

Unione Val d'Enza



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2022/2024**

INDICE

INTRODUZIONE:

A. PREMESSA	3
B. EVOLUZIONE NORMATIVA	4
c. METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL PIANO E SUA STRUTTURAZIONE.....	7

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 VALORE PUBBLICO	11
2.2 PERFORMANCE	20
2.2.1 PROGRAMMA DI MANDATO	20
2.2.2 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2022-2024	24
2.2.3 BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2022-2024	24
2.2.4 PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022-2024 E PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI – PIANO DELLA PERFORMANCE	25
2.2.5 OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE	25
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	28
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	32
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	32
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	34
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	35
3.4 STRATEGIE PER LA FORMAZIONE E LA QUALIFICAZIONE DELLE RISORSE UMANE	42
4. MONITORAGGIO	43

INTRODUZIONE

A. PREMESSA

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

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

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

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

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

1. gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
2. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
3. gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del

personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata nonché dell'accrescimento culturale conseguito;

4. la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione;
5. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
6. la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;
7. la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

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

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

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

B. EVOLUZIONE NORMATIVA

Il Decreto Legge n. 80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per le amministrazioni pubbliche di adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale. Esse sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art. 6 comma 4).

In sede di prima applicazione, a seguito del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15, il termine per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni è stato inizialmente posticipato al 30 aprile 2022.

Da ultimo, il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 avente ad oggetto "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" pubblicato in G.U. Serie Generale n. 100 del 30/04/2022 ha previsto un'ulteriore proroga di 60 giorni: nello specifico, l'art. 7 dispone, infatti, che il termine del 30 aprile 2022 (rif.to art. 6, comma 6 bis, Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 per come introdotto dal Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito, con modificazioni, dalla Legge di conversione 25 febbraio 2022, n. 15) venga sostituito con il 30 giugno 2022.

In concomitanza alla scadenza del 30.06.2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che, all'art. 8, comma 3, prevede espressamente che, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del tenore letterale di tale disposizione, essendo per gli Enti locali il termine di approvazione del bilancio di previsione 2022-24 differito al 31.07.2022, il termine per la prima approvazione del Piao per tali enti slitterebbe al 28.11.2022;

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

Infatti, al fine di garantire piena attuazione all'intervento di riforma, l'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021 prevede un duplice adempimento, ossia che entro il 31 marzo 2022 (termine più volte posticipato) siano adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata:

- uno o più regolamenti governativi di delegificazione per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello Piano integrato di attività e di organizzazione (comma 5). Il 9 febbraio 2022 è stato approvato in Conferenza Unificata lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l'individuazione e l'abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO. Dopo l'approvazione in Conferenza Unificata il testo è stato sottoposto all'esame del Consiglio di Stato, la cui la Sezione Consultiva ha rilasciato il 2 marzo 2022 il parere n. 506 in cui, pur esprimendo parere favorevole agli obiettivi di semplificazione del PIAO, vengono posti seri dubbi sulla sua attuazione, suggerendo a tal fine correttivi ed integrazioni all'assetto giuridico e normativo per rendere il PIAO uno strumento operativo, essendo pertanto tale valutazione positiva condizionata al fatto che lo schema sia riformulato alla luce di una serie di rilievi e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il decreto

ministeriale di cui all'art. 6, co. 6, D.L.n. 80/2021. Lo schema di decreto in esame (repertorio Atto del Governo sottoposto a parere parlamentare n. 369) è stato presentato dal Ministro per i rapporti con il Parlamento il 7 marzo 2022 ed annunciato nella seduta n. 412 del 9 marzo 2022; alla data del 6 aprile 2022, a seguito dell'assegnazione dello schema di Decreto alla 1° Commissione Permanente (Affari Costituzionali) e alla 5° Commissione Permanente (Bilancio), l'esito finale sul documento risulta essere: favorevole con osservazioni.

- un Piano tipo, da adottare con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6). Va aggiunto che sul D.M. concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione è stata sancita l'intesa in Conferenza unificata nella seduta dello scorso 2 dicembre.

Da tutto quanto sopra, emerge un quadro non soltanto non ancora compiutamente delineato, ma con elevati profili di incertezza normativa ed applicativa.

Il Consiglio dei Ministri (seduta n.80 del 26 maggio 2022) ha approvato in esame definitivo un regolamento da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il DPR n. 81 del 24.06.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30.06.2022, contenente il "Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", è entrato in vigore il 15 luglio.

Da ultimo, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 30 giugno, definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, unitamente ai rispettivi schemi-tipo.

L'Unione Val d'Enza, al netto delle più volte posticipate scadenze del termine di approvazione del PIAO, in un'ottica cautelativa e prudenziale, ha comunque provveduto all'adozione di gran parte singoli atti previsti confluire nel nuovo documento unico.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

1. Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (2022-2024) approvato con deliberazione della giunta n. 39 del 03/05/2022;
2. Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (2022-2024) approvato con deliberazione della Giunta n. 5 del 21/01/2022 e da ultimo modificato con deliberazione della Giunta n. 52 del 28/06/2022;
3. PEG 2022-2024 e piano della performance approvato con deliberazione della Giunta n. 19 del 22/02/2022;
4. Piano Triennale delle azioni positive 2022/2024 approvato con deliberazione della Giunta n. 4 del 19/01/2022

C. METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL PIANO E SUA STRUTTURAZIONE

Sotto questo angolo prospettico, la predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione sulla base del decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione.

Questa prima approvazione del PIAO in corso d'anno, per l'Unione Val d'Enza, in un contesto generale nazionale di ancora non compiuta definizione normativa, viene ad inserirsi in un momento temporale dove i documenti di programmazione sono già stati adottati e si tratta quindi di un documento '*pilota*' che si basa sulla sinergia tra i settori coinvolti competenti per materia nelle diverse sezioni.

L'attuale formulazione pertanto deriva dall'adattamento reciproco e di correlazione tra contenuti già elaborati.

L'obiettivo, in futuro, a regime, una volta adottati tutti i necessari propedeutici atti normativi e regolamentari, sarà quello di giungere ad una elaborazione *ab origine* integrata dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l'organizzazione anche mediante l'attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell'ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Il territorio della Val d'Enza è composto di otto comuni: Bibbiano, Campegine, Canossa, Cavriago, Gattatico, Montecchio Emilia, Sant'Ilario d'Enza, San Polo d'Enza.



DENOMINAZIONE

Unione Val d'Enza

COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE VAL D'ENZA

Bibbiano, Campegine, Canossa, Cavriago, Gattatico, Montecchio Emilia, San Polo d'Enza, Sant'Ilario d'Enza

SEDE LEGALE

Via Don Pasquino Borghi 12, Montecchio Emilia (RE)

SEDE AMMINISTRATIVA

Via XXIV maggio 47, Bibbiano (RE)

CODICE FISCALE

91144560355

LEGALE RAPPRESENTANTE

Luca Ronzoni

NUMERO ABITANTI AL 1 GENNAIO 2021

62.850

SUPERFICIE

240 kmq

SITO INTERNET

www.unionevaldenza.it

E-MAIL

segreteria@unionevaldenza.it

PEC

segreteria.unionevaldenza@pec.it

LA NASCITA DELL'UNIONE

L'Unione è stata istituita nel 2008.

Il conferimento dei servizi all'Unione è avvenuto progressivamente e, ad oggi, l'Unione gestisce le seguenti funzioni:

Funzione conferita
Polizia municipale
Protezione civile
Servizi sociali
Coordinamento Politiche educative

Nucleo tecnico di valutazione associato
Servizio informatico associato
Centrale unica di committenza
Controllo di gestione
Ufficio associato risorse umane
Pianificazione territoriale

NUMERO DEI DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2021

Personale a tempo indeterminato

CATEGORIA	2019	2020	2021
Categoria D	31	31	32
Categoria C	34	35	32
Categoria B	5	3	3
TOTALE TEMPO INDETERMINATO	70	69	67

Personale a tempo determinato

CATEGORIA	2019	2020	2021
Categoria D	2,77	5,16	7
Categoria C	2,08	0,33	0
Categoria B	0	0	0
TOTALE TEMPO DETERMINATO	4,85	5,49	7

TREND SPESE DI PERSONALE

2019	2020	2021
€ 3.075.424,91	€ 3.220.280,78	€ 3.425.386,95

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

PREMESSE

Le logiche del passato - la pubblica amministrazione intesa come caratterizzata da forme organizzative “frammentate” e difficili da interpretare - non appaiono più funzionali alla generazione di Valore Pubblico. Come è noto, sia la letteratura manageriale sia l'evoluzione del quadro normativo promuovono il cambiamento in direzione dell'organizzazione per “processi”; da diversi anni la mappatura dei processi svolti nelle amministrazioni è prevista per la definizione delle misure di contrasto alla corruzione, ma viene utilizzata anche ai fini del Piano della Performance come pure per rappresentare all'esterno e all'interno il complesso delle attività svolte. Nel linguaggio e nella cultura della nostra PA si parla oramai con una certa frequenza di processi di servizio diretti agli utenti, di processi trasversali, processi interni e via dicendo; come notazione culturale, è interessante anche osservare che il concetto di processo sta progressivamente integrando (ma non sostituendo), un principio forte della cultura della PA italiana, quello di “procedimento”, tipico del diritto amministrativo.

In quest'ottica, l'Unione Val d'Enza ha definito le nuove strategie per il triennio 2022/2024 per i servizi e funzioni conferite dai Comuni.

SERVIZI SOCIALI E SOCIO SANITARI

La gestione unificata della funzione sociale in capo all'Unione ha consentito una graduale razionalizzazione e qualificazione del sistema di programmazione e di offerta, consentendo di innalzare il livello complessivo dell'offerta anche in termini qualitativi. In particolare:

- il sistema dei servizi sociali professionali si è evoluto da 9 soggetti gestori (Ausl e Comuni) ad un unico gestore (Unione); questo ha consentito anche di razionalizzare il numero dei centri di responsabilità passando dagli 11 iniziali ai 6 attuali; nel contempo il numero complessivo di operatori è aumentato di pari misura sanando situazioni di precarietà preesistenti;
- il sistema dei servizi socio sanitari per anziani e disabili si è semplificato, passando da 23 gestori con differenti livelli qualitativi, a 6 gestori accreditati con standard qualitativi uniformi e certificati.

Alcuni servizi non accreditati ma autorizzati al funzionamento o non soggetti ad autorizzazione in quanto tipologie a livello assistenziale leggeri - sono gestiti dall'ASP Sartori, con risorse dei Comuni della Val d'Enza.

Le risorse più consistenti sono messe a disposizione dagli otto Comuni aderenti all'Unione, storicamente molto attivi nell'offerta di servizi sociali e costanti nell'investimento anche dopo la crisi economica. Ma anche la Regione Emilia Romagna, in particolare attraverso le risorse per la non autosufficienza, ha fornito un supporto decisivo nel consolidare, diversificare e innovare nel tempo la rete dei servizi. Fondamentale il ruolo dell'AUSL, non solamente per il consistente contributo economico ma soprattutto per il ruolo strategico di gestione delle risorse destinate alla non autosufficienza, l'integrazione socio sanitaria e le funzioni di controllo sulla rete, in sinergia con l'Unione.

Qualche considerazione finale merita l'attività **dell'Azienda Pubblica di Servizi alla persona**, nata dalla trasformazione dell'IPAB nel 2010 per la gestione di servizi sociali e socio sanitari. In esecuzione della LR 12/2013, l'ASP è stata individuata dai Comuni come gestore unico dei servizi socio sanitari pubblici del distretto.

I conferimenti di servizi da parte dei Comuni (prima del 2015) e dell'Unione (dopo il 2015) sono progressivamente aumentati, fino all'attuale volume di attività che fa dell'ASP la più importante azienda pubblica della Val d'Enza.

servizi conferiti all'ASP
Casa residenza anziani San Polo
Centro diurno anziani San Polo
Assistenza Domiciliare San Polo
Assistenza Domiciliare Sant'Ilario
Centro Diurno Anziani Sant'Ilario
Assistenza Domiciliare Campegine
Assistenza Domiciliare Gattatico
Centro Diurno Anziani Montecchio Emilia
Assistenza domiciliare Montecchio Emilia
Casa Residenza Anziani Villa Diamante
Centro Diurno Anziani Villa Diamante
Casa Residenza Anziani Cavriago
Centro Diurno Anziani Cavriago
Assistenza domiciliare Cavriago
Famiglia infanzia età evolutiva, Ufficio giovani, Centro famiglie
Servizio Sociale Territoriale di Montecchio **

SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO

La gestione associata dei servizi informatici da parte dell'Unione, iniziata nel 2015, ha consentito ai Comuni di stare al passo con le crescenti esigenze di dematerializzazione e conservazione digitale dei documenti informatici, di accessibilità dei servizi da parte dei cittadini e di sicurezza delle quantità sempre più consistenti dei dati gestiti. Gli aspetti di sicurezza ed innovazione sono da considerarsi preponderanti, tuttavia è possibile mettere in evidenza significativi risultati in termini di efficienza ed economicità, che non sarebbe stato possibile raggiungere senza la gestione associata.

I risparmi generati dall'unificazione di contratti di assistenza software sono significativi, tanto più se si considera che sono stati implementati nuovi applicativi per la gestione di specifici procedimenti amministrativi. Ancora più evidenti, in proporzione, i risparmi generati dall'unificazione dei contratti di manutenzione delle postazioni di lavoro.

Il SIA gestisce centralmente tutti gli investimenti e le innovazioni della rete.

La crisi pandemica e i periodi di lockdown hanno portato ad un'accelerazione dei processi di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione e all'adozione:

- 1) A livello nazionale del DL n. 76/2020 "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale" che ha imposto le seguenti scadenze:
 - Avvio dei processi di trasformazione digitale per rendere fruibili in modalità digitale i propri servizi,
 - Obbligo di rendere fruibili i servizi in rete tramite applicazione su dispositivi mobili attraverso il punto di accesso telematico (App IO),
 - Utilizzo esclusivo dell'identità digitale, carta d'identità elettronica e carta nazionale dei servizi quali strumenti di identificazione dei cittadini che accedono ai servizi on-line,
 - Utilizzo esclusivo della piattaforma PAgOPA per i pagamenti verso la pubblica Amministrazione,
- 2) A livello regionale l'approvazione da parte di Regione Emilia Romagna delle linee guida "ADER - Agenda digitale dell'Emilia-Romagna 2020-2025: Data Valley Bene Comune", documento condiviso nella seduta del 4 novembre 2020 del "Tavolo permanente della Community Network dell'Emilia-Romagna" da cui "La crisi sanitaria derivata dalla pandemia COVID 19 e il periodo di lockdown, hanno rimesso in discussione l'intero contesto socio-economico nazionale e regionale evidenziando ancora di più, se possibile, la necessità legata ad una vasta diffusione di tecnologie e competenze, di un ripensamento della società e dell'economia in chiave digitale, di un'accelerazione, anche a livello regionale, di tutti i processi di trasformazione digitale. Occorre partire dai risultati ottenuti per sviluppare un ecosistema di innovazione digitale basato su un cambiamento culturale della società emiliano-romagnola: si tratta di rendere le tecnologie digitali una nuova "tipicità" territoriale, orientata all'utilizzo delle tecnologie per raccogliere, gestire ed estrarre valore dai dati".

Per accelerare i processi di trasformazione digitali ed ottemperare a quanto stabilito dal DL n. 76/2020 "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale" è stato sottoscritto con la Regione Emilia Romagna l'accordo attuativo per la digitalizzazione dei servizi degli Enti Locali (fondo innovazione).

POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

Le funzioni attribuite dalla norma alla Polizia locale sono assai vaste: le competenze vanno dalla Polizia Giudiziaria, alla Sicurezza Stradale, alla Polizia Edile, fino al Commercio e all'Ambiente, in un sistema complesso che interfaccia molte altre istituzioni, aziende, cittadini.

A fronte di tali molteplici funzioni, restano molto rigidi i limiti attribuiti dalla norma alle assunzioni di personale. Diventa quindi obiettivo strategico il rafforzamento dell'organico per il quale sono state avviate le procedure selettive per 5 posti aggiuntivi di agente di Polizia locale.

Uno dei servizi più importanti è quello finalizzato a garantire la sicurezza stradale, su cui vengono anche investite le maggiori risorse.

La Polizia Locale dovrà incrementare i controlli puntuali sulle dorsali stradali principali dove il rispetto dei limiti viene spesso disatteso causando grave danno alla cittadinanza.

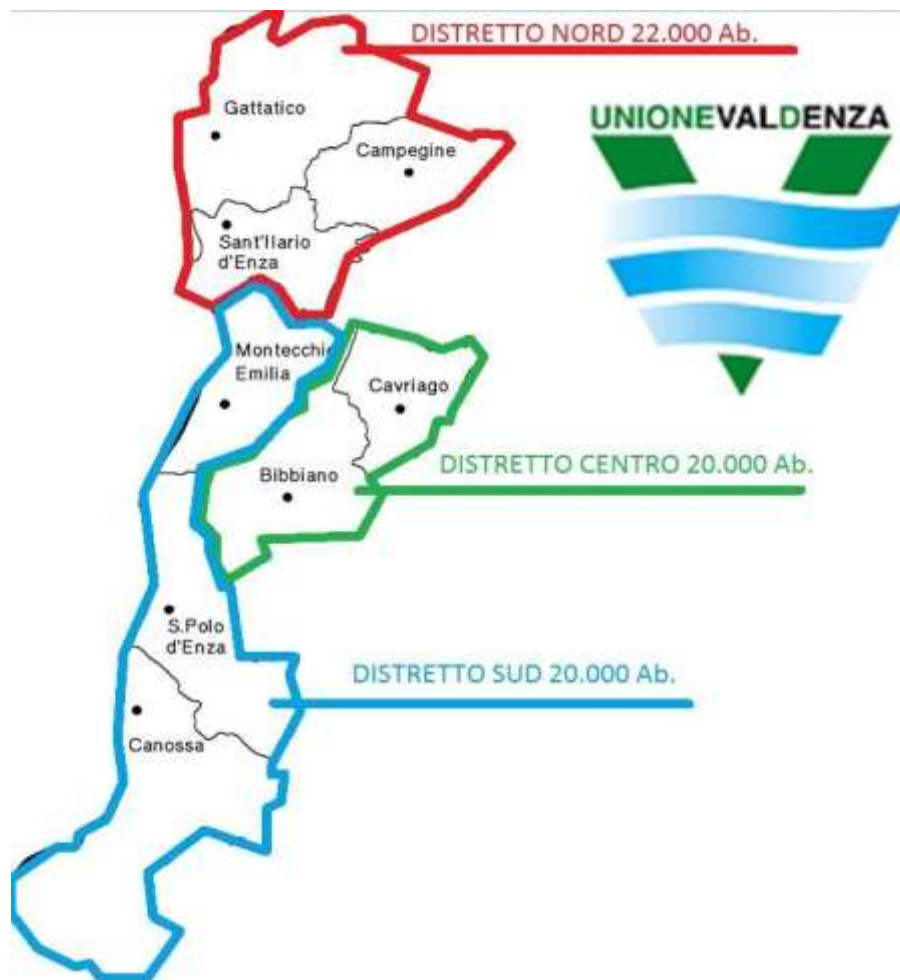
A queste funzioni vanno poi aggiunti servizi che potremmo definire di prossimità ma assolutamente centrali per i cittadini quali ad esempio la vigilanza nei pressi delle Scuole (dato stabile negli anni e paria 2400/2500 presenze annue) e in caso dei maggiori eventi sportivi, culturali e ricreativi (tra i 60 e gli 80 servizi annui).

Il dato fondante del Corpo rimane pertanto quello di garantire il controllo del territorio e la sicurezza dei cittadini. A tal fine gli Agenti debbono assicurare una presenza stabile, e continuativa e qualificata nei Comuni della zona, perchè è solo in questo modo la sicurezza ed il controllo, da concetti astratti, possono diventare concreti e soprattutto percepiti dalla comunità.

Il modello organizzativo finora attuato non ha consentito di raggiungere questi obiettivi perché caratterizzato spesso dalla distanza degli agenti dal luogo in cui sono effettivamente chiamati ad intervenire.

E' altresì necessario che vi sia chiarezza di rapporto tra organo politico (Unione) e Corpo circa gli obiettivi strategici.

L'obiettivo è quello di creare 3 sub ambiti ciascuno con un proprio ufficiale di riferimento individuati sulla base dell'omogeneità territoriale e numero di abitanti, al fine di favorire il consolidamento di un rapporto stretto di prossimità e conoscenza del territorio.



IN AZZURRO DISTRETTO SUD composto dai Comuni di Canossa, San Polo d'Enza e Montecchio, con una popolazione di circa 20.000 abitanti.

IN VERDE DISTRETTO CENTRO composto dai Comuni di Bibbiano e Cavriago, con una popolazione residente di circa 20.000 abitanti.

IN ROSSO DISTRETTO NORD composto dai Comuni di Campegine, Gattatico e Sant'Ilario Enza, con una popolazione residente di circa 22.000 abitanti.

La Funzione di Protezione Civile è stata tra le prime funzioni ad essere trasferita all'Unione Val d'Enza, scegliendo di far coincidere il Responsabile di Protezione Civile con il Responsabile della Polizia locale.

Le attività di Protezione Civile la previsione, prevenzione e mitigazione dei rischi, sono attualmente svolte dall'Unione, mentre i Comuni hanno la direzione dei soccorsi con riferimento alle strutture di appartenenza.

GESTIONE ASSOCIATA DEL PERSONALE E NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dal 1 aprile 2018 il personale dell'Unione e di 7 Comuni aderenti, per un totale di 324 dipendenti, è gestito in forma associata. La gestione in atto ha portato in sintesi i seguenti vantaggi:

- uniformità di applicazione della disciplina contrattuale, in particolare in applicazione del nuovo Contratto nazionale, con conseguenti esiti di equità nei confronti dei dipendenti;
- omogeneizzazione delle modalità di rilevazione presenze;
- omogeneità formale e sostanziale degli atti amministrativi, con particolare riferimento alle procedure concorsuali gestite;
- attivazione unitaria su tutti gli Enti dell'attività disciplinare e di controllo, tramite apposita convenzione esterna (ufficio associato Bassa Romagna);
- internalizzazione delle buste paga, prima gestite esternamente per la maggior parte degli enti associati: si tratta di una delle innovazioni più significative sia per i risparmi conseguenti sia per la maggiore qualificazione del lavoro di gestione delle risorse umane.

Gestire il Nucleo tecnico di valutazione, strumento previsto dalla legge per supportare gli Amministratori nella valutazione dei Responsabili, in forma associata tra Comuni ed Unione ha garantito i seguenti risultati:

- omogeneità degli strumenti di pesatura delle posizioni organizzative;
- omogeneità degli strumenti di valutazione delle performance;
- gestione coordinata dei controlli di legge (p.es. applicazione norme sulla trasparenza);
- formazione coordinata ed economie di scala.

Considerata la funzione di supporto agli Amministratori, negli organigrammi degli Enti associati il Nucleo tecnico viene posto in staff alle Giunte.

La sfida che attende la gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni sarà quella di guidare la transizione verso l'innovazione nei servizi che si traduce nel concreto nella capacità di accompagnare i Comuni in modo semplice, rapido, efficiente nella individuazione di soluzioni orientate ai bisogni dei cittadini.

Nuova attenzione andrà dedicata alle relazioni tra personale Unione e Personale dei Comuni anche promuovendo modalità di lavoro a gruppo e trasversali a partire da un lavoro di condivisione delle linee di mandato.

COORDINAMENTO POLITICHE EDUCATIVE

Il Coordinamento si occupa della qualificazione pedagogica dei servizi educativi e scolastici del territorio attraverso la collaborazione con alcuni gruppi di lavoro stabili: responsabili degli Uffici Scuola, equipe dei coordinatori pedagogici, i 5 Dirigenti Scolastici del territorio.

L'eccezionalità dell'emergenza sanitaria da SARS-CoV-2 ha confermato il carattere identitario della scuola quale luogo di apprendimento, di conoscenza, di crescita, ma anche di aggregazione e condivisione. La scuola, per il nostro territorio, è sempre stata una priorità, e lo è soprattutto oggi che ci troviamo a dover progettare la ripartenza e un ritorno alla normalità.

L'Unione è chiamata a condividere e coordinare le politiche educative e scolastiche a livello sovracomunale e articolare, in un quadro di generale coerenza, l'offerta di servizi in grado di rispondere ad esigenze consolidate e nuove, interfacciandoci con i vari soggetti che agiscono nel sistema integrato dei servizi educativi e scolastici. Un percorso che impegna tutti ad affrontare le nuove sfide senza paura del cambiamento quando questo è necessario per dare risposte ai ragazzi e alle famiglie.

CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA

L'ufficio svolge una funzione strategica nel garantire procedure di affidamento trasparenti e rispettose delle norme.

L'Ufficio Appalti segue per conto dell'Unione, dei comuni associati, dell'Azienda Speciale Cavriago Servizi e dell'ASP Carlo Sartori le procedure di gara in qualità di stazione appaltante e/o centrale di committenza. Svolge le procedure di gara singolarmente commissionate in qualità di stazione unica appaltante oppure in qualità di centrale unica di committenza, dopo aver raccolto esigenze e bisogni omogenei, per gare congiunte tra più enti. A partire dal 2014 tutti gli enti aderiscono alla Convenzione, individuando pertanto nell'Ufficio il luogo privilegiato per tutti i percorsi di affidamento.

La presenza dell'Ufficio Appalti all'interno della Val d'Enza ha permesso di ottenere una standardizzazione delle procedure di gara e la creazione di positive sinergie organizzative ed istituzionali.

Anche gli operatori economici, potendosi interfacciare con un unico soggetto, hanno beneficiato di uno snellimento nelle procedure e dei tempi di risposta.

L'Ufficio è ritenuto strategico anche quale fulcro, insieme alle attività di prevenzione della corruzione e di trasparenza, per il presidio della legalità sia nel sistema interno dell'organizzazione Unione/Comuni, sia nel rapporto interno/esterno.

PIANO URBANISTICO TERRITORIALE

Il Piano Urbanistico Generale – PUG – è lo strumento di pianificazione e governo del territorio che introduce alcuni obiettivi di assoluta novità:

- contenere il consumo del suolo, inteso quale bene comune e risorsa non rinnovabile; il suolo, con le infrastrutture verdi, svolge funzioni importanti per l'ambiente urbano e produce i servizi eco-sistemici indispensabili per la prevenzione del dissesto idrogeologico e la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici;
- favorire la rigenerazione urbana dei territori urbanizzati e il miglioramento della qualità urbana ed edilizia, con particolare riguardo alle condizioni di vivibilità delle aree urbane anche in termini di qualità ambientale ed ecologica. Con la rigenerazione urbana la legge indica chiaramente l'obiettivo di riqualificare i paesi esistenti, di sviluppare i servizi per la vita delle popolazioni e di coinvolgere le comunità locali nelle scelte di trasformazione;
- tutelare e valorizzare il territorio nelle sue caratteristiche ambientali e paesaggistiche

favorevoli al benessere umano e alla conservazione della biodiversità e di habitat naturali.

Il processo di pianificazione del PUG si sviluppa attraverso differenti strumenti e attività:

- una analisi del territorio, dei suoi caratteri e dei processi evolutivi che lo interessano dal punto di vista ambientale, sociale ed economico;
- l'elaborazione di una Strategia per la Qualità Urbana ed Ecologico-Ambientale con particolare attenzione ai temi dello sviluppo e delle misure di mitigazione e adattamento;
- l'elaborazione della Valutazione della Sostenibilità Ambientale e Territoriale (ValSAT) e Valutazione Ambientale Strategica (VAS) con cui si valuta la coerenza delle politiche di Piano e le trasformazioni urbane rispetto agli obiettivi di sostenibilità;
- un processo di informazione e partecipazione rivolto alle istituzioni organizzate del territorio, alle categorie sociali ed economiche e alle comunità locali con le quali condividere i contenuti e gli obiettivi di Piano

Conformemente al DGR n. 1255 del 30 luglio 2018, i Comuni dell'unione Val d'Enza hanno costituito con atto n. N° 43 del 13/10/2018 l'ufficio di Piano per la predisposizione del PUG intercomunale pur mantenendo in capo a sé la titolarità delle funzioni di governo del territorio a livello comunale. La Legge Regionale prevede infatti la possibilità di predisporre ed approvare PUG intercomunali anche tra i Comuni facenti parte di una Unione a cui gli stessi non abbiano conferito l'esercizio delle funzioni di pianificazione urbanistica, definendo tramite apposito accordo territoriale le attività che saranno svolte dall'Unione per coordinare e accelerare la redazione del piano intercomunale, nonché le forme di partecipazione di ciascun ente all'attività tecnica di predisposizione del piano e il riparto delle relative spese; l'accordo definisce altresì modalità semplificate di assunzione degli atti di approvazione del piano da parte dei Comuni e dell'Unione.

La costituzione in associazione dell'Ufficio di Piano in Unione ai sensi dell'art. 55 della LR n. 24/2017 si è resa necessaria in quanto l'art. 30 "Strumenti urbanistici dei Comuni e delle loro Unioni e piani intercomunali" prevede tale articolazione. I comuni hanno perciò ritenuto opportuno lavorare alla predisposizione della nuova strumentazione di programmazione urbanistica in forma intercomunale, sia con riferimento alla costituzione dell'Ufficio di Piano sia rispetto all'avvio del processo di adeguamento della pianificazione urbanistica vigente;

L'ufficio di piano nella raccolta di tutte le informazioni e nel coordinamento dei dati sarà supportato dagli uffici tecnici dei comuni che assicureranno tutti i flussi informativi funzionali alle attività dell'Ufficio di Piano sopra richiamate. Vista la non uniformità degli strumenti urbanistici, preliminarmente all'avvio delle attività di pianificazione ogni comune dovrà effettuare una ricognizione sul grado qualitativo dei dati posseduti e resi disponibili all'Ufficio di Piano.

CONTROLLO DI GESTIONE

L'Ufficio Associato per il controllo di gestione andrà ripensato e riorganizzato anche in funzione della nuova organizzazione (Coordinatore Responsabile) ma manterrà i compiti di controllo gestionale dei processi, sia in seno all'Unione che in alcuni ambiti dei Comuni aderenti.

Ha preso avvio nel maggio 2016, a seguito dell'approvazione della CONVENZIONE PER IL CONFERIMENTO ALL'UNIONE VAL D'ENZA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO DI GESTIONE (ART.7 COMMA 3 LR 21/2012, DECRETO LEGGE N. 78/2010, ART. 14, COMMA 27, LETT. A) nei consigli comunali e nel consiglio dell'Unione.

L'Ufficio ha il compito di condurre analisi gestionali sia sull'Unione che sui Comuni ad essa aderenti.

ULTERIORI SPUNTI E PROSPETTIVE

Si ritiene opportuno arricchire il cammino fin qui percorso a livello sovracomunale anche in ambiti che, pur non essendo oggetto di funzioni delegate all'Unione, per la grande valenza che ricoprono, richiedono un percorso di coordinamento strutturato e consolidato. Ci si riferisce in particolare agli ambiti della Cultura, dell'Ambiente e della Promozione del Territorio, settori che devono avere un ruolo strategico nella fase di rinascita post pandemia e nei quali la Val d'Enza esprime vocazioni ed eccellenze che, per manifestarsi in tutte le loro potenzialità, richiedono un approccio innovativo e di sistema. Il tutto con l'obiettivo di rendere il nostro territorio più bello, più sostenibile e più attrattivo, con benefici anche in termini di opportunità economiche e di lavoro, in particolare per i giovani.

Si lavorerà anche sulla percezione dell'Unione tra i cittadini anche attraverso il potenziamento dell'Ufficio Comunicazione, elemento centrale per la costruzione dell'identità collettiva anche promuovendo iniziative di partecipazione.

2.2 PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistemadi misurazione e valutazione della performance (delibera di Giunta Comunale n. 72 del 24/06/2015) e nel vigente Regolamento sul Sistema dei Controlli interni (delibera di Consiglio Comunale n.5 del 10/04/2013).

L'attività di programmazione dell'Unione Val d'Enza, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2022 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

2.2.1 PROGRAMMA DI MANDATO

Il programma di mandato è stato approvato con deliberazione del Consiglio n. 16 del 25/06/2021, e di seguito si riportano le linee approvate.

SERVIZI SOCIALI E SOCIO SANITARI

- predisposizione nuovo piano di zona;
- mantenimento standard qualitativi sino ad oggi garantiti;
- predisposizione studio di fattibilità su ipotesi conferimento Servizio Sociale Territoriale ad ASP, integrato con esiti sperimentazione conferimento Servizio Sociale Territoriale di Montecchio Emilia da inserire nel lavoro di analisi organizzativa da sviluppare con il Temporary Manager;
- attivazione percorsi di formazione, autoformazione, supporto, sostegno, ricerca e innova- zione rivolti al personale dei Servizi;
- condivisione progettazioni sperimentali "personalizzate" in Area Adulti ed Inclusione e sviluppo riflessioni a diversi livelli su temi legati a questo ambito (emergenza abitativa, cohousing, riqualificazione professionale, contrasto alla solitudine...);
- definizione percorsi di ricollettivizzazione dei bisogni legati alla disabilità anche attraverso la collaborazione con le associazioni sul territorio;
- mappatura esperienze esistenti sul territorio in ambito di progettazione di comunità;
- attivazione percorsi di informazione, confronto, dialogo ed incontro con la cittadinanza sul lavoro dei servizi sociali.

SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO

- affiancare ogni innovazione che di volta in volta si introduce nella rete dei servizi, e di conseguenza anche i conferimenti di eventuali nuove funzioni o altri progetti di gestione associata o coordinata in materie non conferite. A mero titolo di esempio, la predisposizione del nuovo Piano urbanistico generale dovrà essere impostata in modo totalmente informatizzato, utilizzando anche dati digitali già disponibili a livello regionale e riducendo al minimo le analisi da affidare all'esterno o da svolgere direttamente;
- Realizzazione ex novo siti istituzionali dell'Unione Val D'Enza, dei Comuni di Bibbiano, Campegine, Canossa, Montecchio Emilia, San Polo D'Enza e Sant'Ilario D'Enza affinché siano conformi a quanto previsto dalle norme in materia di "accessibilità degli strumenti informatici" e alle linee guida AGID "design servizi digitali PA". I nuovi siti avranno le seguenti caratteristiche: hosting su piattaforma open source "iscritta" al Cloud Market Place di AGID, Fornitura del servizio in modalità SaaS e Sistema CMS (Content Management System, è un applicativo web per la gestione dei contenuti del proprio sito, blog o portale web) in formato open source.
- Digitalizzazione dei servizi pubblici: si opererà affinché i nostri siti istituzionali rispondano a quanto previsto dalla normativa vigente come ad esempio nel caso di utenti ipovedenti per i quali sarà possibile la lettura automatica dei testi ed il "magnifying" dei contenuti;
- Si procederà all'implementazione di un sistema di gestione dei servizi on line per l'Unione Val d'Enza e i Comuni ad essa aderenti. Il sistema permetterà l'autenticazione solo tramite SPID, CIE e CNS, sarà integrato nei siti istituzionali degli Enti e sarà fornito in modalità SaaS - servizio di cloud computing che offre agli utenti un'applicazione cloud insieme alle piattaforme e all'infrastruttura informatiche che la supportano. Si dovrà integrare con i sistemi di protocollo in uso presso gli Enti, con il sistema PagoPA e con l'APP IO. Inoltre il sistema organizzerà in un unico data base suddiviso per aree tematiche tutti i moduli pdf originali, forniti dall'Amministrazione, e i form dei servizi attivati;
- APP-IO: piattaforma nazionale pensata per permettere a tutti i cittadini di avere un nuovo e unico punto di accesso telematico ai servizi, alle informazioni e alle comunicazioni della pubblica amministrazione, consentendo quindi usare i servizi pubblici nazionali e locali dal proprio smartphone in maniera semplice, moderna e sicura;
- Un ambito ulteriore di sviluppo delle competenze del SIA riguarda i sistemi di Videosorveglianza, attualmente implementati dai Comuni e gestiti dal Corpo di Polizia locale, che necessitano di analisi sugli aspetti di connettività, gestione dati e sistemistica preliminari ad ogni ampliamento e successivi in relazione alle scelte manutentive al fine di garantire sempre un controllo efficiente e puntuale del territorio;
- Implementazione sistema di videosorveglianza su abbandono rifiuti alla luce della sperimentazione condotta con esito positivo iniziata nell'anno 2020 dal

Comune di San Polo.

SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

- Recuperare autorevolezza e credibilità da parte del comando e del corpo;
- promozione della legalità tramite momenti pubblici, conoscitivi e partecipativi;
- espletamento procedure selettive per il potenziamento del corpo;
- rafforzamento del modello organizzativo territoriale, con l'organizzazione sui tre sub distretti;
- Installazione ed attivazione sistema di controllo sugli abbandoni rifiuti;
- Manutenzione ed aggiornamento costante dei sistemi informativi di videosorveglianza in base alle nuove norme in materia;
- Implementazione controllo di vicinato con l'obiettivo di coprire tutto il territorio dell'Unione.

GESTIONE ASSOCIATA DEL PERSONALE E NUCLEO DI VALUTAZIONE

- ASSUNZIONI: a partire dal 2021 si definirà la programmazione triennale del fabbisogno di Unione e Comuni al fine di predisporre un calendario delle procedure di selezione che permetta di accorpate i concorsi per profili simili e di valutare il potenziale dell'Unione di rafforzare i servizi gestiti. Si partirà da una mappatura dei fabbisogni dei singoli Comuni e da una mappatura delle quote assunzionali disponibili attualmente per l'Unione Val d'Enza.
- STUDIO DI FATTIBILITA' CONFERIMENTO IN ASP DEI SERVIZI SOCIALI: per la parte di competenza sarà fornito il supporto necessario al processo decisionale rispetto agli impatti di un eventuale conferimento sull'organico dell'Unione e sulle sue future potenzialità assunzionali.
- RIORGANIZZAZIONE UNIONE VAL D'ENZA: sarà fornito al coordinatore dell'Unione Val d'Enza tutto il supporto necessario al fine di arrivare a definire una nuova organizzazione dell'Unione. Occorrerà sviluppare un'analisi sulle fragilità dell'attuale organizzazione, anche con contributo di un temporary manager, al fine di progettare il definitivo consolidamento della struttura nonché una ipotesi di ulteriori conferimenti.
- SUPPORTO a Comuni per la programmazione di riassetti organizzativi.
- LINEE DI MANDATO: socializzazione delle linee di mandato con il personale dell'Unione e dei Comuni.
- GESTIONE PERSONALE: promozione metodologie di lavoro a gruppo e trasversali.

COORDINAMENTO POLITICHE EDUCATIVE

- Per ottimizzare le risorse e migliorare l'appropriatezza degli interventi è prioritario pensare e progettare approcci innovativi finalizzati a rendere effettivo il diritto del bambino/ragazzo alla conquista di progressive abilità di comunicazione e di autonomia, in ambito scolastico ma anche extrascolastico;
- Rafforzare il sistema integrato dei servizi 0/6 ripensando in termini di flessibilità ed innovazione l'offerta al fine di cogliere i nuovi bisogni emergenti;
- Monitoraggio dell'andamento demografico;
- Attenzione alla ricerca di finanziamenti e co-progettazione;
- Mettere in rete le risorse progettuali;
- Ripensare al benessere dei bambini e degli adolescenti è diventato prioritario soprattutto in questo periodo in cui si vedono crescere i segnali di disagio sociale e psicologico nei giovani anche a causa della pandemia.

CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA

- Riorganizzazione Ufficio;
- Definizione programmazione annuale.

PIANO URBANISTICO TERRITORIALE

- La valorizzazione integrata del territorio della Val d'Enza trova nel PUG un valido strumento di supporto e programmazione;
- Si intende dare corso al progetto assunto, in stretto raccordo con la Regione stante la fase di prima applicazione della nuova normativa e la sperimentabilità dei primi PUG;
- Si intende curare in particolar modo la partecipazione dei cittadini, soprattutto nelle fasi di maggiore interesse.

CONTROLLO DI GESTIONE

- Rivalutazione attività

AFFARI GENERALI

- Riorganizzazione servizio.
- Potenziamento servizio comunicazione.
- Valutare la fattibilità dell'istituzione di un servizio specializzato nel crow founding a disposizione di Unione e Comuni.

SERVIZI FINANZIARI

- Rispetto dei tempi di legge;
- Efficienza come garanzia di risparmio per i Comuni;
- Gestione ragionata delle risorse da consuntivo;
- Lavoro di equipe tra servizi finanziari per bilanci capaci di dialogare.

2.2.2 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2022-2024

Il Consiglio dell'Unione ha approvato il DUP 2022-2024 con Deliberazione n. 25 del 24/09/2021 e la Nota di aggiornamento al DUP 2022-2024 con deliberazione n. 9 del 17/02/2022.

Il DUP individua per le linee di mandato sopra evidenziate gli indirizzi strategici, sintetizzati poi in obiettivi strategici che vengono ben declinati in n. 38 obiettivi operativi.

Il **Documento Unico di Programmazione** rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 40.000,00.

2.2.3 BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2022-2024

Il Consiglio dell'Unione con Delibera n. 10 del 17/02/2022 ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2022-2024

Il **Bilancio di previsione finanziario** è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

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

2.2.4 PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022-2024 E PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI – PIANO DELLA PERFORMANCE

La Giunta dell'Unione ha approvato con deliberazione n. 19 del 22/02/2022 il piano esecutivo di gestione e contestualmente il Piano della Performance, elaborati in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2022-2024 e con il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024, assegnando ai responsabili gli obiettivi e le risorse necessarie alla loro realizzazione.

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2022-2024 sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento di programmazione e governance introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021.

Essi rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità.

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

Con deliberazione di giunta n. 4 del 19 gennaio 2022 è stato approvato il PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Unione Val d'Enza per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs.n.198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs.198/2006) definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare la disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nell'attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed i livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano tra l'altro:

- divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- divieti di discriminazione retributiva
- divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

La predisposizione del Piano delle azioni positive ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, il D.Lgs.198/2006, sancisce l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D.lgs. 165/2001, che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 dell'Unione Val d'Enza, in continuità con i precedenti Piani, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone ed il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022- 2024, approvato con delibera della Giunta n. 39 del 03/05/2022, costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Al riguardo occorre evidenziare che con D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, è stato differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio 2022 originariamente fissato dall'art. 6 sopra richiamato, e al 31 marzo 2022 il termine per l'adozione dei previsti provvedimenti attuativi.

In ragione di tale proroga, con Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022 l'ANAC ha differito al 30 aprile 2022 il termine di cui all'art. 1, comma 8, L. n. 190/2012, per l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, prevedendo comunque, in successivo comunicato del 14 gennaio, la possibilità di adottare il PTPCT prima di tale data per le amministrazioni che fossero in grado di procedere. Tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC, l'Unione Val d'Enza con deliberazione della Giunta n. 39 del 2 maggio 2022 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, fatto salvo ogni successivo aggiornamento del Piano necessario per conformarsi ai provvedimenti attuativi ex art.6 D.L. 80/2021.

Il D.L. n. 36 del 30.04.2022 ha d'altro canto prorogato al 30 giugno la scadenza per l'approvazione del PIAO. In concomitanza alla scadenza del 30.06.2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che, all'art. 8, comma 3, prevede espressamente che, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione; sulla base del tenore letterale di tale disposizione, essendo per gli Enti locali il termine di approvazione del bilancio di previsione 2022-24 differito al 31.07.2022, il termine per la prima approvazione del Piao per tali enti slitterebbe al 28.11.2022.

A fronte di un quadro normativo in materia ancora oggi *estremamente dinamico*, ai fini della redazione del presente documento si è ritenuto opportuno tenere fermi i contenuti del PTPCT 2022-2024 (deliberazione G.C. n. 39/2022), recependone gli Obiettivi Strategici, il sistema di gestione del rischio corruttivo e le misure per la trasparenza dell'attività amministrativa, in quanto il suddetto Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, pur tenendo conto delle esigenze di aggiornamento emerse nell'attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, nel periodo di attuazione del PTPCT 2021/2023, conferma sostanzialmente i contenuti del predetto PTPCT 2021/2023.

Una nuova e più complessa fase di aggiornamento sarà poi svolta a seguito della preannunciata approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione – PNA 2023/2025 da parte di ANAC.

La Legge 6 novembre 2012, n.190 prevede all'art. 1, comma 5, lett. b) che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 devono definire e trasmettere all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) *«procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari»*.

A tale riguardo, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 10, lett. b) della citata Legge 190/2012, provvede *alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»*. La definizione dei criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione spetta ad ANAC ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1, comma 4, lett. e) della legge 190/2012 e dell'articolo 19, comma 15 del decreto legge 24 giugno 2014, n.90.

Il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013 di cui alla Delibera CiVIT 11 settembre 2013 n.72 ha poi previsto nello specifico - Allegato 1 paragrafo B5 - le modalità di attuazione delle misure del Piano della Rotazione Ordinaria.

Gli aggiornamenti annuali a scorrere al PNA2013 – sino ad arrivare al PNA2019 di cui alla Delibera n.1064 del 13 novembre 2019 del Consiglio dell'Autorità - sono andati poi nel tempo ad aggiornare misure ed ambiti applicativi.

Ciò premesso, giova evidenziare come nell'intento del legislatore la rotazione ordinaria del personale costituisca una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Essa ha l'obiettivo di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito nell'assunto che l'alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure riduca il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La rotazione, tuttavia, rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire sia alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione del lavoratore in ciò qualificando il suo livello di professionalità sia ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione. L'applicazione di tale misura non può però prescindere da una contestuale analisi valutativa dell'esigenza di assicurare nel contempo la continuità ed il buon andamento dell'attività amministrativa. Ed è evidente come tale misura, per le caratteristiche dimensionali dell'Ente, non sia allo stato attuale applicabile alla realtà dell'Unione Val d'Enza.

La dotazione organica dell'ente è infatti limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. Non esistono figure professionali perfettamente

fungibili all'interno dell'ente; tuttavia, la struttura ha in atto interventi tesi a evitare, attraverso la condivisione delle competenze e la segregazione delle funzioni, che possano esservi ambiti o funzioni considerati a rischio corruzione presidiati da una sola persona. Nel 2019 sono comunque cambiati i Responsabili di alcuni ambiti (Servizi Sociali, Polizia Municipale) con procedimenti potenzialmente ad alto rischio corruttivo.

L'Ufficio Appalti e la Centrale Unica di Committenza gestiti a livello di Unione, ad esempio, rappresentano una scelta organizzativa che garantisce condivisione delle scelte e dell'attività e costituisce un forte deterrente per eventuali ipotesi di devianza, rendendo meno stringente l'esigenza di rotazione in queste attività. Per i prossimi anni si prevede di valutare iniziative di rotazione del personale in ambiti -quali la Polizia Municipale- in cui sono presenti più operatori e operatrici con analogo profilo professionale.

Si rappresenta che il Piano prende in considerazione esclusivamente i processi critici direttamente gestiti dall'Unione "Val d'Enza". A tal fine si sottolinea che tra questi non possono figurare quelli relativi a tutti i servizi resi in forma esternalizzata, in quanto dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente risponderne il soggetto gestore; tra questi rientrano, ad esempio, i servizi svolti in ambito sociale dall'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ASP) "Carlo Sartori".

Si precisa inoltre che l'Unione, in quanto funzioni ad essa non trasferite dai Comuni, non gestisce direttamente servizi considerati particolarmente a rischio come i lavori pubblici, l'edilizia privata e pubblica, le attività produttive.

Le vicende che hanno coinvolto negli anni passati, in particolare per quanto riguarda il Corpo di Polizia Municipale e i servizi sociali rivolti ai minori - ambito attualmente gestito dall'ASP "Carlo Sartori" ma in gestione dell'Unione nel periodo di contestazione dei fatti, hanno avuto ricadute sull'organizzazione dell'intero ente ed hanno portato ad alcune modifiche finalizzate ad evitare il possibile futuro ripetersi di tali eventi. Più specificatamente:

- è stata privilegiata, con la creazione del "Gruppo di lavoro prevenzione della corruzione" (come evidenziato nel punto 1.2 del Piano), una gestione più collegiale della tematica e una maggiore condivisione delle strategie in tema di contrasto alla corruzione;
- è stata rinforzata - anche mediante interventi formativi ad hoc realizzati nei mesi di ottobre e novembre 2018 - la consapevolezza nel personale del Corpo della presenza di strumenti e modalità operative di ascolto finalizzati alle segnalazioni e denunce interne.

Ad oggi, per evitare l'eventuale ripetersi di tali eventi, l'organizzazione ha previsto e in parte già messo in atto misure preventive ulteriori (legati al monitoraggio degli affidamenti, al controllo della fase contrattuale, alla sinergia dei controlli di prevenzione della corruzione con il sistema dei controlli interni in tema di atti di affidamento) che portano a ritenere l'accadimento di tale rischio meno probabile in futuro.

Fermo restando il necessario adeguamento e allineamento del presente documento agli eventuali futuri aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione, esso, come il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, rientra tra i piani e i programmi gestionali. Le modalità di aggiornamento saranno pertanto analoghe a quelle previste per l'aggiornamento di tali piani e programmi, e darà atto del grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarati secondo gli indicatori ivi previsti. I contenuti del Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, saranno oggetto di monitoraggio e aggiornamento annuale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni.

L'attività di monitoraggio è effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza sulla base delle indicazioni e tempistiche indicate dall'ANAC. Con riferimento alle misure presenti nel PTPCT 2021-2023, è stato effettuato un monitoraggio a gennaio 2022, in previsione della predisposizione del nuovo Piano. Il monitoraggio ha previsto, da parte dei Responsabili dei singoli Settori:

- in caso di azioni scadute, l'indicazione se è stata realizzata o meno, in tal caso proponendo una nuova tempistica e le relative motivazioni;
- in caso di azioni future, l'indicazione di mantenere o meno la tempistica proposta
- in caso di azioni in essere, la conferma che ne è monitorata l'adozione.

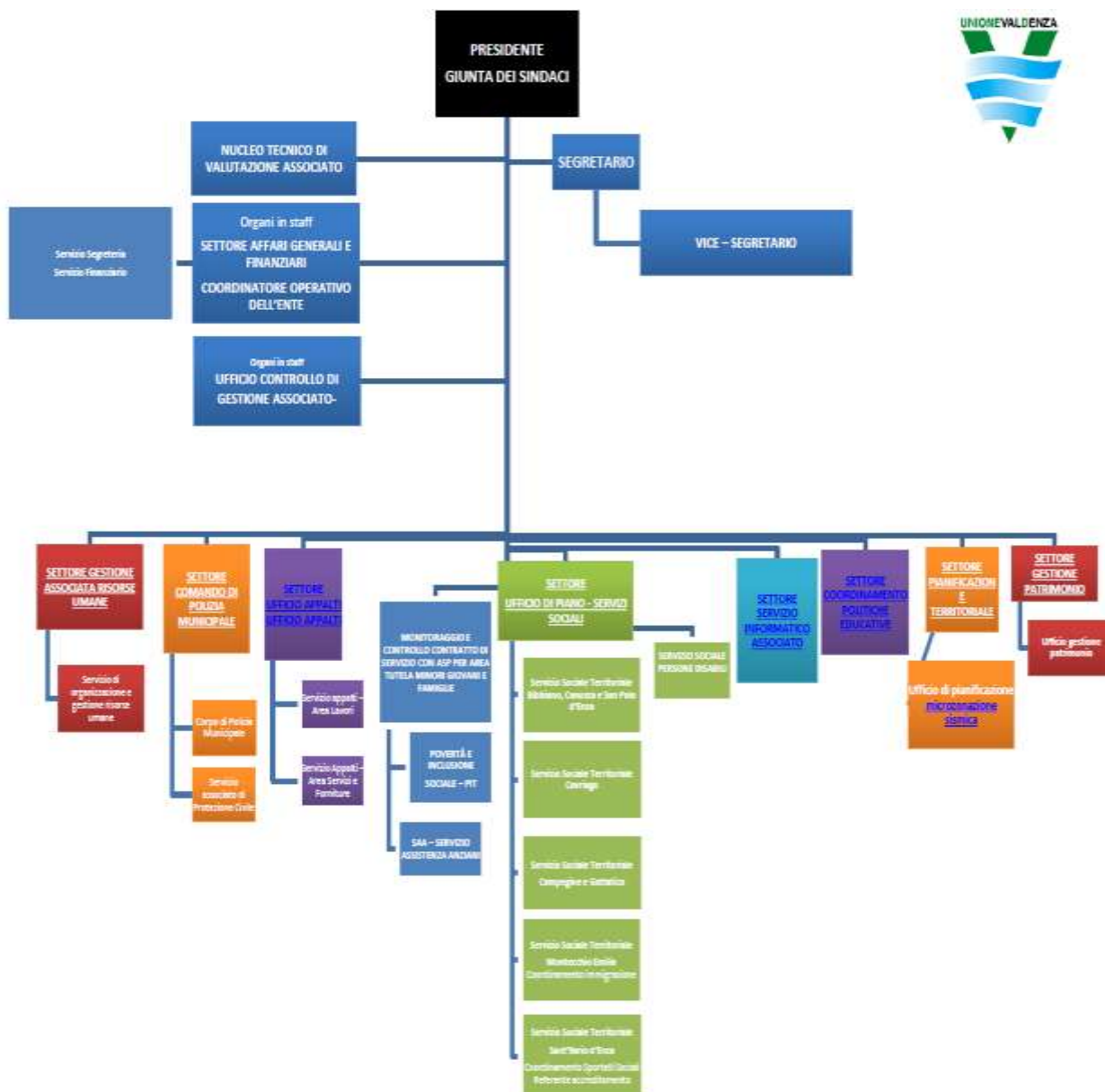
L'analisi dei report inerenti tale monitoraggio, conservati agli atti dal RPCT, ha evidenziato la costante attenzione al monitoraggio delle misure da parte Responsabili dei tutti i Settori, sia in merito a quelle specifiche che a quelle generali/trasversali.

Più specificamente, tutte le misure previste nelle schede di gestione del rischio del PTPCT 2021-2023 sono state monitorate e, se non attuate (come avvenuto in 9 casi, secondo quanto emerso dalla succitata attività di monitoraggio), riprogrammate.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 ORGANIGRAMMA



3.1.2 LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

L'Unione Val d'Enza non ha dirigenti.

L'organizzazione è articolata sulle seguenti posizioni organizzative:

Posizione organizzativa	Categoria	Profilo professionale
Settore Affari Generali e Finanziari – Coordinamento operativo	D	Funzionario
Settore Gestione Risorse Umane	D	Funzionario
Settore Polizia Locale	D	Commissario – Comandante
Settore Ufficio di Piano	D	Funzionario
Settore Coordinamento Politiche educative	D	Funzionario
Servizio Informatico Associato	D	Istruttore Direttivo
Settore Appalti – Area Lavori	D	Istruttore Direttivo
Settore Appalti – Area Servizi e Forniture	D	Istruttore Direttivo
Settore Pianificazione	D	Istruttore direttivo tecnico
Servizio sociale territoriale Bibbiano – San Polo d'Enza – Canossa	D	Istruttore direttivo assistente sociale
Servizio sociale territoriale Caviago	D	Funzionario
Servizio sociale territoriale Montecchio Emilia	D	Funzionario
Servizio sociale territoriale Sant'Ilario d'Enza	D	Funzionario
Servizio sociale territoriale Campegine - Gattatico	D	Funzionario
Servizio non autosufficienza	D	Istruttore direttivo assistente sociale

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

PREMESSA

Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*” il lavoro agile/smart working diviene, all'improvviso, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017: viene prevista, infatti, tra l'altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

PERIODO POST EMERGENZIALE

L'applicazione del lavoro agile per come sopra descritta cessa, poi, alla luce degli interventi ministeriali nel frattempo intervenuti.

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 “*Disposizioni in materia di modalità' ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*” (G.U.n. 244 del 12/10/2021), all'art.1 viene, infatti, stabilito che “*A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità' ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza*”.

Il successivo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 08 ottobre 2021 (G.U. n. 245 del 13/10/2021) sulle “*Modalità' organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*” ha stabilito:

- che in attuazione del DPCM del 23 settembre 2021, le pubbliche amministrazioni entro i quindici giorni successivi al 15 ottobre - e quindi entro il 30 ottobre 2021- adottano le successive misure organizzative organizzando le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale;
- che comunque da subito – e quindi dal 15 ottobre 2021- deve essere prevista la presenza in servizio del personale preposto alle attività' di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office). Il predetto decreto ha previsto inoltre, all'art. 1 co.3, che a far data dal 30/10/2021, “*nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità' e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività' e organizzazione (PIAO)*”, l'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e

comunque sulla base di un accordo individuale, facendo di fatto cessare l'applicazione derogatoria del lavoro agile.

A decorrere dal 01 novembre 2021 (rif.to circolare prot. n. 128078 del 22/10/2021 e deliberazione di Giunta dell'Unione n.90 del 05/11/2021), quindi, l'applicazione del lavoro agile all'interno dell'Unione è avvenuta sulla base di un accordo individuale (di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81) sottoscritto tra il singolo dipendente ed il proprio responsabile di riferimento.

IL POLA

Il c.d. POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

L'Unione Val d'Enza, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha allo stato attuale approvato tale Piano, in considerazione anche del fatto che in fase di stipula il CCL 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali, essendo stata sottoscritta la Preintesa in data 04/08/2022, che conterrà in un'apposita sezione la Disciplina del Lavoro Agile per il personale degli enti locali.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La *ridefinizione* delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica in ragione che impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatico/attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nell'ente nonché le capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

L'ATTUALE QUADRO NORMATIVO E LE VIGENTI FACOLTÀ ASSUNZIONALI

Alle Unioni di Comuni non si applicano l'art. l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 e il successivo Decreto Ministeriale applicativo del

17/03/2020 che prevedono modalità di calcolo della capacità assunzionali dei Comuni in base ad un principio di sostenibilità finanziaria.

Per le Unioni di Comuni rimane vigente quanto previsto dall'art. 3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come convertito nella L.n.114/2014, come da ultimo modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 come convertito nella L.n.26/2019 il quale prevede che "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018."

Pertanto, le Unioni possono assumere personale a tempo indeterminato nel limite della spesa delle cessazioni dal servizio di personale dipendente.

Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato è tuttora vigente il limite di spesa stabilito dall'art.9, comma 28 del D.L.n.78/2010 come convertito nella L.n.122/2010 che istituisce un tetto di spesa annuale per il lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per analoghe finalità nell'anno 2009.

LA PROGRAMMAZIONE ASSUNTIVA 2022-2024

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024, è stata approvata con deliberazione di Giunta dell'Unione n.5 del 21/01/2022 successivamente modificata con deliberazioni di Giunta n.36 del 26/04/2022 e n.52 del 28/06/2022.

Si riporta di seguito la programmazione del fabbisogno di personale adottate con le deliberazioni di Giunta dell'Unione sopra indicate:

Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024

Assunzioni a tempo indeterminato

Anno 2022					
Budget capacità assunzionale: € 214.675,53					
capacità assunzionale "congelata" per personale licenziato € 51.552,94					
Capacità assunzionale utilizzabile				€ 163.122,59	
categoria	numero	profilo	Copertura	Capacità Assunzionali Utilizzate	note

D	2	Istuttore direttivo - assistente sociale	Assunzione tramite utilizzo di graduatoria di concorso anche di altri enti o concorso pubblico o mobilità esterna	47.960,20 €	Assunzioni da destinare al SST Montecchio Emilia - Un'assunzione già prevista nella programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 e disposta con decorrenza 01/07/2022
D	1	Istruttore direttivo	Assunzione tramite utilizzo di graduatoria di concorso anche di altri enti o concorso pubblico	23.980,10 €	Assunzione da destinare al Settore Affari Generali e Finanziari - L'assunzione potrà essere disposta a seguito del completamento del periodo di prova presso un altro ente di dipendente dimessosi dal servizio con diritto alla conservazione del posto
D	1	Ispettore/Commissario di Polizia Locale	Assunzione tramite mobilità esterna	nessuna capacità assunzionale utilizzata	Assunzione da destinare al Corpo di Polizia Locale per l'assegnazione delle funzioni di Comandante - assunzione già disposta
D	1	Istruttore direttivo	Assunzione tramite utilizzo di graduatoria di concorso anche di altri enti o concorso pubblico	23.980,10 €	Assunzione da destinare al Settore Gestione Risorse Umane a seguito cessazione dal servizio
C	2	Agente di polizia locale	Assunzione tramite mobilità esterna	22.039,41 €	Assunzioni da destinare al Corpo di Polizia Locale - utilizzo capacità assunzionale per un'assunzione in caso di trasferimento da ente soggetto a limitazioni nelle assunzioni

C	1	Istruttore	Assunzione tramite utilizzo di graduatoria di concorso anche di altri enti o concorso pubblico	nessuna capacità assunzionale utilizzata - assunzione L.n.68/1999	Assunzione da destinare al Settore Appalti
Capacità assunzionale programmata				€ 117.959,81	
Capacità assunzionale residua				€ 45.162,78	

Anno 2022					
Spazi assunzionali ceduti dai Comuni : € 150.000					
categoria	numero	profilo	Copertura	Spazi assunzionali utilizzati	note
D	2	Istuttore direttivo - assistente sociale	Assunzione tramite utilizzo di graduatoria di concorso anche di altri enti o concorso pubblico o mobilità esterna	63.971,32 €	Assunzioni da destinare al SST Cavriago e al SST Sant'Ilario d'Enza -La copertura di uno dei posti previsti c/o SST Cavriago sarà disposta a seguito del trasferimento di un dipendente precedentemente assegnato al SST Sant'Ilario d'Enza
D	1	Istuttore direttivo - assistente sociale	Trasformazione da part time 18 ore settimanali a tempo pieno	15.992,83 €	Figura professionale assegnata al SST Bibbiano - San Polo d'Enza - Canossa - La trasformazione è stata effettuata con decorrenza 01/06/2022
C	1	Istruttore amministrativo	Assunzione tramite utilizzo di graduatoria di concorso anche di altri enti/ concorso pubblico/mobilità esterna volontaria	29.451,78 €	Assunzione da destinare al Corpo di Polizia Locale

C	1	Agente di Polizia Locale	Mobilità per interscambio da Comune	29.451,78 €	Assunzione da destinare al Corpo di Polizia Locale - La procedura di mobilità è stata perfezionata con decorrenza 02/05/2022
D	1	Istruttore direttivo assistente sociale	Trasformazione da part time 28 ore settimanali a tempo pieno	7.107,92 €	Figura professionale da assegnare all'Area non autosufficienza
Capacità assunzionale programmata				€ 145.975,63	
Capacità assunzionale residua				€ 4.024,37	

Anno 2023					
Budget capacità assunzionale: € 96715,72					
capacità assunzionale "congelata" per personale licenziato € 51.552,94					
Capacità assunzionale utilizzabile				€ 45.162,78	
categoria	numero	profilo	Copertura	Capacit. Assunz. Utilizzate	note
Eventuali assunzioni saranno valutate compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale(turn-over) e di assunzioni vigenti nel periodo in oggetto.					

Anno 2024					
Budget capacità assunzionale: € 96715,72					
capacità assunzionale "congelata" per personale licenziato € 51.552,94					
Capacità assunzionale utilizzabile				€ 45.162,78	
categoria	numero	profilo	copertura	Capacità Assunz. Utilizzate	note

Eventuali assunzioni saranno valutate compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale (turn-over) e di assunzioni vigenti nel periodo in oggetto.

CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE – ANNO 2022

Anno 2022					
categoria	numero	profilo	copertura	note	Spesa prevista
C1	1	Istruttore amministrativo	Assunzioni da graduatoria di concorso pubblico propria o di altro ente	Assunzione per Ufficio di Piano/Area non autosufficienza	29.384,05
C1	1	Istruttore amministrativo	Assunzioni da graduatoria di concorso pubblico propria o di altro ente - part time 18 ore settimanali	Assunzione per Settore Cordinamento Politiche Educative	14.692,03
D1	2	Assistente sociale	Assunzioni da graduatoria di concorso pubblico propria o di altro ente	Servizio Sociale Territoriale Cavriago-Sostituzione di dipendente trasferita per mobilità e gestione nuove funzioni	63.787,74
D1	2	Assistente sociale	Assunzioni da graduatoria di concorso pubblico propria o di altro ente	Servizio Sociale Territoriale di Bibbiano - sostituzione di personale in maternità - sostituzione personale assegnato ad altre mansioni	63.787,74
D1	1	Assistente sociale	Assunzioni da graduatoria di concorso pubblico propria o di altro ente	Servizio Sociale Territoriale Campegine e Gattatico	Assunzione finanziata con fondo povertà

D1	1	Istruttore direttivo	Assunzione da graduatoria di concorso pubblico propria o di altro ente	Settore Affari Generali e Finanziari	31893,87
TOTALE SPESA PREVISTA					203.545,43
LIMITE DI SPESA (SPESA SOSTENUTA NEL 2009)					341.288,55
riduzione limite di spesa ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017 per stabilizzazioni					-28.484,00
LIMITE DI SPESA RIDETERMINATO					312.804,55
incremento limite per cessione e contestuale riduzione limite di comuni conferenti					
Comune di Cavriago					33.790,21
Cessione margine di spesa Comune di Bibbiano					-35.000,00
NUOVO LIMITE DI SPESA					311.594,76
MARGINE SUL LIMITE DI SPESA					108.049,34

SPESE ANNUALE PER LAVORO FLESSIBILE NON SOGGETTE AL LIMITE					
<i>legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"</i>					
Categoria	Numero	Profilo professionale	Modalità copertura del posto	Note	Costo
D1	1	Funzionario	Contratto ex. Art. 110 comma 1 TUEL	Copertura posto Responsabile SST Cavriago - Responsabile Area non autosufficienza - in essere	31.893,87
D1	1	Funzionario	Contratto ex. Art. 110 comma 1 TUEL	Responsabile Settore Affari Generali e Finanziari - Coordinatore operativo - da espletare procedura selettiva	31.893,87
D1	1	Funzionario	Contratto ex. Art. 110 comma 1 TUEL	Responsabile Settore Ufficio di Piano - Responsabile Servizi sociali - in essere	31.893,97

D1	1	Istruttore direttivo	Contratto in corso ex art.110 comma 1 TUEL	Responsabile ufficio appalti - area lavori - in essere	31.893,97
D1	1	Istruttore direttivo	Contratto in corso ex art.110 comma 1 TUEL	Responsabile ufficio appalti - area servizi e forniture -in essere	31.893,97
TOTALE					159.469,65

3.4 STRATEGIE PER LA FORMAZIONE E LA QUALIFICAZIONE DELLE RISORSE UMANE

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: *reskilling* (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e *upskilling* (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le *sfide contemporanee* che è chiamata ad affrontare.

Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il *know how* necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

In quest'ottica e in considerazione del trasferimento da parte dei Comuni aderenti all'Unione della funzione relativa alla gestione delle risorse umane, è in fase di elaborazione il Piano della Formazione tra tutti i Comuni e l'Unione medesima.

4. MONITORAGGIO

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio:

- sottosezioni **“Valore pubblico”** e **“Performance”**, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione **“Rischi corruttivi e trasparenza”**, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione **“Organizzazione e capitale umano”**, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Tuttavia l'attività di monitoraggio risente proprio del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere, sia in quanto primo anno di applicazione, sia soprattutto in ragione dell'ancora incompiuto quadro di riferimento normativo e regolamentare.

Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, si procederà al monitoraggio delle diverse parti provvedendo successivamente ad un coordinamento fra le valutazioni adottandole con unico atto.

Si riassumono i principali strumenti di monitoraggio previsti per le diverse sezioni, nella fase “a regime” del piano.

SEZIONE/SOTTO SEZIONEPIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui “Controlli interni” di ciascun Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo

2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
	coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Amministrazione del 30/02/2022	