



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)**

2023-2025

Gruppo di lavoro:

- Coordinamento Direzione Unione Tresinaro Secchia: dott.ssa Federica Manenti;
- Segretario generale Unione Tresinaro Secchia: dott.ssa Maria Assunta Manco;
- Controllo di Gestione Associato: dott. Alberto Soncini, Elisabetta Cottafavi;
- Dirigenti di settore Unione: dott. Luca Benecchi (SSU), dott.ssa Ilde De Chiara (Bilancio e Finanza), dott. Italo Rosati (Polizia locale e Protezione civile);
- Segreteria Unione: Daniela Campani;
- Servizio Informatico Associato: dott. Cristian Manfredini;
- Gestione Unica del Personale: dott.ssa Dalia Naldi;

Sommario

Premessa	4
Riferimenti normativi	5
Metodologia di lavoro	6
Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	7
Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	18
<i>Sottosezione 2.1 Valore pubblico</i>	19
<i>Sottosezione 2.2 Performance</i>	23
<i>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)</i>	63
<i>PNRR - Piano di miglioramento</i>	64
<i>Efficientamento energetico</i>	65
<i>Piano triennale delle Azioni Positive</i>	65
<i>Risorse finanziarie</i>	65
<i>Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</i>	66
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	99
<i>Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa</i>	100
<i>Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile</i>	102
<i>Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (P.T.F.P.)</i>	113
<i>Formazione del personale</i>	123
Sezione 4. Monitoraggio	124
Allegati	127

Premessa

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

- Piano della *Performance*;
- Piano delle azioni positive;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.);
- Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- Piano per il lavoro agile (P.O.L.A.);
- Piano per la formazione del personale.

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

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

Riferimenti normativi

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

Il P.I.A.O. è predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui ai seguenti provvedimenti:

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

Metodologia di lavoro

L'azione di riforma che è ha introdotto il P.I.A.O. si è posta, tra gli altri, l'obiettivo razionalizzare la disciplina normativa in un'ottica di semplificazione dei documenti di programmazione, individuando la necessità di assicurare una adeguata integrazione tra i diversi strumenti in vigore.

In tal senso, il Piano si configura come un documento unico, mirante a semplificare ed accorpare piani dal contenuto eterogeneo già disciplinati da altre normative di settore (Piano *performance*, Piano del lavoro agile, Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza).

Al fine di prevedere un sistema di *governance* che consenta di realizzare i risultati attesi di integrazione e semplificazione dei diversi documenti e strumenti di programmazione, con delibera di giunta Unione n. 66 del 8/11/2022 ad oggetto: "ISTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)", è stato istituito formalmente un gruppo di lavoro intersettoriale allo scopo di integrare competenze afferenti a diverse unità organizzative. Il gruppo di lavoro interno è costituito da: Direttore Unione, Segretario generale Unione, Unità del Controllo di gestione Associato, Dirigenti di settore dei servizi conferiti in Unione, Segreteria Unione e Servizio Informatico Associato.

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

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

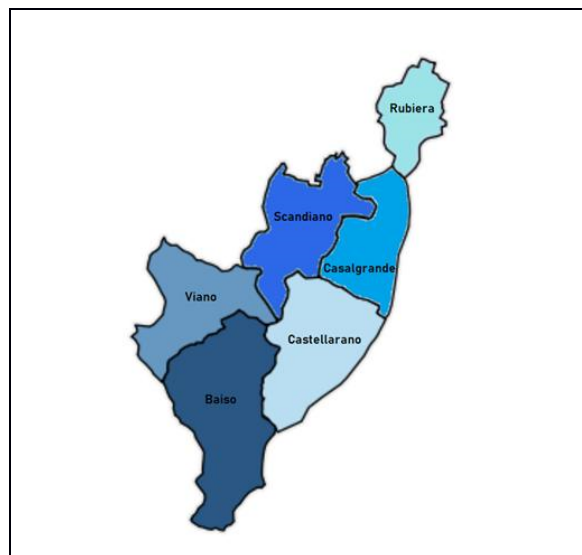
Considerata nel suo insieme l'azione amministrativa è collegata principalmente alle seguenti dimensioni tra loro interdipendenti:

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

Secondo logiche e metodologie sperimentate in altri contesti (ad es. *Balanced Scorecard*) il P.I.A.O. rappresenta lo strumento finalizzato ad assicurare il collegamento tra le strategie e le azioni operative in modo coerente e bilanciato nel medio-lungo periodo: tenendo conto delle diverse dimensioni che entrano in gioco e che devono essere quanto più allineate secondo una visione unitaria ed equilibrata. Ciascuna dimensione deve pertanto essere calibrata in rapporto alle altre tenendo conto dei relativi vincoli/compatibilità, anche al fine di evitare incoerenze tra le varie componenti, o che il perseguimento di un determinato obiettivo vada a detrimento di altri.

Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione	Unione Tresinaro Secchia
Indirizzo	C.so Vallisneri n. 6 – 42019 Scandiano (RE)
PEC	unione@pec.tresinarosecchia.it
Partita Iva e Codice fiscale	02337870352
Telefono centralino	0522-985385
Fax istituzionale	0522-1753053
Sito web istituzionale	https://www.tresinarosecchia.it/
Account Facebook	https://www.facebook.com/UnioneTS
Account YouTube	https://www.youtube.com/channel/UCDst47LGh0V0S_hTg0HpkbQ



L'Unione dei Comuni Tresinaro Secchia è costituita da 6 Comuni di cui 2 Montani ex L.R. 2/2004:

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

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

Organi istituzionali:

GIUNTA

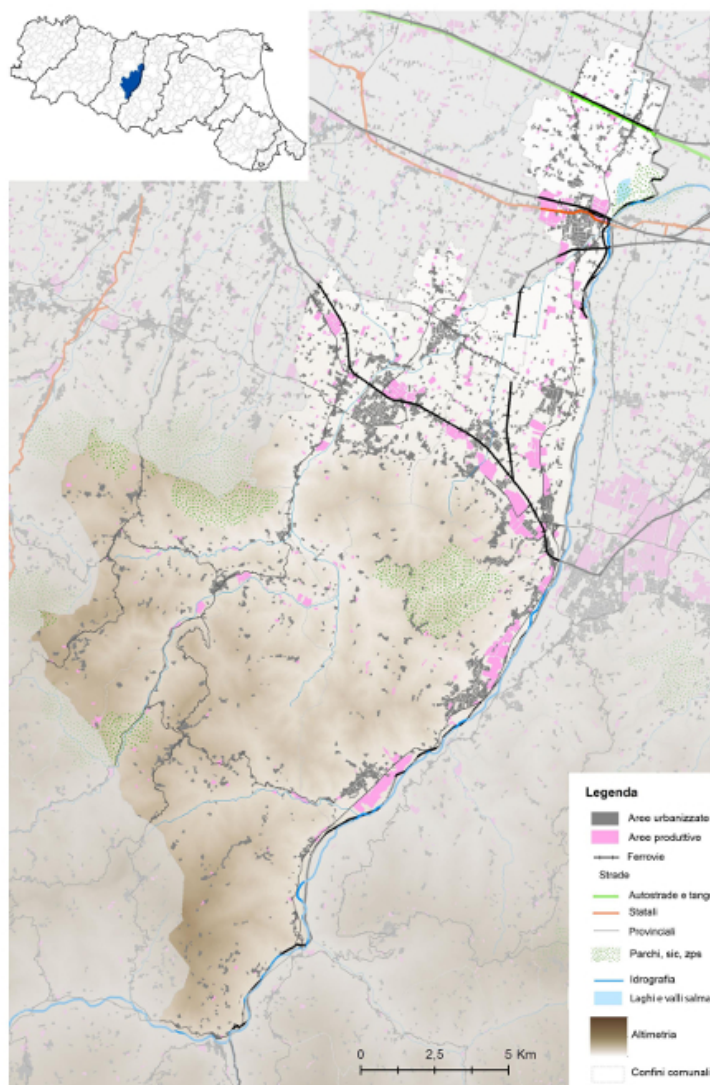
Presidente	Matteo Nasciuti	Sindaco Comune di Scandiano	deleghe: <u>Bilancio, Finanze, Organizzazione e Controllo di Gestione</u>
Vicepresidente	Nello Borghi	Sindaco Comune di Viano	deleghe: <u>Politiche per la Montagna e Protezione Civile</u>
Assessore	Emanuele Cavallaro	Sindaco Comune di Rubiera	deleghe: <u>Servizio Informatico e Transizione al digitale</u>
Assessore	Fabrizio Corti	Sindaco Comune di Baiso	deleghe: <u>Ambiente ed Energia</u>
Assessore	Giuseppe Daviddi	Sindaco Comune di Casalgrande	deleghe: <u>Polizia Locale e Sicurezza</u>
Assessore	Giorgio Zanni	Sindaco Comune di Castellarano	deleghe: <u>Welfare, Politiche sociali ed abitative</u>

CONSIGLIO

<i>CENTRO SINISTRA PER L'UNIONE</i>		<i>NOI PER CASALGRANDE</i>	
Barozzi Andrea <u>Presidente del Consiglio</u>	Baiso	Baraldi Solange – <u>Vicepresidente</u>	Casalgrande
Astolfi Serena	Baiso	Cassinadri Marco – <u>Capogruppo</u>	Casalgrande
Abbate Rebecca	Baiso	Ferrari Lorella	Casalgrande
Casalini Milena	Rubiera	<i>MOVIMENTO 5 STELLE</i>	
Corradini Martina	Castellarano	Barbanti Marco	Scandiano
Foracchia Marco	Scandiano	Bottazzi Giorgio – <u>Capogruppo</u>	Casalgrande
Fornari Luca	Castellarano	<i>GRUPPO MISTO</i>	
Gallingani Marcello	Scandiano	Campani Patrick	Viano
Guidetti Matteo	Viano	Prodi Stefano	Rubiera
Mammi Giovanni	Castellarano	Ruini Fabio – <u>Capogruppo</u>	Castellarano
Rivi Alessia	Scandiano	Santoro Angelo	Scandiano
Rossi Elena	Rubiera	<i>PROGETTO CIVICO NELLO BORGHI SINDACO</i>	
Ruini Cecilia	Casalgrande	Splendore Rosalia	Viano
Silingardi Massimo – <u>Capogruppo</u>	Rubiera		

TERRITORIO

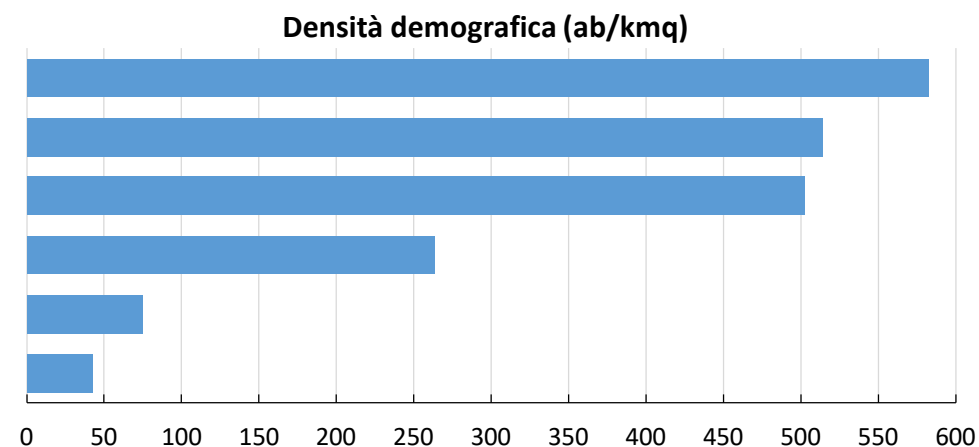
Superficie - kmq	291,53
Superficie montana - kmq	6,64
% superficie montana	2,27%
Territori modellati artificialmente - kmq	45,34
- di cui zone urbanizzate a tessuto continuo (sup. urbaniz. >50%)	13,09
- di cui zone urbanizzate a tessuto discontinuo (sup. urbaniz. fra 10% e 50%)	9,4
- di cui insediamenti industriali, commerciali, di impianti e servizi	11,07
- di cui reti stradali, ferroviarie e infrastrutture	0,88
- di cui aree estrattive, discariche, cantieri, terreni artefatti e abbandonati	7,1
- di cui aree verdi	1,92
- di cui aree ricreative e sportive	1,79
- di cui cimiteri	0,09
Territori agricoli - kmq	149,13
Territori boscati e ambienti seminaturali - kmq	88,48
- di cui aree boscate - kmq	54,88
- di cui ambienti con vegetazione arbustiva e/o erbacea - kmq	20,23
- di cui zone aperte con vegetazione rada o assente - kmq	13,37
Ambiente umido - kmq	0,3
Ambiente delle acque - kmq	7,1
Totale strade - km	936
- di cui Strade statali - km	3
- di cui Strade provinciali - km	153
- di cui Strade comunali - km	722
- di cui Strade private - km	27
- di cui Autostrade - km	6
- di cui Altri tipi di strada - km	25



Fonte: Regione Emilia Romagna – STRIA (Statistiche Riaggregate)

POPOLAZIONE

Comune	Superficie (kmq)	Pop. residente (al 31/10/2022)	Densità demografica (ab/kmq)
Baiso	75,55	3.200	42,4
Casalgrande	37,71	18.926	501,9
Castellarano	58,06	15.265	262,9
Rubiera	25,19	14.668	582,3
Scandiano	50,05	25.704	513,6
Viano	44,97	3.372	75,0
Totale UNIONE	291,53	81.135	278,3


Bilancio demografico

COMUNE	NATI gen-ott 22	MORTI gen-ott 22	SALDO NATURALE	IMMIG. gen-ott 22	EMIG. gen-ott 22	SALDO MIGRATORIO	SALDO ANNO PREC.	POP. al 31/10/2022	INDICE DI CRESCITA
Baiso	15	32	-17	115	116	-1	-18	3.200	-0,56%
Casalgrande	113	137	-24	671	578	93	69	18.926	0,37%
Castellarano	81	98	-17	391	428	-37	-54	15.265	-0,35%
Rubiera	71	122	-51	458	504	-46	-97	14.668	-0,66%
Scandiano	140	227	-87	631	607	24	-63	25.704	-0,24%
Viano	18	32	-14	139	91	48	34	3.372	1,02%
UNIONE	438	648	-210	2.405	2.324	81	-129	81.135	-0,16%

Serie storica

	31/10/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2017
Popolazione UNIONE	81.135	81.264	81.369	81.516	81.454	81.599
Saldo anno precedente.	-129	-105	-147	62	-145	-129
Indice di crescita	-0,16%	-0,13%	-0,18%	0,08%	-0,18%	-0,16%

Fonte: Demo Istat (Bilancio demografico mensile)

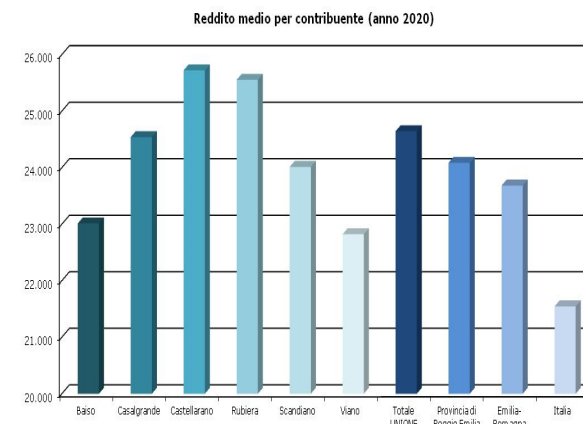
REDDITI

Dati locali sul reddito imponibile persone fisiche ai fini delle addizionali all'Irpef dei residenti, dati rapportati alla popolazione Istat al 31 dicembre. Anno d'imposta 2020 (dichiarazioni 2021).

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

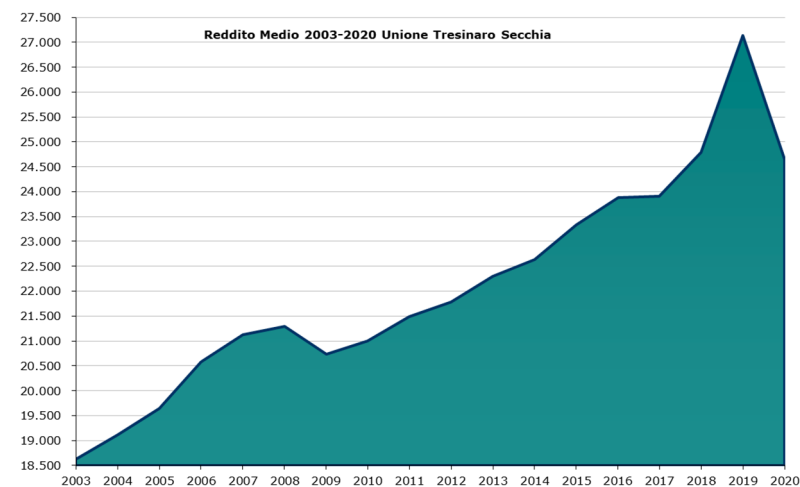
Nome	Dichiaranti	Popolazione al 31/12/20	% pop	Importo Complessivo	Reddito Medio	Media/Pop.
Baiso	2.448	3.209	76,29%	56.335.657	23.013	17.556
Casalgrande	13.531	18.946	71,42%	332.061.939	24.541	17.527
Castellarano	11.247	15.364	73,20%	289.304.021	25.723	18.830
Rubiera	10.847	14.869	72,95%	277.195.366	25.555	18.643
Scandiano	18.937	25.672	73,77%	454.745.463	24.014	17.714
Viano	2.528	3.309	76,40%	57.693.849	22.822	17.435
Totale UNIONE	59.538	81.369	73,17%	1.467.336.295	24.645	18.033
Provincia di Reggio Emilia	380.234	527140	72,10%	9.158.325.472	24.086	17.374
Emilia-Romagna	3.310.332	4.438.937	74,6%	78.397.536.127	23.683	17.661
Italia	40.102.859	59.236.213	67,7%	864.049.040.349	21.546	14.587

Fonte: MEF - Dipartimento delle Finanze



Serie storica Anni 2003-2020 Unione Tresinaro Secchia

Anno	Dichiaranti	Popolazione	%pop	Importo	Media/Dich.	Media/Pop.
2003	54.525	70.331	77,53%	1.015.474.256	18.624	14.439
2004	55.584	72.300	76,88%	1.062.653.915	19.118	14.698
2005	56.101	73.810	76,01%	1.102.188.349	19.647	14.933
2006	57.741	75.665	76,31%	1.188.648.460	20.586	15.709
2007	58.934	77.549	76,00%	1.244.775.830	21.122	16.051
2008	59.179	79.115	74,80%	1.260.212.186	21.295	15.929
2009	58.703	79.835	73,53%	1.217.106.834	20.733	15.245
2010	58.784	80.376	73,14%	1.234.690.142	21.004	15.361
2011	59.064	79.571	74,23%	1.269.222.862	21.489	15.951
2012	58.474	80.490	72,65%	1.273.958.368	21.787	15.828
2013	58.014	81.308	71,35%	1.293.351.845	22.294	15.907
2014	58.295	81.463	71,56%	1.319.704.744	22.638	16.200
2015	58.297	81.578	71,46%	1.360.029.511	23.329	16.672
2016	58.515	81.645	71,67%	1.397.724.669	23.887	17.120
2017	59.505	81.753	72,79%	1.422.746.471	23.910	17.403
2018	59.945	81.527	73,53%	1.485.695.227	24.784	18.223
2019	60.141	81.550	73,75%	1.632.485.819	27.144	20.018
2020	59.538	81.369	73,17%	1.467.336.295	24.645	18.033



Struttura Organizzativa

POLIZIA LOCALE

ATTIVITÀ DI COMPETENZA DEI DISTRETTI

- Polizia di prossimità
- Pattuglie stradali, attività di polizia stradale ai sensi degli articoli 11 e 12 del codice della strada
- Vigilanza in occasione di manifestazioni civili, sportive, religiose e culturali
- Vigilanza ambientale non specialistica
- Vigilanza edilizia non specialistica
- Vigilanza commerciale non specialistica
- Vigilanza ai plessi scolastici
- Gestione complessiva dei veicoli in stato di abbandono
- Ricezione di denunce di infortuni sul lavoro
- Gestione delle procedure relative all'accertamento dell'evasione dei tributi locali
- Gestione delle procedure connesse ai controlli di polizia tributaria riferiti ai tributi nazionali secondo le modalità dell'art. 36 del DPR 29/9/73 nr. 600
- Accertamenti anagrafici
- Gestione delle procedure connesse all'attività Ausiliaria di P.S. e relativi adempimenti
- Notifiche di Polizia Giudiziaria

ALTRE ATTIVITÀ DELLA POLIZIA MUNICIPALE

- servizi appiedati nei centri abitati maggiori o servizi di pattugliamento sia delle strade che dei centri abitati minori;
- attivazione nei servizi serali e notturni di una seconda pattuglia soprattutto nei fine settimana per aumentare la visibilità e l'attività di controllo delle pattuglie operanti sul territorio;
- pattuglie stradali, attività di polizia stradale di controllo nel settore dell'autotrasporto merci, nazionale ed internazionale;
- utilizzo più flessibile del gruppo specialistico NUSPI che va ad implementare l'attività di controllo del territorio dei distretti;
- attività di controllo, anche in collaborazione con le locali Tenenza e Stazioni dei Carabinieri, degli edifici dismessi o abbandonati, al fine di prevenire insediamenti abusivi;
- costante monitoraggio, anche in collaborazione con le locali Tenenza e Stazioni dei Carabinieri, delle abitazioni o delle attività in cui vi è un uso irregolare degli immobili o situazioni di sovraffollamento;
- controllo dei parcheggi davanti alle attività commerciali o nelle piazze per il fenomeno dell'accattonaggio, delle occupazioni abusive di suolo pubblico e dei parcheggiatori abusivi;
- controllo delle attività produttive o commerciali per verificare il rispetto delle normative o la presenza di lavoratori irregolari;
- prevenzione e repressione dei fenomeni di microcriminalità o disturbo della quiete pubblica;
- attività di mediazione in situazioni conflittuali tra cittadini.
- attività di protezione civile di monitoraggio e controllo del territorio in ambito di prevenzione di incendi boschivi.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
VIOLAZIONI ACCERTATE	20.733	15.893	13.712	13.779	10.778	12.603	11.828	11.467	24.326	29.744	22.185	16.952
• Veicoli sequestrati per mancanza di copertura assicurativa	103	189	209	215	123	141	156	118	137	173	115	195
• Veicoli senza revisione	342	631	567	556	524	584	597	480	487	458	122	274
• Patenti scadute di validità	77	168	147	139	74	88	108	94	65	75	36	16
CONTROLLI EDILIZI	120	148	211	216	119	121	153	111	93	94	72	53

SERVIZIO SOCIALE UNIFICATO

Area famiglia - infanzia - età evolutiva

1. assistenza sociale alla gravidanza e maternità;
2. counselling e sostegno nello svolgimento dei compiti genitoriali e per problematiche di coppia;
3. prevenzione e presa in carico del disagio psicosociale di minori e adolescenti anche su mandato dell'Autorità Giudiziaria minorile e ordinaria;
4. adozione degli atti amministrativi a tutela del minore e gestione dei provvedimenti limitativi la potestà genitoriale;
5. compiti relativi all'esercizio delle tutele, individuando la persona a questo scopo incaricata, ai sensi dell'art. 354 del codice civile"
6. azioni progettuali individualizzate di supporto alla famiglia anche tramite interventi d'integrazione al reddito familiare, di competenza diretta, con particolare riferimento alle contribuzioni economiche strettamente connesse alla tutela del minore e riconducibili all'acquisto di generi alimentari e farmaceutici di prima assistenza all'infanzia;
7. azioni progettuali individualizzate di supporto alla famiglia anche tramite interventi d'integrazione al reddito familiare, di competenza indiretta, con particolare riferimento alle istruttorie relative alle proposte di contribuzioni economiche inerenti la concessione di contributi quali forniture (luce, acqua, gas e smaltimento rifiuti), fondo affitto, spese condominiali, rette scolastiche, contributi generici etc.
8. proposte per l'inserimento di minori nei servizi educativi prescolari, in attività di tempo libero, ricreative di socializzazione, attività d'integrazione sociale in collaborazione con il privato sociale;
9. interventi connessi all'affido familiare;
10. interventi connessi all'adozione;
11. interventi di mediazione familiare in situazione di separazioni conflittuali e inerenti all'affidamento dei "figli contesi";
12. tutela del minore anche attraverso inserimenti in comunità socio/educative/familiari dello stesso quando allontanato dal nucleo familiare d'origine;
13. interventi di emergenza-urgenza per minori e donne con figli in grave difficoltà;
14. gestione del centro per le Famiglie della zona sociale di Scandiano.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Persone di minore età in carico al 31.12	1.307	1.233	1.293	1.348	1.402	1.438	1.325	1.289	1.329	1.351	1133	1.209
n. minori nell'anno interessati da provvedimento dell'autorità giudiziaria (escluso adozione nazionale e internazionale)	244	297	291	340	290	382	375	355	322	301	424	445
n. minori inseriti in struttura residenziale al 31/12 (esclusi non residenti)	18	15	12	13	14	20	10	12	12	10	14	16
n. minori in affidamento familiare (escluso parentale) al 31.12	50	37	39	34	37	42	53	43	42	42	44	43

Area disabili

1. consulenza, sostegno e presa in carico del disabile e della sua famiglia, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 104/92;
2. attivazione di progetti e percorsi personalizzati mirati all'integrazione sociale;
3. promozione di una cultura dell'integrazione attraverso attività mirate a creare una rete di risorse con il contributo di diversi soggetti del pubblico, del privato sociale e del volontariato;
4. counselling e sostegno nello svolgimento dei compiti genitoriali di cura;
5. interventi di supporto alla famiglia anche tramite interventi d'integrazione al reddito familiare;
6. consulenza per l'orientamento e l'accesso alla scuola superiore ai sensi della legge 104/92;
7. inserimento lavorativo: progettazione di percorsi individualizzati e/o progetti collettivi per gruppi di disabili;
8. ricerca e attivazione di tirocini di lavoro protetto entro il mercato privato e della cooperazione sociale;
9. programmazione di attività per il tempo libero e la socializzazione;
10. inserimenti in centri socio riabilitativi diurni e/o residenziali;
11. inserimenti in gruppi appartamenti e/o comunità alloggio.
12. Accompagnamento tecnico e amministrativo ai contributi INPS per persone non autosufficienti (progetto Home Care Premium)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
n. disabili > 15 anni in carico al servizio al 31/12	203	224	230	244	246	250	244	242	243	253	256	238

Area Adulti e contrasto alla povertà e all'esclusione sociale

Sono previsti percorsi di sostegno alla crescita personale, all'autonomia e all'inclusione delle persone con svantaggio, in stretto collegamento con i servizi sanitari territoriali, attivando:

1. interventi socio-educativi e di valorizzazione delle risorse personali e relazionali;
2. facilitazione all'inserimento sociale e all'inserimento o reinserimento lavorativo;
3. facilitazione alla costituzione di gruppi di aiuto e auto aiuto;

4. interventi socio-assistenziali, di riduzione del danno e di "bassa soglia";
5. sostegno alla domiciliarità per persone a rischio di istituzionalizzazione;
6. facilitazione al reperimento di alloggio e supporto alla gestione dell'abitazione.
7. risposte tutelanti e contenitive per le situazioni di fragilità ed i casi di cronicità che non hanno possibilità evolutive, ma di cui occorre farsi carico per garantire diritti minimi: allestimento di reti di protezione, interventi di tipo economico, abitativo e di bassa soglia;
8. sostegno alle risorse personali e investimento sulle reti sociali, per tutte le altre problematiche che manifestano, comprese quelle ad oggi solo parzialmente conosciute: interventi di tipo educativo, di sostegno all'inserimento lavorativo, di potenziamento relazionale, di costruzione di contesti di reciproco aiuto.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
n. adulti in carico al servizio al 31/12	510	519	521	554	582	842

Area anziani

1. Procedure per il monitoraggio e l'accompagnamento dell'anziano dal domicilio ai servizi della rete;
2. Promozione di gruppi di aiuto e mutuo aiuto per familiari dediti alla cura, in particolare in correlazione alle patologie emergenti (disturbi cognitivi);
3. Presa in carico, secondo principi di equità, trasparenza, promozione all'autonomia;
4. continuità di cura e assistenza alle persone in situazione di fragilità nei passaggi ospedale/territorio e in tutte le situazioni che prevedano modifiche di setting assistenziale;
5. studio e supporto all'avvio di forme innovative e intermedie di servizi rivolti ad anziani parzialmente non autosufficienti;
6. assegni di cura e altre iniziative di sostegno della domiciliarità, anche tramite percorsi di sollievo e progetti di supporto alle famiglie;
7. attività di informazione e formazione per cittadini ed operatori.
8. Sono inoltre rivolte alla popolazione anziana autosufficiente progetti ed attività ricreativi e culturali finalizzati alla promozione del benessere, alla socializzazione, alla prevenzione delle patologie e dell'isolamento.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
n. anziani in carico al servizio al 31/12	1.210	1.218	1.103	1.453	1087	1.502

Ufficio Casa

La convenzione approvata a gennaio 2018 disciplina il conferimento da parte dei Comuni di Baiso, Casalgrande, Castellarano, Rubiera, Scandiano e Viano all'Unione Tresinaro Secchia, in materia di edilizia residenziale pubblica e sociale, nonché i compiti relativi alla gestione degli alloggi di edilizia residenziale sociale di proprietà comunale.

In particolare sono state trasferite all'Unione:

1) le funzioni di cui all'art. 6 della L.R 24/2001 e s.m.i che di seguito si riportano:

- a) la rilevazione dei fabbisogni abitativi e la individuazione delle tipologie di intervento atte a soddisfarli;
- b) la definizione degli obiettivi e delle linee di intervento per le politiche abitative locali, assicurando la loro integrazione con l'insieme delle politiche comunali;

- c) la predisposizione ed attuazione dei programmi volti alla realizzazione, manutenzione e riqualificazione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica, comprensivo degli alloggi di proprietà di enti pubblici assegnati in concessione al comune;
- d) la promozione degli interventi di edilizia in locazione permanente e a termine e di edilizia residenziale pubblica;
- e) l'accertamento dei requisiti soggettivi degli utenti delle abitazioni;

2) **la redazione di regolamenti di uniforme applicazione** nel territorio dell'Unione relativi alla materia della assegnazione, gestione ed uso degli alloggi sociali;

3) **lo svolgimento dei compiti amministrativi** inerenti la gestione del patrimonio di edilizia residenziale sociale;

4) **la gestione degli alloggi ERP** di proprietà dei Comuni comprendente la gestione dei contratti, la gestione dei ricavi, la gestione degli assegnatari, la gestione della manutenzione ordinaria, la gestione condominiale, oltre al ripristino degli alloggi vuoti, la manutenzione straordinaria, la ristrutturazione e la riqualificazione del patrimonio immobiliare. L'intera materia è stata gestita da ACER attraverso apposita convenzione

	2018	2019	2020	2021
n. unità abitative ERP assegnate al 31/12	5	17	9	9

Contrasto alla povertà e all'esclusione sociale

Considerato che la povertà è un fenomeno multidimensionale, che combina fattori soggettivi, culturali, relazionali ed economici e che richiede approcci responsabilizzanti verso le persone e le comunità locali, gli interventi in questo ambito dovranno prevedere:

- risposte tutelanti e contenitive per le situazioni di fragilità ed i casi di cronicità che non hanno possibilità evolutive, ma di cui occorre farsi carico per garantire diritti minimi: allestimento di reti di protezione, interventi di tipo economico, abitativo e di bassa soglia;
- sostegno alle risorse personali e investimento sulle reti sociali, per tutte le altre problematiche che manifestano, comprese quelle ad oggi solo parzialmente conosciute: interventi di tipo educativo, di sostegno all'inserimento lavorativo, di potenziamento relazionale, di costruzione di contesti di reciproco aiuto.

La gestione associata ha il compito di definire in questo ambito linee guida e criteri uniformi di azione, prevedendo tuttavia progettazioni differenti e mirate in base ai territori di riferimento e alle risorse formali ed informali in essi presenti.

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

Il Valore pubblico è inteso in termini di miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario del territorio e della comunità.

*Le dimensioni del valore pubblico fanno riferimento a:

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

Obiettivo Strategico D.U.P. 2023	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Fornitori	Sana gestione finanziaria	x	x		Indicatore di tempestività dei pagamenti	gg medi di ritardo anno 2022	-10%	Gestionale di contabilità Unione
	Dirigenti e Organi politici comuni Unione					Stock del debito	Importo 31/12/2022	-10%	PCC – Piattaforma Crediti Commerciali
	Cittadini, utenti dei servizi	Organizzazione, processi e lavoro agile Accessibilità fiscale e digitale	x	x		n. processi di transizione digitale dell'Unione e delle amministrazioni comunali aderenti			Verbale tavolo di transizione digitale
2.1 Potenziare il controllo del territorio ed il contrasto delle violazioni al C.d.S	Cittadini, automobilisti, altre forze di Polizia, Scuole	Mission istituzionale, e Qualità delle relazioni	x	x		n. servizi di controllo e pattugliamento su strada dei centri urbani per prevenzione fenomeni di degrado e contrasto alla microcriminalità	300	300	Report statistiche Centrale Operativa
						n. servizi selettivi diretti al controllo veicolare in tema di revisione/copertura assicurativa e accertamento velocità con dispositivi elettronici	60	70	
2.2 Potenziare la presenza sul territorio riorientando le attività e la logistica	Cittadini	Mission istituzionale e Qualità delle relazioni	x	x		n. servizi di pattugliamento con impiego di personale moto montato/Ufficio Mobile e con servizio appiedato	120	140	Report statistiche Centrale Operativa

Obiettivo Strategico D.U.P. 2023	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
2.4 Sviluppare una cultura della protezione Civile	Cittadini, associazioni di protezione civile	Mission istituzionale	x	x		n. esercitazioni del personale interno e/o coinvolto in eventuali emergenze	1	1	Verbale di risultato dell'esercitazione
3.1 Garantire risposte sociali ai fenomeni di fragilità, sostenere le famiglie nello sviluppo delle capacità genitoriali, favorire lo sviluppo e la messa in rete delle risorse comunitarie finalizzate alla solidarietà, prossimità e coesione sociale	Famiglie e associazioni di famiglie, giovani in forma autonoma e/o associata, servizi sanitari dell'Ausl, istituti comprensivi del territorio	Mission istituzionale	x	x		n. accessi al Centro per le famiglie		+ 50% nel triennio 2022-2024	
		Organizzazione e processi				n. famiglie prese in carico con la metodologia Pippi	22 (anno 2022)	>= n. 25 casi di minori	
		Qualità delle relazioni				n. situazioni di minori in condizione di ritiro sociale gestite in integrazione socio sanitaria ed educativa all'anno	11 (anno 2022)	>= n. 20 situazioni	
		Famiglie e associazioni di famiglie, le persone disabili, servizi sanitari dell'Ausl, soggetti del terzo settoe, scuole				n. interventi di sostegno e solievo per le famiglie, (progetto domiciliarità, dopo di noi, sollievi in strutture, progetto Care Giver, socio-occupazionali, centri diurni) e di integrazione delle persone con disabilità (sap, tirocini, bando mobilità casa lavoro)	Anno 2022: 274	+25% interventi nel triennio 23-25	

Obiettivo Strategico D.U.P. 2023	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
	Famiglie, assistenti famigliari, associazioni di volontariato					n. progetti personalizzati (SAD intensivo, progetti con assistenti familiari) con particolare attenzione alle situazioni di: anziani soli, gravi patologie invalidanti o terminalità, disturbi psichiatrici, malattie neurodegenerative		+10% n. progetti	
						n. matching fra domanda e offerta per assistenti famigliari private attivate dallo sportello Badaben	Servizio innovativo	>= n. 20 situazioni	
	Famiglie, datori di lavoro, terzo settore, enti formativi accreditati, adv e aps					% nuovi progetti, integrati sociali e occupazionali (tirocinio, inserimento al lavoro, PUC), sul totale in corso nell'anno		40% nuovi progetti	
3.2 Sostenere e Monitorare le azioni sul territorio del Servizio Sociale Unificato	Persone fragili, terzo settore	Mission istituzionale e Qualità delle relazioni	x	x		n. progetti PNRR relativi a linee di finanziamento M5C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore		Rispetto dei target e milestones per ogni intervento finanziato	

Sottosezione 2.2 Performance

La sottosezione Performance è predisposta secondo le disposizioni del Dlgs n. 150/2009 e secondo quanto previsto dal “Sistema Unico di Misurazione e Valutazione della Performance”.

Questa sottosezione contiene la programmazione degli:

- obiettivi di performance;
- indicatori di performance di efficienza e di efficacia.

Classificazione obiettivi di performance

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

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Garantire il supporto agli organi politici e gestionali attraverso la programmazione coordinata di obiettivi e risorse, il monitoraggio, anche in relazione alle strategie di sviluppo Agenda 2030 (<i>Digital</i> e <i>Green</i>)							
Settore/Cdr	Direzione operativa							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Sindaci/Assessori, dirigenti e responsabili dei Comuni, Servizi Affari generali e ICT dell'Unione	Presidenza e Giunta, Dirigenti e responsabili, Segretario/Vice. Comitato di Direzione e Staff dei Dirigenti	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Federica Manenti	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. verifiche infrannuali attività e obiettivi, inclusi processi di transizione digitale	31/12/2023	0	5				
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Assicurare la pianificazione e il controllo dei servizi dell'Unione, attraverso il coordinamento, consolidamento e riorganizzazione della struttura organizzativa, anche al fine di garantire livelli ottimali di efficacia ed efficienza dei servizi							
Settore/Cdr	Direzione operativa							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Giunta dell'Unione e dirigenti e responsabili dell'Unione, Servizio Gestione del personale e altri trasversali	Presidenza e Giunta, Dirigenti e responsabili, Segretario/Vice. Comitato di Direzione e Staff dei Dirigenti	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Federica Manenti	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. progetti di miglioramento ed efficientamento della struttura tecnico-amministrativa	31/12/2023	0	1			40	
	n. proposte di razionalizzazione utilizzo risorse strumentali con particolare riferimento a transizione digitale e sedi (uniche e/o distaccate)	31/12/2024	0	1				
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Assicurare lo sviluppo e l'attuazione delle politiche del nuovo Programma di Riordino territoriale regionale 2021-2023 e della L.R.21/2012							
Settore/Cdr	Direzione operativa							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Sindaci/ Assessori, dirigenti e responsabili dei Comuni, RER, Servizio Bilancio e riordino territoriale e altri	Presidenza e Giunta, Dirigenti e responsabili, Segretario/Vice. Comitato di Direzione e Staff dei Dirigenti	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Federica Manenti	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. analisi di fattibilità di conferimento di eventuali nuove funzioni associate all'Unione per il raggiungimento dei target del nuovo PRT	31/12/2023	0	1			30	
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Implementare misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di snellimento delle procedure nell'ambito del Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR, anche attraverso il supporto al coordinamento della programmazione e realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR da parte dei soggetti attuatori							
Settore/Cdr	Direzione operativa							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Sindaci/ Assessori, dirigenti e responsabili dei Comuni e dell'Unione	Provincia di Reggio Emilia, Regione Emilia Romagna, Segretari comunali, Comitato di Direzione e Staff dei Dirigenti	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Federica Manenti	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. atti organizzativi e azioni di orientamento, consulenza e assistenza tecnica ai settori dell'Unione interessati, nonché ai Comuni associati, sotto il coordinamento di Provincia e Unione	31/12/2023	0	2			30	
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Nuovo "PAESC – Patto dei Sindaci" per favorire la transizione energetica verso un'economia a bassa emissione di carbonio accelerare il processo di decarbonizzazione dei nostri territori (-40% CO2 al 2030) insieme alla loro resilienza agli effetti del cambiamento climatico							
Settore/Cdr	Direzione operativa – Segreteria generale							
Stakeholder finali/destinatari	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini Associazioni Imprese Istituzioni	-Ufficio Ambiente Comune di Scandiano (Coordinatore tecnico) -Assessori e tecnici all'ambiente dei Comuni -Ditta esterna incaricata "Ambiente Italia"	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle Comunità locali	Federica Manenti	-	- Funzionamento organi politico-amministrativo e relazioni esterne/Standardizzazione del processo di analisi tecnica mediante: 1) definizione della struttura essenziale della relazione tecnica; 2) coinvolgimento di più funzionari; 3) creazione di una cartella condivisa per la conservazione delle relazioni alla quale tutti i funzionari coinvolti nel processo hanno accesso - confronto con gli organismi politici e tecnici dei Comuni			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. incontri di approfondimento per lo studio dell'attivazione di uno "sportello energia & clima" unico intercomunale	31/10/2023	0	>=1			15%	Calendario incontri
	Predisporre <i>report</i> di monitoraggio relativo alle azioni del PAESC	31/10/2023	-	elaborazione n. 1 report				Portale europeo del Patto dei Sindaci
2024	-	-	-	-				
2025	Predisporre <i>report</i> di monitoraggio relativo alle azioni e all'inventario delle emissioni del PAESC	31/10/2025	-	elaborazione n. 1 report				Portale europeo del Patto dei Sindaci

Classificazione	Prevenzione della corruzione							
Titolo	Promuovere la cultura della Legalità e dell'Integrità							
Settore/Cdr	Direzione operativa – Segreteria generale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini, Associazioni Imprese Istituzioni	Tutti i Settori dell'Ente	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle Comunità locali	Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza	-	Funzionamento organi politico-amministrativo e relazioni esterne/Standardizzazione del processo di analisi tecnica mediante: 1) definizione della struttura essenziale della relazione tecnica; 2) coinvolgimento di più funzionari; 3) creazione di una cartella condivisa per la conservazione delle relazioni alla quale tutti i funzionari coinvolti nel processo hanno accesso			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Popolazione delle sezioni relative alla sezione "Amministrazione trasparente"	Secondo le disposizioni contenute nel D. Lgs. 33/2013	Garantire il diritto alla conoscenza delle informazioni relative all'attività dell'Ente	Rispetto dei termini di pubblicazione			35%	Sito Istituzionale
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Sottoscrizione dell'accordo per il trattamento dei dati ai sensi del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali – Privacy							
Settore/Cdr	Direzione operativa – Segreteria generale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>		<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Soggetti aggiudicatari di servizi	Gruppo di lavoro interno “Privacy” in raccordo con il DPO	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle Comunità locali		Segretario generale	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. gg per sottoscrizione accordo per il trattamento dei dati	31/12/2023	Tempistica anno n-1	Almeno 70% degli accordi contestualmente alla sottoscrizione del contratto			15%	Accordo sottoscritto dalle parti
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Migliorare le tempistiche di sottoscrizione degli atti							
Settore/Cdr	Direzione operativa – Segreteria generale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>			<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Sottoscrittori degli atti	Uffici interni interessati alla procedura di affidamento del servizio	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle Comunità locali	Segretario Generale per atti pubblici amministrativi e Dirigenti	-			Contratti pubblici - stipula del contratto	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. gg per sottoscrizione delle scritture private	31/12/2023	60gg	50gg			35%	Registro di repertorio
2024	n. gg per sottoscrizione degli atti pubblici	31/12/2024	60gg	57gg				Registro di repertorio
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Implementare <i>software</i> “Strategic PA” per la gestione del sistema degli obiettivi (Dup e Piao), anche ai fini della misurazione e valutazione della <i>performance</i> di Enti e Unione							
Settore/Cdr	Direzione operativa – Controllo di gestione associato							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>			<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Dirigenti e responsabili Enti e Unione	SIA	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali			Alberto Soncini	-	-	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di <i>performance</i> di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. enti attivati sull'utilizzo di “Strategic PA”	31/12	0	2			50%	Report rendicontazione obiettivi di performance e Relazione sulla performance
2024	n. enti attivati sull'utilizzo di “Strategic PA”	31/12	2	7				Report rendicontazione obiettivi di performance e Relazione sulla performance
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Implementare sistema unico di indicatori finalizzato al benchmarking, e ad analisi di efficienza ed efficacia dei servizi gestiti autonomamente dagli Enti e dei servizi a gestione sovracomunale conferiti in Unione							
Settore/Cdr	Direzione operativa – Controllo di gestione associato							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Dirigenti e responsabili Enti e Unione	SIA	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Alberto Soncini	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. servizi individuati gestiti autonomamente dai comuni con set indicatori unificati di cui al PRT <i>ai fini di benchmarking</i>	31/12/2023	0	>=2			50%	Report indicatori servizi non conferiti
2024	n. servizi individuati gestiti autonomamente dai comuni con set unificati <i>ai fini di benchmarking</i>	31/12/2024	2	>=4				
2025								

Classificazione	Digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale							
Titolo	Unificazione, miglioramento tecnologico e di sicurezza degli applicativi							
Settore/Cdr	Direzione operativa – SIA							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>		<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Uffici e servizi dei Comuni	Uffici Demografici Uffici LLPP Controllo di Gestione Ufficio Risorse Umane Segreteria Generale Edilizia Privata	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Cristian Manfredini	M1C1 - 1.2 Abilitazione al Cloud per le PA Locali		Confronto di informazioni e valutazioni con tutti i comuni coinvolti; controllo di gestione e finanziario in collaborazione con altri uffici dell'Unione e dei Comuni		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Numero di servizi (applicativi di backoffice) migrati in modalità Saas su un totale di 11 per ogni comune	31/12/2023	Maggioranza dei servizi erogati in modalità laas	18 servizi (3 per ogni comune)			20%	Padigitale2026
2024	Numero di servizi (applicativi di backoffice) migrati in modalità Saas su un totale di 11 per ogni comune	31/12/2024	Maggioranza dei servizi erogati in modalità laas	36 servizi (6 per ogni comune)			40%	Padigitale2026
2025	Numero di servizi (applicativi di backoffice) migrati in modalità Saas su un totale di 11 per ogni comune	31/12/2025	Maggioranza dei servizi erogati in modalità laas	12 servizi (2 per ogni comune)			20%	Padigitale2026

Classificazione	Digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale							
Titolo	Estensione delle infrastrutture e dei servizi a banda larga							
Settore/Cdr	Direzione operativa – SIA							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadinanza, Forze dell'ordine, Istituti Scolastici, Associazioni	Uffici e servizi dei Comuni, Polizia Locale	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Cristian Manfredini	-	1) Creazione di gruppi di lavoro per la identificazione congiunta delle soluzioni 2) Meccanismi di controllo su più livelli (duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e dei gruppi di lavoro); 3) Passaggio al Consiglio per l'approvazione delle proposte 4) Formazione specifica su aspetti normativi e di business relativi ai servizi offerti"			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Numero di telecamere di videosorveglianza attivate	31/12/2023	234 Telecamere Attive	10			13	Sistemi di VideoSorveglianza GSC e Selea
	Numero di PAL (Punto di Accesso Lepida) attivati	31/12/2023	9 PAL attivi ulteriori a quelli delle sedi comunali	4			12	https://cartografia.lepida.it/
2024	Numero di telecamere di videosorveglianza attivate	31/12/2024	244 Telecamere Attive	10			10	Sistemi di VideoSorveglianza GSC e Selea
	Numero di PAL (Punto di Accesso Lepida) attivati	31/12/2024	13 PAL attivi ulteriori a quelli delle sedi comunali	3			10	https://cartografia.lepida.it/

2025	Numero di telecamere di videosorveglianza attivate	31/12/2025	254 Telecamere Attive	10			13	Sistemi di VideoSorveglianza GSC e Selea
	Numero di PAL (Punto di Accesso Lepida) attivati	31/12/2025	16 PAL attivi ulteriori a quelli delle sedi comunali	3			12	https://cartografia.lepida.it/

Classificazione	Digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale							
Titolo	Adesione alle piattaforme previste dall'Agenda Digitale							
Settore/Cdr	Direzione operativa – SIA							
Stakeholder finali/destinatari	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	PNRR			<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadinanza	Uffici e servizi dei Comuni e dell'Unione	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Cristian Manfredini	- M1C1 - 1.3.1 Digitale Piattaforma Nazionale Dati 1.4.3 Adozione PagoPA 1.4.4 Estensione Identità digitale – CIE 1.4.5. Piattaforma Notifiche Digitali			Confronto di informazioni e valutazioni con tutti i comuni coinvolti; controllo di gestione e finanziario in collaborazione con altri uffici dell'Unione e dei Comuni	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Raggiungimento degli obiettivi di 1 dei 4 bandi del PNRR	31/12/2023	Piattaforme PagoPA e CIE parzialmente abilitate, PND e PDND non attive	Servizi attivi su una piattaforma rispetto al 100% dei requisiti del bando			15	Padigitale2026
2024	Raggiungimento degli obiettivi di 2 dei 4 bandi del PNRR	31/12/2024	Tutte le piattaforme parzialmente abilitate di cui 1 completata.	Servizi attivi su due piattaforme rispetto al 100% dei requisiti del bando			10	Padigitale2026
2025	Raggiungimento degli obiettivi di 1 dei 4 bandi del PNRR	31/12/2025	Tre piattaforme completate e una parzialmente abilitata	Servizi attivi su una piattaforma rispetto al 100% dei requisiti del bando			15	Padigitale2026

Classificazione	Digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale							
Titolo	Riprogettare e ampliare i servizi digitali al fine di incentivare l'esperienza del cittadino nei servizi pubblici							
Settore/Cdr	Direzione operativa – SIA							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadinanza	Uffici e servizi dei Comuni	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Cristian Manfredini	- M1C1 - 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	Confronto di informazioni e valutazioni con tutti i comuni coinvolti; controllo di gestione e finanziario in collaborazione con altri uffici dell'Unione e dei Comuni			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Numero di siti che rispondono ai requisiti del bando 1.4.1 su un totale di 6	31/12/2023	Nessun sito adeguato ai requisiti del bando	2 siti			20%	Padigitale2026
	Numero di servizi online che rispondono ai requisiti del bando 1.4.1 su un totale di 4 per ogni comune.	31/12/2023	Nessun servizio adeguato ai requisiti del bando	8 servizi (4 per ogni comune)			20%	Padigitale2026
2024	Numero di servizi online che rispondono ai requisiti del bando 1.4.1 su un totale di 4 per ogni comune.	31/12/2024	Nessun sito adeguato ai requisiti del bando	4 siti			20%	Padigitale2026
	Numero di servizi online che rispondono ai requisiti del bando 1.4.1 su un totale di 4 per ogni comune.	31/12/2024	Nessun servizio adeguato ai requisiti del bando	8 servizi (4 per ogni comune)			20%	Padigitale2026
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Promuovere la formazione come strumento di adeguamento e condivisione delle competenze, anche con riferimento ai temi della legalità e della correttezza amministrativa							
Settore/Cdr	Direzione operativa - GUP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Personale dipendente	Dirigenti Comitato di direzione Enti di formazione	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Dalia Naldi	-	valutazione in comitato direzione del programma formativo per tutti gli enti – autorizzazione preventiva al singolo corso fatta da dirigente del settore			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	N. interventi formativi in house	31/12/2023	0	7			40	Report annuale formazione
	N. di dipendenti formati con interventi in house	31/12/2023	0	170				
	N. di dipendenti impegnati nella formazione di base sulle piattaforme regionali e nazionali di formazione finanziata (SelfPa e altre piattaforme istituzionali)	31/12/2023	0	60				
2024	N. interventi formativi in house	31/12/2024	0	7			40	Report annuale formazione
	N. di dipendenti formati con interventi in house	31/12/2024	0	170				
	N. di dipendenti impegnati nella formazione di base sulle piattaforme regionali e nazionali di formazione finanziata (SelfPa e altre piattaforme istituzionali)	31/12/2024	0	60				
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Promuovere azioni, interventi e comportamenti uniformi in materia di gestione del personale dell'Unione e dei Comuni aderenti							
Settore/Cdr	Direzione operativa - GUP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Personale dipendente	Dirigenti Comitato di direzione OOSS - RSU	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	Dalia Naldi	-	controllo operato dai componenti della delegazione trattante			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Incremento unificazione materie e istituti di gestione del personale	31/12/2023	65% materie unificate	85% materie unificate			60%	Deliberazioni approvate Contratti sottoscritti
2024	Incremento unificazione materie e istituti di gestione del personale	31/12/2024	85% materie unificate	100% materie unificate				Deliberazioni approvate Contratti sottoscritti
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Ottimizzazione ed efficientamento della gestione centralizzata delle procedure di gara							
Settore/Cdr	Direzione operativa - CUC							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>		<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Servizi dell'Unione e dei Comuni aderenti interessati ai lavori, servizi e forniture	-	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali		Federica Manenti	-	Standardizzazione procedure		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Standardizzazione delle procedure e dei processi, nel rispetto delle peculiarità di ogni singolo appalto	31/12		Riduzione e razionalizzazione procedure a livello intercomunale			60	Numero gare espletate in aggregazione avente il medesimo oggetto principale
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Documentazione per procedura di affidamento di gara coerente con gli obiettivi e i risultati per la specifica gara							
Settore/Cdr	Direzione operativa - CUC							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>			<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Servizi dell'Unione e dei Comuni aderenti interessati ai lavori, servizi e forniture	-	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali			Federica Manenti	-	Applicazione normativa sugli appalti pubblici	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Supporto e Consulenza nella fase di elaborazione degli atti sotto il profilo amministrativo-procedurale coerente al Codice dei contratti a favore dei diversi Servizi comunali e della stessa Unione coinvolti nelle procedure di gara	31/12		Riduzione dei tempi tra l'invio della determina e la pubblicazione del Bando 30gg			40	Somma dei tempi tra l'invio della determina a contrarre e la pubblicazione del bando per ciascuna indizione
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Razionalizzazione acquisti e servizi economici attraverso procedure centralizzate							
Settore/Cdr	Bilancio e Finanza							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>		<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Servizi dell'Ente	Mepa, Intercent-ER, Consip	1.1 -Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	De Chiara Ilde	-		Contratti pubblici Digitalizzazione del procedimento		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Numero di acquisti centralizzati > del 10%	31.12.2023	Numero acquisti in carico ai singoli Settore (anno n-1)	>10%			30%	Sicra web - atti
2024	Numero di acquisti centralizzati > 10% dell'anno precedente e riduzione spesa sostenuta	31.12.2024	Numero acquisti in carico ai singoli Settore (anno n-1)	>10%			30%	Sicra web - contabilità
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Individuazione obiettivi applicati ai bilanci e loro applicazione							
Settore/Cdr	Bilancio e Finanza							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Dirigenti comuni Unione e relativi organi politici	Responsabili servizi comuni/Responsabili finanziari/Controllo di Gestione Associato	1.1 Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	De Chiara Ilde	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di <i>performance</i> di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Attivazione di almeno 8 indicatori per le spese ed applicazione ai bilanci ultimi 3 anni dei comuni	31.12.2023	0	N. 8 indicatori di spesa			30%	Gestionali di contabilità e CDGA
2024	Attivazione di almeno 8 indicatori per le entrate e applicazione ai bilanci ultimi 3 anni dei comuni	31.12.2024	0	N. 6 indicatori di entrata			30%	Gestionali di contabilità e CDGA
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Garantire maggiore equità delle risorse pubbliche anche attraverso la completa attivazione del sistema PagoPA							
Settore/Cdr	Bilancio e Finanza							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Servizi dell'Ente / utenti dei servizi	Responsabili del procedimento delle entrate dei Settori dell'Ente	1.1 -Garantire una struttura organizzativa capace di rispondere in modo adeguato alle esigenze delle comunità locali	De Chiara Ilde	-	Gestione delle entrate Digitalizzazione del procedimento			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Miglioramento tempistiche attivazione riscossioni entrate rispetto all'anno n -1 in termini di giorni impiegati	31.12.2023	Individuazione tempistica anno n-1	n. giorni			40%	Gestionali di contabilità e piattaforma Pagopa
2024	Miglioramento tempistiche attivazione riscossioni entrate rispetto all'anno n -1 in termini di giorni impiegati	31.12.2024	Individuazione tempistica anno n-1	n. giorni			40%	Gestionali di contabilità e piattaforma Pagopa
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Potenziamento dei Servizi di Prevenzione e controllo in ambito di circolazione stradale garantendo il presidio su tutto il territorio							
Settore/Cdr	Polizia locale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini, altre forze di polizia, scuole	Comando centrale e Sedi Distrettuali	2.1 Potenziare il controllo del territorio ed il contrasto delle violazioni al C.d.	Roberto Rubbiani	-	Confronto e relazione protocollata dell'Ufficiale di Collegamento o dell'agente rilevatore al proprio responsabile di presidio e sovrintendenza generale del Comandante del corpo			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	N. servizi selettivi diretti al controllo veicolare in tema di revisione/copertura assicurativa e accertamento velocità con dispositivi di controllo elettronici a rotazione su tutto il territorio	31/12/2023	60	70			100	Report di centrale Operativa
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Espletare attività di Polizia Stradale mediante effettuazione di rilievi di sinistri stradali							
Settore/Cdr	Polizia locale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>			<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini, utenti della strada, forze di polizia	-	2.1 Potenziare il controllo del territorio ed il contrasto delle violazioni al C.d.S	Paolo Girotti			-	Rispetto dei termini procedurali	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. rilievi di sinistri stradali	31/12/2023	300*	>=350*			100	Report numero sinistri con feriti rilevati Centrale operativa
2024	n. rilievi di sinistri stradali	31/12/2024	300*	>=350*				
2025								

*Evento non programmabile - dati statistici fatto salvo eventi eccezionali (vds COVID)

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Garantire la vigilanza del territorio ed aree verdi attraverso pattuglie motomontate							
Settore/Cdr	Polizia locale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini, utenti della strada	-	2.2 Potenziare la presenza sul territorio riorientando le attività e la logistica	Anna Lisa Sereni	-	Confronto e relazione protocollata dell'Ufficiale di Collegamento o dell'agente rilevatore al proprio responsabile di presidio e sovrintendenza generale del Comandante del corpo			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. controlli aree verdi e parchi pubblici	31/12/2023	120	120			100	Estrazione dati da database centrale operativa
	n. controlli autotrasporti	31/12/2023	20	20			100	Estrazione dati database C/O - Responsabile attività autotrasporto
2024	n. controlli aree verdi e parchi pubblici	31/12/2024	120	120				Estrazione dati da database centrale operativa
	n. controlli autotrasporti		20	20				Estrazione dati da database centrale operativa
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Realizzare progetto di interfacciamento al Sistema Centralizzato Nazionale Targhe e Transiti (SCNTT) e di interconnessione territoriale delle Polizie Locali della provincia di Reggio Emilia							
Settore/Cdr	Polizia locale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>		<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>		<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini, utenti della strada, altre forze di polizia	SIA	2.1 Potenziare il controllo del territorio ed il contrasto delle violazioni al C.d.S		Italo Rosati	-		Definizione di procedure standard e rispetto dei tempi previsti per le procedure	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Aggiornamento progetto in essere	31/12/2023					100	
2024	Realizzazione del progetto	31/12/2024		Progetto				Documento di attestazione di avvenuto collegamento del sistema da parte della Provincia
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Garantire l'attività di Polizia Amministrativa, vigilanza edilizia, commerciale ed ambientale a seguito di richieste ricevute e/o segnalazioni pervenute da utenti e/o uffici							
Settore/Cdr	Polizia locale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>		<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Cittadini, utenti della strada	-	2.2 Potenziare la presenza sul territorio riorientando le attività e la logistica	Simone Felici		-	Confronto e relazione protocollata dell'Ufficiale di Collegamento o dell'agente rilevatore al proprio responsabile di presidio e sovrintendenza generale del Comandante del corpo		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. controlli vigilanza commerciale	31/12/2023	20	20			100	Numero verifiche Responsabile attività e distretto
	n. controlli tutela ambientale	31/12/2023	20	20				Numero verifiche Responsabile attività e distretto
2024		31/12/2024						
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Garantire i Servizi di Prevenzione e controllo in ambito di circolazione stradale assicurando il presidio su tutto il territorio							
Settore/Cdr	Polizia locale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini, altre forze di polizia, scuole	Comando centrale e Sedi Distrettuali	2.1 Potenziare il controllo del territorio ed il contrasto delle violazioni al C.d.S in orari serali, notturni e festivi dove ancora non è possibile istituire un turno ordinario.	Ermanno Mazzoni	-	Confronto e relazione protocollata dell'Ufficiale di Collegamento o dell'agente rilevatore al proprio responsabile di presidio e sovrintendenza generale del Comandante del corpo			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. pattuglie stradali per controlli e verifiche veicoli in merito a copertura assicurativa e idoneità alla circolazione (revisioni, pneumatici dotazioni del veicolo) in orari "non ordinari"	31/12/2023	n. 250 pattuglie stradali	n. 250 pattuglie stradali			100	Report di centrale Operativa
2024								
2025								

Classificazione	Accessibilità fisica							
Titolo	Realizzare la nuova sede del Comando Centrale di centrale operativa mediante utilizzo di risorse assegnate con finanziamenti della Regione Emilia Romagna di cui alla Determinazione n. 9411 del 12/05/2022							
Settore/Cdr	Polizia locale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini, altre forze di polizia	Ufficio Tecnico Comune di Casalgrande, SIA	2.2 Potenziare la presenza sul territorio riorientando le attività e la logistica	Italo Rosati	-	Definizione di procedure standard e rispetto dei tempi previsti per le procedure			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	n. dispositivi <i>hardware</i> e di <i>software</i> ad alta tecnologia acquistati	31/08/2023	0	2			100	Atti di spesa Rendicontazione RER
	Trasferimento Comando nella nuova sede entro 30gg dalla consegna dei locali	30/09/2023	Data consegna locali	30gg<=				Presenza d'atto della consegna dei locali
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Potenziare il sistema di Protezione civile attraverso la pianificazione delle procedure di emergenza, l'aggiornamento dei piani di Protezione civile dei Comuni e del Piano Intercomunale dell'Unione e la realizzazione della nuova sede d'ambito della Protezione civile							
Settore/Cdr	Polizia locale							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>			<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini, associazioni di protezione civile, Provincia, Regione Emilia Romagna e Prefettura	Uffici Tecnici Comunali, SIA	2.4 Sviluppare una cultura della protezione Civile	Italo Rosati			-	Definizione di procedure standard e rispetto dei tempi previsti per le procedure	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	N. incontri di pianificazione Ufficio di coordinamento	31/12/2023	4	>=4				Verbali incontri
	N. dei piani di Protezione civile dei Comuni e del Piano Intercomunale dell'Unione aggiornati	31/12/2023	6	6			100	Consegna piani aggiornati da incaricato
2024		31/12/2024						
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Ottimizzare il lavoro amministrativo afferente le aree tecniche del Servizio Sociale Unificato (tutela e genitorialità, fragilità, non autosufficienza) i Poli sociali territoriali, gli uffici CpF e Casa, le attività trasversali							
Settore/Cdr	Servizio Sociale Unificato							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
AUSL – Fornitori - Famiglie in carico al servizio	Aree tecniche SSU Uffici amministrativi dell'Unione	Sostenere e Monitorare le azioni sul territorio del Servizio Sociale Unificato	Chiara Siligardi (coordinatrice area amministrativa SSU)	-	Contratti Pubblici – Processi: Progettazione ed esecuzione della gara e Selezione del contraente ed Esecuzione del contratto – Misure di prevenzione del rischio: motivazione rinforzata nel provvedimento di approvazione dello schema di contratto, trasparenza e corrispondenza della clausole a standard contrattuali, evidenza dell'interesse pubblico, dichiarazioni assenza conflitto di interesse; controllo specifico del dirigente sul provvedimento di autorizzazione redatto da responsabile del procedimento e motivazione rinforzata doppia valutazione dirigente/funziionario			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Tempistica adozione dispositivo assegnazione attività amministrative (aree tecniche tutela e genitorialità, fragilità, non autosufficienza, Poli sociali territoriali, uffici CpF e Casa, attività trasversali)	31/12/2023	Attuale suddivisione delle attività amministrative descritte nell'elenco dei processi aggiornato al 31/12/22	Adozione entro il 31/10			100	Sicraweb
2024								
2025								

Classificazione	Pari opportunità ed equilibrio di genere							
Titolo	Favorire l'autonomia di vita di persone con disabilità							
Settore/Cdr	Servizio Sociale Unificato/Area Disabili							
Stakeholder finali/destinatari	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>		<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Persones con disabilità tra i 18 ed i 65 anni di età	Associazioni di famigliari di persone con disabilità – soggetti del terzo settore	Garantire risposte sociali ai fenomeni di fragilità, sostenere le famiglie nello sviluppo delle capacità genitoriali, favorire lo sviluppo e la messa in rete delle risorse comunitarie finalizzate alla solidarietà, prossimità e coesione sociale	Luca Benecchi (Dirigente UTS)	Missione 5 - Componente 2 – Sottocomponente 1 “Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale” - Investimento 1.2 “Percorsi di autonomia per persone con disabilità”		Contratti Pubblici – Processi: <i>Progettazione ed esecuzione della gara e Selezione del contraente ed Esecuzione del contratto – Misure di prevenzione del rischio: motivazione rinforzata nel provvedimento di approvazione dello schema di contratto, trasparenza e corrispondenza della clausole a standard contrattuali, evidenza dell'interesse pubblico, dichiarazioni assenza conflitto di interesse; controllo specifico del dirigente sul provvedimento di autorizzazione redatto da responsabile del procedimento e motivazione rinforzata doppia valutazione dirigente/funzionario</i>		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	tempistica di assegnazione della realizzazione di n. 2 appartamenti per l'autonomia con procedura ad evidenza pubblica (capacità ricettiva 4 persone per appartamento)	31/12/2023	12 persone con disabilità vivono in 4 appartamenti in semiautonomia	Entro il 31/12/23			100	atti di assegnazione

2024	Aumento % n. di persone con disabilità che vivono in appartamenti in semiautonomia	31/12/2024	12 persone con disabilità vivono in 4 appartamenti in semiautonomia	+33%			100	Estrazione da cartella sociale GARSIA alla voce "appartamenti protetti a tempo pieno"
2025	Aumento % n. di persone con disabilità che vivono in appartamenti in semiautonomia	31/12/2025	16 persone con disabilità vivono in 5 appartamenti in semiautonomia	+25%			100	Estrazione da cartella sociale GARSIA alla voce "appartamenti protetti a tempo pieno"

Classificazione	Pari opportunità ed equilibrio di genere							
Titolo obiettivo	Promuovere il lavoro integrato e di RETE fra SSU, servizi locali di area SANITA' LAVORO, CASA.							
Settore/Cdr	Servizio Sociale Unificato/Area Fragilità e contrasto alla Povertà							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>			<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini e nuclei "fragili" (situazioni di multifattorialità del disagio es. lavorativo, abitativo, condizioni di povertà, solitudini relazionali, problematiche sanitarie) del territorio dell'UTS	Azienda Usl (Serdp, Csm) – Centro per l'impiego - Acer	Garantire risposte sociali ai fenomeni di fragilità, sostenere le famiglie nello sviluppo delle capacità genitoriali, favorire lo sviluppo e la messa in rete delle risorse comunitarie finalizzate alla solidarietà, prossimità e coesione sociale	Nicoletta Spadoni (Coordinatrice area Fragilità e contrasto alla povertà)	Missione 5 - Componente 2 Investimento 1.3: <i>Housing temporaneo e Stazioni di posta per le persone senza dimora</i> - Sub investimento 1.3.1 <i>Housing first</i> e 1.3.2 <i>Stazioni di posta (Centri servizi)</i> ; Missione 5, Componente 1 <i>Inclusione e coesione</i> , tipologia « <i>riforma</i> », intervento 1.1 <i>Politiche attive del lavoro e formazione (Programma GOL occupabilità lavoratori)</i>			Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato – Processo: <i>Benefici economici</i> – Misura di prevenzione del rischio: <i>Valutazione congiunta delle richieste di intervento (responsabile di servizio e collaboratore)</i>	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Aumento % di: sedute di Unità di Valutazione multidimensionale (UVM) per adulti fragili; progetti individuali di budget di salute (BdS sociosanitario); sedute di Equipe GOL con Centro per l'impiego; sedute di equipe cohousing (sanità e terzo settore)	31/12/2023	Anno 2022: UVM adulti fragili 40 - BdS sociosanitario 4 - Equipe GOL 1 - Equipe cohousing 8	UVM adulti fragili + 10 % - BdS sociosanitario + 300 % - Equipe GOL + 100 % - Equipe cohousing +20 %			100	Dati attività di servizio da: Cartella sociale Garsia, piattaforma ministeriale GePi, piattaforma nazionale SIL

2024	Mantenimento sedute di Unità di Valutazione multidimensionale (UVM) per adulti fragili. Aumento % di: progetti individuali di budget di salute (BdS sociosanitario); sedute di equipe cohousing (sanità e terzo settore)	31/12/2024	Anno 2023: UVM adulti fragili 44 - BdS sociosanitario 12 - Equipe cohousing 10	UVM adulti fragili = 44 - BdS sociosanitario + 50 % - Equipe cohousing +10 %			100	Dati attività di servizio da: Cartella sociale Garsia, piattaforma ministeriale GePi, piattaforma nazionale SIL
2025	Mantenimento sedute di Unità di Valutazione multidimensionale (UVM) per adulti fragili. Aumento % di: progetti individuali di budget di salute (BdS sociosanitario); sedute di equipe cohousing (sanità e terzo settore)	31/12/2025	Anno 2024: UVM adulti fragili 44 - BdS sociosanitario 18 - Equipe cohousing 11	UVM adulti fragili = 44 - BdS sociosanitario + 50 % - Equipe cohousing + 10%			100	Dati attività di servizio da: Cartella sociale Garsia, piattaforma ministeriale GePi, piattaforma nazionale SIL

Classificazione	Pari opportunità ed equilibrio di genere							
Titolo obiettivo	Promuovere la genitorialità positiva nelle famiglie con alta fragilità attraverso il programma PIPPI							
Settore/Cdr	Servizio Sociale Unificato/Area tutela Minori e sostegno alla genitorialità							
Stakeholder finali/destinatari	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>			<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Famiglie con figli minori che presentano caratteristiche di alta fragilità genitoriale	Servizi Ausl - Scuole del territorio, Pediatri - Operatori dei centri educativi	Garantire risposte sociali ai fenomeni di fragilità, sostenere le famiglie nello sviluppo delle capacità genitoriali, favorire lo sviluppo e la messa in rete delle risorse comunitarie finalizzate alla solidarietà, prossimità e coesione sociale	Elisa Garavelli (Coordinatrice Area tutela Minori e sostegno alla genitorialità)	Missione 5 - Componente 2 - Investimento 1 - <i>Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione</i> - Sub investimento 1.1.1. <i>Sostegno alla capacità genitoriale e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini</i>			Contratti Pubblici – Processi: <i>Progettazione ed esecuzione della gara e Selezione del contraente ed Esecuzione del contratto</i> – Misure di prevenzione del rischio: <i>motivazione rinforzata nel provvedimento di approvazione dello schema di contratto, trasparenza e corrispondenza della clausole a standard contrattuali, evidenza dell'interesse pubblico, dichiarazioni assenza conflitto di interesse; controllo specifico del dirigente sul provvedimento di autorizzazione redatto da responsabile del procedimento e motivazione rinforzata doppia valutazione dirigente/funziario</i>	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	mantenimento % di famiglie, fra quelle coinvolte nel programma 2023, che prosegue fino al termine e che costruisce almeno due microprogettazioni per ciascuna	31/12/2023	Anno 2022, 85% famiglie ha terminato il percorso e costruito almeno due microprogettazioni per ciascuna dimensione che	85%			100	Schede Preassessment e Postassessment. Report Finale Pippi. Calendari e

	dimensione che compone lo strumento "Mondo del bambino"		compone lo strumento "Mondo del bambino"					rilevazione presenze ai gruppi. Calendari e verbali incontri equipe Pippi
	n. famiglie non aderenti al percorso cui si applicano gli strumenti Pippi		Anno 2022, n. 22 famiglie non aderenti al percorso hanno utilizzato gli strumenti Pippi	b) n. 25				
	n. gruppi bambini/genitori attivati		Anno 22 n. 1 gruppo attivato	c) n. 1				
2024								
2025								

Classificazione	Pari opportunità ed equilibrio di genere							
Titolo obiettivo	Sostenere le competenze di genitori con figli adolescenti							
Settore/Cdr	Servizio Sociale Unificato/Centro per le famiglie							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>			<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Gruppo di genitori con figli adolescenti	Scuole secondarie di primo grado – Sportelli psicologici scolastici	Garantire risposte sociali ai fenomeni di fragilità, sostenere le famiglie nello sviluppo delle capacità genitoriali, favorire lo sviluppo e la messa in rete delle risorse comunitarie finalizzate alla solidarietà, prossimità e coesione sociale	Simona Bernini (Coordinatrice Centro per le Famiglie)	Missione 5 - Componente 2 - Investimento 1 - Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione - Sub investimento 1.1.1. Sostegno alla capacità genitoriale e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini			Area Rischio: <i>Contratti Pubblici</i> – Processo: <i>Esecuzione del contratto</i> – Misura di prevenzione del rischio: <i>controllo specifico del dirigente sul provvedimento di autorizzazione redatto da responsabile del procedimento e motivazione rinforzata doppia valutazione dirigente/funziario</i>	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	% risposte positive circa la valutazione di aumento di competenze da parte dei genitori coinvolti	31/12/2023	n. accessi di adolescenti agli sportelli psicologici e allo sportello Open G dell'Ausl (dato complessivo 2022)	almeno 80% risposte positive			100	Report di progetto protocollato
2024								
2025								

Classificazione	Efficienza							
Titolo obiettivo	Facilitare la presentazione della domanda per il bando di Edilizia Residenziale Pubblica							
Settore/Cdr	Servizio Sociale Unificato/Ufficio Casa							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/ Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini che intendono accedere all'edilizia residenziale pubblica	Acer - CAAF	Garantire risposte sociali ai fenomeni di fragilità, sostenere le famiglie nello sviluppo delle capacità genitoriali, favorire lo sviluppo e la messa in rete delle risorse comunitarie finalizzate alla solidarietà, prossimità e coesione sociale	Davide Baraldi (Coordinatore Ufficio Casa UTS)	-	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato – Processo: <i>erp, contributi affitto, negoziazione canoni, morosità incolpevole</i> – Misura di prevenzione del rischio: <i>predeterminazione criteri/osservanza di regolamenti e valutazione congiunta di responsabile del servizio e dirigente</i>			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	% di domande escluse per incoerenze interne alla domanda	30/09/2023	9 domande escluse nel 2022 su 118 (% 7,6)	Non oltre il 4 % domande escluse			100	Verbale commissione ERP
2024								
2025								

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)

I progetti PNRR presentati dall'Unione Tresinaro Secchia approvati, in attesa di valutazione e non approvati sono i seguenti:

S.I.A. SERVIZIO INFORMATIVO ASSOCIATO

APPROVATI

AVVISO	Codice PNRR	ENTE	OGGETTO	CUP	Costo stimato	Finanziamento richiesto
Citizen experience - Miglioramento della qualità e dell'usabilità dei servizi pubblici digitali	M1C1 I1.4.1	Baiso	ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI	E51F22000230006	€ 20.000,00	€ 79.922,00
		Casalgrande		I51F22000430006	€ 20.000,00	€ 155.234,00
		Castellarano		I71F22000430006	€ 20.000,00	€ 155.234,00
		Rubiera		J21F22000450006	€ 20.000,00	€ 155.234,00
		Scandiano		I61F22000320006	€ 20.000,00	€ 280.932,00
		Viano		G11F22000680006	€ 20.000,00	€ 79.922,00
TOTALE CONTRIBUTO					€ 120.000,00	€ 906.478,00

IN ATTESA DI VALUTAZIONE

AVVISO	Codice PNRR	ENTE	OGGETTO	CUP	Costo stimato	Finanziamento richiesto
Supporto alla trasformazione delle PA locali	M1C1 I1.2	Baiso	ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI			€ 77.897,00
		Casalgrande				€ 108.136,00
		Castellarano				€ 115.064,00
		Rubiera				€ 108.136,00
		Scandiano				€ 237.681,00
		Viano				€ 77.897,00
TOTALE CONTRIBUTO						€ 724.811,00

S.S.A. SERVIZIO SOCIALE ASSOCIATO

Idoneo e Ammissibile a finanziamento

AVVISO	Codice PNRR	Ente proponente	OGGETTO	CUP	Importo triennale previsto	ricaduta su UTS triennale
Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini	M5C2 I1.1.1	Unione Tresinaro Secchia	Gestionale - Progetto Pippi (Programma di Intervento per la Prevenzione dell'Istituzionalizzazione)	I84H22000140006	€ 211.500,00	€ 211.500,00
Autonomia degli anziani non autosufficienti	M5C2 I1.1.2	Comune di Reggio nell'Emilia	Ristrutturazione 4 appartamenti per autonomia anziani (ex cup Rubiera)		€ 2.460.000,00	€ 300.000,00
Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali	M5C2 I1.1.4	Unione dei comuni Valdenza	gestionale – supervisione continuativa gruppi professionali Servizi Sociali Territoriali		€ 210.000,00	€ 70.000,00
Percorsi di autonomia per persone con disabilità (Progetto individualizzato, Abitazione, Lavoro)	M5C2 I1.2	Unione Tresinaro Secchia	Ristrutturazione 4 appartamenti per l'autonomia di persone con disabilità + gestione (coprogettazione con III Settore)	I84H22000160006	€ 475.000,00	€ 475.000,00
Povertà estrema - Housing first	M5C2 I1.3.1	Unione Tresinaro Secchia	cohousing. Ristrutturazione e gestione 2 appartamenti a Scandiano	I14H22000300006	€ 710.000,00	€ 500.000,00
Stazione di posta/bassa soglia	M5C2 I1.3.2	Unione Tresinaro Secchia	Stazione di posta/bassa soglia	I84H22000170006	€ 680.000,00	€ 680.000,00

Solo Idoneo

AVVISO	CODICE PNRR	Ente proponente	OGGETTO	CUP	Importo triennale previsto	ricaduta su UTS triennale
Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione anticipata assistita e prevenire l'ospedalizzazione	M5C2 I1.1.3	Unione Tresinaro Secchia		I84H22000150006	€ 330.000,00	

PNRR - Piano di miglioramento

In ordine alla attuazione dei progetti a livello provinciale, è stata condivisa e adottata una metodologia finalizzata alla elaborazione di Piani di miglioramento per ciascun territorio allo scopo di individuare specifiche azioni di efficientamento dei processi, anche in base alle opportunità offerte dalla transizione digitale.

Il dettaglio del "Piano di miglioramento dell'Unione Tresinaro Secchia" è riportato all'Allegato n. 1.

Efficientamento energetico

L'Unione Tresinaro Secchia partecipa alle azioni di efficientamento energetico dei Comuni, anche con particolare riferimento alle indicazioni operative prevista dalle "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica amministrazione" (*link: [azionirisparmioenergeticopa.pdf \(funzionepubblica.gov.it\)](https://www.funzionepubblica.gov.it/azioni-risparmio-energeticopa.pdf)*).

Piano triennale delle Azioni Positive

Il "Piano delle azioni positive" è riportato all'Allegato n. 2.

Risorse finanziarie

Con Deliberazione di giunta Unione n. 1 del 12/01/2023 ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE ANNI 2023, 2024 E 2025 – ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE" sono state assegnate le risorse finanziarie di entrata e spesa ai responsabili di settore/centri di responsabilità.

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ai sensi della legge n. 190/2012.

Gli elementi essenziali della sottosezione sono indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Il Piano prevede l'analisi del livello di rischio delle attività svolte, l'insieme delle misure, procedure e controlli finalizzati alla prevenzione lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza

Le misure di prevenzione – secondo una logica integrata – sono successivamente inseriti a livello di obiettivi di performance organizzativa e/o individuale.

La presente sottosezione contiene:

- Valutazione di impatto del contesto esterno;
- Valutazione di impatto del contesto interno;
- Mappatura dei processi;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza.

In particolare,

- la “valutazione di impatto del contesto esterno” è mirata ad evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la “valutazione di impatto del contesto interno” è mirata a evidenziare se la struttura organizzativa sia idonea a ridurre e minimizzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la “mappatura dei processi” è mirata ad 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;

Capitolo 1 - Contenuti generali

Premessa

Soggetti e ruoli

Capitolo 2 - Analisi del contesto

contesto economico

quadro criminologico

contesto Interno

modalità di redazione e aggiornamento del Piano e collegamento con gli obiettivi strategici di performance

Capitolo 3 - Metodologia di valutazione del rischio e individuazione delle misure preventive

principi per la gestione del rischio

soggetti della gestione del rischio

mappatura dei processi

aree di rischio generali e specifiche

individuazione degli eventi rischiosi

individuazione delle misure preventive

codice di comportamento

rotazione ordinaria del personale

gestione del conflitto di interesse

autorizzazione allo svolgimento di incarichi

conferimento di incarichi dirigenziali e divieto di pantouflage

incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

formazione di commissioni

affidamenti finanziati con fondi PNRR

monitoraggio dei tempi procedurali

tutela del whistleblower

formazione del personale

monitoraggio PTPCT

Capitolo 4 - Disciplina generale della trasparenza

principio generale di trasparenza

obiettivi strategici in materia di trasparenza

trasparenza e registro degli accessi

trasparenza e tutela dei dati personali

processo di attuazione degli obblighi

sistema delle competenze

nucleo di valutazione

CAPITOLO PRIMO – CONTENUTI GENERALI

Premessa

In attuazione della riforma degli strumenti di pianificazione e programmazione della pubblica amministrazione, avviata nell'ambito delle politiche strutturali e di sviluppo sorrette dai grandi fondi europei come il Next Generation EU e il Piano nazionale di ripartenza e resilienza, l'art. 6 del DL 80/2021 convertito in legge 113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, del quale il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e trasparenza, integra la sezione Valore Pubblico e Anticorruzione. Il PTPCT disciplinato dalla legge 190/2012 non è più approvato quale autonomo strumento di pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione ma si trasforma nella sezione di un documento integrato con altri documenti di pianificazione e programmazione quali il piano della performance, il documento di programmazione del fabbisogno del personale, il piano per l'organizzazione del lavoro agile, il piano per le azioni positive. L'integrazione tra questi documenti di pianificazione e programmazione avviene nell'ottica di realizzazione del valore pubblico, ossia del benessere per la collettività di amministrati e della efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

La prevenzione della corruzione esprime di per sé il valore pubblico della tutela della legalità e della trasparenza e quindi della tutela del corretto impiego delle risorse pubbliche e della trasparenza nella loro rendicontazione.

Il presente documento rappresenta aggiornamento per il triennio 2023/2025, del contenuto del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, coerente con la riforma che introduce la pianificazione integrata.

L'aggiornamento è stato predisposto accogliendo le indicazioni fornite, da ultimo, dal piano nazionale anticorruzione per il triennio 2022-2024, approvate da ANAC il 16 novembre 2022.

Come raccomandato dal PNA 2022, la redazione dell'aggiornamento è avvenuta previa indagine sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo, promossa dal RPCT tramite somministrazione di questionario ai Dirigenti dell'Ente, avvenuta nei mesi di agosto e settembre 2022. I risultati dell'indagine sono sintetizzati nel provvedimento del RPCT pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ente.

In applicazione di quanto disposto con il PNA 2019, la valutazione del rischio corruttivo è avvenuta seguendo un approccio qualitativo, cioè muovendo dall'analisi del contesto esterno ed interno per elaborare i fattori abilitanti dei fenomeni di rischio corruttivo, individuare i processi a rischio, assegnare una valutazione del grado di rischio, elaborare le misure preventive ed individuare i responsabili dell'attuazione delle misure.

Il presente Piano è diviso in quattro capitoli: Contenuti generali; Analisi del contesto esterno ed interno; Metodologia di valutazione del rischio e individuazione delle misure preventive; Disciplina generale della trasparenza.

I capitoli contengono la disciplina generale del Piano e la descrizione del metodo di valutazione e classificazione del rischio corruttivo, alla quale segue l'indicazione delle misure di trattamento generali e comuni a tutti i processi e quelle specifiche per i contratti finanziati con fondi PNRR. L'ultimo capitolo è dedicato alla disciplina generale della trasparenza, in attuazione del decreto legislativo n. 33/2013 così come modificato dal D Lgs 97 del 2016 recante *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte della pubblica amministrazione”* e secondo le disposizioni contenute nella delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1310/2016 e nei PNA approvati dall'Autorità e ad oggi vigenti. La trasparenza è intesa come *“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul*

perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche” e concorre “ ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.”, è condizione “ di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino “

Le disposizioni del D Lgs 33/2013 e le relative norme di attuazione integrano *“l’individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle pubbliche amministrazioni a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell’art 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione”.*

La redazione del Piano è preceduta dalla mappatura dei processi, è integrata dal registro di valutazione del rischio e di individuazione delle misure preventive e gli obblighi specifici di trasparenza sono contenuti in due documenti elaborati in conformità agli allegati approvati dall'ANAC, uno dei quali contenente gli oneri di trasparenza specifici per la sottosezione bandi di gara e contratti, in conformità al PNA 2022.

I documenti sopra descritti sono da considerarsi allegati al Piano anche se non inseriti nel PIAO e pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ente.

NOZIONE DI CORRUZIONE

Il concetto di corruzione resta coerente e conforme alla disciplina introdotta dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012 che reca *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* ovvero come comprensivo di situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati” (Circ. DPF n. 1/2013).

Soggetti e ruoli

Di seguito si elencano i soggetti interni e esterni coinvolti nel processo:

Organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente:

- nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Presidente);
- adotta il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Giunta)

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) svolge i compiti previsti dall'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012, in particolare:

- predispone la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con i Dirigenti di Settore;
- sovrintende alle azioni assegnate ai Dirigenti e vigila sul rispetto delle norme in materia di anticorruzione;
- assicura la formazione del personale, con il supporto della Gestione unica del personale e organizzazione;
- elabora la Relazione annuale sull'attività svolta, conforme ai modelli predisposti dal Dipartimento della Funzione pubblica, e ne assicura la pubblicazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nominato con decreto del Presidente dell'Unione, è il Segretario generale dell'Unione Tresinaro Secchia.

Dirigenti:

- collaborano con il RPCT nella costruzione e predisposizione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- propongono le misure di prevenzione;
- adottano le misure gestionali previste dal Piano

Nucleo di Valutazione

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

Ufficio procedimenti disciplinari unificato (UPDU)

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

Il responsabile anagrafe della stazione appaltante (R.A.S.A.) assolve agli obblighi previsti dall'art. 33-ter, comma 2, del d.l. n. 179/2012 in materia di aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

CAPITOLO SECONDO – ANALISI DEL CONTESTO

Contesto economico - Prospettive economiche generali aggiornamento 2022 a cura della Rete regionale per la trasparenza e l'integrità

L'andamento dell'economia mondiale dipende dall'evoluzione del conflitto in Ucraina, dalla pressione dell'inflazione, dall'irrigidimento delle politiche monetarie e dal rallentamento dell'attività in Cina. La guerra in Ucraina ha effetti diretti e indiretti non solo in Europa, ma anche a livello globale con l'aumento dei prezzi e la riduzione della disponibilità di materie prime, in particolare energetiche e alimentari. Gli aumenti degli alimentari e dell'energia colpiranno ovunque le fasce più povere della popolazione. I lock down conseguenti alla gestione dei casi di covid in Cina hanno bloccato alcune filiere produttive mondiali e ulteriormente rallentato l'attività, pesando sul commercio mondiale, inoltre, la crisi del settore immobiliare ha reso più difficile la gestione dell'indebitamento privato e dei governi locali. L'irrigidimento della politica monetaria della Banca centrale statunitense (Fed), dovuto all'aumento dell'inflazione fino ai massimi da 40 anni, è stato seguito da quasi tutte le banche centrali, ha determinato un'eccezionale rivalutazione del dollaro e ha messo sotto pressione i paesi con squilibri commerciali e quelli con un elevato indebitamento, soprattutto in dollari, ponendo problemi di stabilità finanziaria. I rischi di un'errata calibrazione delle politiche monetarie, fiscali e finanziarie sono decisamente aumentati a fronte di una maggiore fragilità dell'economia mondiale e dei mercati finanziari.

A ottobre il Fondo monetario internazionale ha ulteriormente ridotto le stime della crescita globale, che si ridurrà dal 6,0 per cento del 2021 al 3,2 nel 2022 e non andrà oltre il 2,7 per cento nel 2023, ma un terzo dell'economia mondiale sarà in recessione l'anno prossimo. L'inflazione a livello globale salirà dal 4,7 per cento del 2021 al 8,8 per cento per l'anno in corso, per ridursi gradualmente al 6,5 per cento nel 2023, con il rischio di disordini in molti paesi in via di sviluppo. La consistente ripresa del commercio mondiale dello scorso anno (+10,1 per cento) si ridurrà nel 2022 al 4,3 per cento e risulterà ancora più contenuta nel 2023 (+2,5 per cento).

Nelle recenti stime dell'Ocse, dopo una forte ripresa nel 2021 (+5,7 per cento), la crescita negli Stati Uniti proseguirà al di sotto del potenziale nel 2022 (+1,6 per cento) e nel 2023 (+5,7 per cento), per la revisione in senso restrittivo della politica monetaria, il rientro dei sostegni fiscali e a causa delle difficoltà delle catene produttive.

La crescita del prodotto interno lordo cinese, dopo un'accelerazione notevole nel 2021 (+8,1 per cento), subirà gli effetti delle difficoltà del settore immobiliare e delle restrizioni della politica di "zero Covid" con un deciso rallentamento della crescita nel 2022 (+3,2 per cento). Il recupero dell'attività successivo alle restrizioni Covid e un rilevante programma di investimenti infrastrutturali dovrebbero portare il ritmo di crescita al 4,4 per cento nel 2023.

In Giappone nel 2021 si è avuto solo un recupero decisamente parziale (+1,7 per cento), ma grazie anche a una politica monetaria espansiva, che ha indebolito lo yen, la ripresa in corso proseguirà allo stesso ritmo sia nel 2022 (1,7 per cento), sia nel 2023 (1,6 per cento).

L'area dell'euro

Nonostante le conseguenze negative della guerra in Ucraina – interruzioni delle forniture energetiche, aumento dei prezzi dell'energia e degli alimentari, blocchi nelle catene produttive e peggioramento del clima di fiducia - la ripresa dell'inflazione e la revisione in senso restrittivo della politica monetaria, grazie allo slancio della ripresa post pandemia, lo scorso settembre la Banca centrale europea indicava comunque una valida crescita del Pil per l'anno in corso (+3,1 per cento), ma prospettava un deciso rallentamento per il 2023 (+0,9 per cento). L'accelerazione della dinamica dei prezzi, derivata da shock di offerta che hanno fatto esplodere le quotazioni dei prodotti energetici, alimentari e di determinati fattori produttivi, dovrebbe fare salire l'inflazione all'8,1 per cento nel 2022, permettendone solo un contenimento al 5,5 per cento nel 2023. In merito alla politica fiscale, le maggiori entrate

frutto della ripresa hanno permesso di limitare l'indebitamento pubblico nel 2021, con un rientro che proseguirà più contenuto anche nel 2022 (-3,8 per cento), a fronte degli interventi di sostegno alla crisi energetica, e anche nel 2023 (-2,9 per cento). Ugualmente proseguirà il rientro del rapporto tra disavanzo pubblico e Pil che scenderà al 92,3 per cento nel 2022, per ridursi ulteriormente nel 2023 (90,7 per cento). Con riferimento ai paesi principali dell'area, secondo il Fondo monetario internazionale in Germania, duramente colpita dalla crisi energetica, la crescita del prodotto interno lordo si ridurrà decisamente nel 2022 (+1,5 per cento) e ulteriormente nel 2023 (+0,3 per cento), forse evitando una recessione. Nonostante la forte crescita economica precedente, anche in Francia la dinamica del Pil non andrà oltre il 2,5 per cento nell'anno corrente e sarà solo di alcuni punti decimali nel 2023 (+0,7 per cento). Infine, dopo un contenuto recupero del Pil nel 2021, in Spagna la crescita non rallenterà molto nel 2022 (+4,5 per cento), sostenuta dagli investimenti e dalla ripresa del turismo, ma cederà alla tendenza generale nel 2023 (+0,8 per cento).

Pil e conto economico in Italia

Dopo la parziale ripresa del Pil del 6,7 per cento nel 2021, sulla spinta della maggiore crescita rilevata nel secondo trimestre, Prometeia a ottobre ha ulteriormente rivisto al rialzo la stima di crescita del Pil per il 2022 al 3,5 per cento, ma ha prospettato per il 2023 un brusco arresto della crescita (+0,1 per cento), a seguito dell'elevata inflazione, dell'aumento dei tassi di interesse e dell'incertezza geopolitica.

La ripresa dei consumi delle famiglie è stata il principale fattore di crescita nella prima metà dell'anno, nonostante la pandemia, l'aumento dei prezzi e il peggioramento del clima di fiducia, grazie alla ripresa del mercato del lavoro e ai sostegni al reddito. Perciò si stima una crescita dei consumi nel 2022 del 3,8 per cento, ma poiché l'inflazione colpirà duramente le fasce della popolazione a basso reddito, per il 2023 se ne prevede un brusco arresto (+0,2 per cento).

La maggiore incertezza, i forti rincari delle materie prime e dei beni strumentali e l'irrigidimento della politica monetaria ridurranno il processo di accumulazione. Nel 2022 la crescita degli investimenti dovrebbe quasi dimezzarsi ma risultare del 6,8 per cento per quelli in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto e dell'11,2 per cento per quelli in costruzioni. Gli stessi fattori e una stasi della domanda peseranno però decisamente sull'accumulazione nel 2023, insieme con l'esaurirsi dell'impulso dei bonus, così che gli investimenti in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto dovrebbero ridursi dell'1,4 per cento e quelli in costruzioni registrare un aumento in decimali (+0,8 per cento).

La crescita delle esportazioni di merci e servizi risulterà notevole anche nel 2022 (+11,0 per cento), grazie soprattutto alla capacità operativa delle imprese italiane. Ma nel 2023, a causa del netto rallentamento del commercio mondiale e della domanda nei nostri principali mercati di sbocco, alcuni dei quali sperimenteranno una sensibile recessione, la crescita delle esportazioni si ridurrà al 2 per cento. La crescita parallela delle importazioni trainata dagli energetici e sostenuta da limiti di capacità produttiva interna risulterà del 13,7 per cento nel 2022, ma subirà anch'essa una riduzione all'1,7 per cento nel 2023. Quest'anno il saldo conto corrente della bilancia dei pagamenti scenderà in negativo (-1,2 per cento) e il disavanzo si amplierà il prossimo anno fino al 2,1 per cento.

L'inflazione è al centro dell'attenzione a causa dei vorticosi aumenti dei prezzi delle materie prime, in particolare dell'energia e degli alimentari, che si sono trasmessi fino ai prezzi al consumo. L'eccezionale esplosione dell'inflazione è stata proiettata al 7,3 per cento per il 2022 e dovrebbe essere destinata a rientrare solo gradualmente nel 2023 (+4,4 per cento), anche grazie agli effetti del cambiamento di base.

Gli effetti sul mercato del lavoro della pandemia, della ripresa e dell'esplosione dei costi dell'energia sono stati e saranno diseguali per tipologie di lavoratori e tra i settori e si sono riflessi in evidenti problemi di mancato incontro tra domanda e offerta. Nella prima parte del 2022 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva nel complesso, con il superamento dei livelli delle ore lavorate e degli occupati precedenti alla pandemia e a fine anno la crescita degli occupati risulterà del 4,6 per cento riducendo il tasso di disoccupazione dal 9,5 all'8,2 per cento. Nel 2023, il previsto blocco della crescita

dell'attività condurrà a una stasi anche dell'occupazione (+0,1 per cento) e l'aumento dell'offerta sul mercato del lavoro farà risalire la disoccupazione all'8,4 per cento.

Nel 2022, nonostante le spese per i sostegni alle imprese, alle famiglie e a salvaguardia degli investimenti, la crescita delle entrate e il contenimento delle spese permetteranno una riduzione del fabbisogno. Il disavanzo si ridurrà al 5,5 per cento del prodotto interno lordo, ma gli effetti automatici sul bilancio del peggioramento ciclico e la crescita dei tassi di interesse determineranno un aumento del rapporto al 5,9 per cento nel 2023. Quindi, se si stima che nel 2022 il rapporto tra debito pubblico e Pil si ridurrà dal 150,3 al 146,6 per cento, le previsioni ne prospettano un pronto rimbalzo al 149,1 per cento nel 2023. Il debito e il suo rifinanziamento costituiscono i principali rischi per l'economia italiana, in particolare a fronte del venire meno dei massicci acquisti di titoli da parte dell'Eurosistema. L'interconnessione tra l'elevato debito pubblico e il sistema bancario resta il rischio di fondo principale per la finanza nazionale.

Il contesto economico in Emilia – Romagna

Nelle stime la ripresa del prodotto interno lordo prevista per il 2022 è stata nuovamente rivista al rialzo (+3,6 per cento), per quattro decimi in più, in considerazione dell'elevato livello di attività nei primi nove mesi dell'anno e fors'anche nell'aspettativa di un rientro dei prezzi dell'energia, ciò permetterebbe a fine anno di superare il livello del Pil del 2018, il più elevato antecedente alla pandemia. Ma la ripresa dovrebbe bruscamente arrestarsi nel 2023 (+0,2 per cento), a seguito degli elevati costi dell'energia, in una situazione di possibile razionamento, e della pesante riduzione del reddito disponibile, in particolare, per le famiglie a basso reddito, tanto che la stima della crescita è stata ridotta di un punto percentuale e otto decimi. Da uno sguardo al lungo periodo emerge che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2022 dovrebbe risultare superiore dello 0,8 per cento rispetto al livello massimo toccato nel 2007 e superiore di solo l'11,3 per cento rispetto a quello del 2000.

Nel 2022 la ripresa dell'attività a livello nazionale sarà trainata dal nord ovest, dalla Lombardia in particolare, con l'Emilia-Romagna sul terzo gradino del podio nella classifica delle regioni italiane per ritmo di crescita, dietro il Veneto. Nel 2023 la stagnazione riallinerà la crescita delle regioni italiane, che sarà guidata dal Lazio, seguito dalla Lombardia, ma l'Emilia-Romagna si confermerà al terzo posto.

Anche a causa dell'aumento dei prezzi di beni essenziali, come alimentari ed energia, nel 2022 la crescita dei consumi delle famiglie (+5,5 per cento) supererà la dinamica del Pil imponendo una riduzione dei risparmi. Lo stesso avverrà anche nel 2023 (+0,5 per cento), ma con una dinamica decisamente inferiore a seguito della necessità di effettuare tagli ad altre voci di spesa. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2022 i consumi privati aggregati risulteranno ancora inferiori del 2,1 per cento rispetto a quelli del 2019 antecedenti la pandemia. Rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un aumento della diseguaglianza, derivante dalle asimmetrie degli effetti dell'inflazione sul reddito disponibile di specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Anche nel 2022, grazie alla ripresa dell'attività produttiva, gli investimenti fissi lordi registreranno una crescita prossima alle due cifre (+9,8 per cento), continuando a trainare la ripresa nonostante l'aumentata incertezza. L'atteso stop del ritmo di crescita dell'attività, in un quadro di notevole incertezza sull'evoluzione futura, bloccherà anche lo sviluppo dell'accumulazione nel 2023 (+0,2 per cento). Nonostante la rapida crescita dei livelli di accumulazione dell'economia per l'anno corrente essi risulteranno superiori del 20 per cento a quelli del 2019, ma ancora inferiori del 7,5 per cento rispetto a quelli del massimo risalente ormai al 2008, prima del declino del settore delle costruzioni.

Il rallentamento dell'attività nei paesi che costituiscono i principali mercati di sbocco delle esportazioni regionali ne conterrà la crescita prevista per quest'anno (+5,4 per cento), che comunque offrirà un sostanziale sostegno alla ripresa. Nonostante un atteso rallentamento della dinamica delle vendite all'estero nel 2023 (+2,3 per cento), le esportazioni continueranno a fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2022 il valore reale delle

esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore del 9,6 per cento rispetto a quello del 2019 e, addirittura, del 40,4 per cento rispetto al livello massimo precedente la lontana crisi finanziaria, toccato nel 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi, nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto.

Nel 2022, esaurita la spinta derivante dal recupero dei livelli di attività precedenti, le difficoltà nelle catene di produzione internazionali, l'aumento delle materie prime, ma soprattutto dei costi dell'energia ridurranno decisamente la crescita del valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale allo 0,6 per cento. Il settore non sfuggirà alla recessione nel 2023 subendo una riduzione dell'1,1 per cento del valore aggiunto. Al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo lo 0,7 per cento rispetto a quello del 2019 e del 6,0 per cento rispetto al massimo del 2007 precedente la crisi finanziaria.

Grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale anche nel 2022, si sta registrando una notevole crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni (+13,8 per cento), che trainerà la crescita complessiva, anche se con una dinamica inferiore a quella dello scorso anno. La tendenza positiva subirà un decisissimo rallentamento nel 2023 (+1,4 per cento), con lo scadere delle misure adottate a sostegno del settore e il rallentamento del complesso dell'attività. Al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore del 28,8 per cento a quello del 2019. Ciò nonostante, sarà ancora inferiore del 24,5 per cento rispetto agli eccessi del precedente massimo del 2007.

Purtroppo, il modello non permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che hanno attraversato la recessione e la successiva ripresa in modi decisamente diversi. La dinamica dell'inflazione e l'aumentata incertezza hanno posto un freno alla ripresa dei consumi che però conterrà solo leggermente la tendenza positiva dei servizi nel 2022 (+4,1 per cento). Ma nel 2023 il deciso rallentamento della dinamica dei consumi e la variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali, soprattutto da parte delle fasce della popolazione a basso reddito, dovrebbero ridurre decisamente il ritmo di crescita del valore aggiunto dei servizi (+0,7 per cento), che solo al termine del prossimo anno recupererà i livelli del 2019 (+0,2 per cento) e risulterà superiore di solo il 3,1 per cento rispetto al massimo antecedente la crisi finanziaria toccato nel 2008, soprattutto per effetto della compressione dei consumi e dell'aumento della diseguaglianza.

Nel 2022 le forze di lavoro cresceranno solo modestamente (+0,2 per cento) e non potranno ancora compensare il calo subito nel 2020 nemmeno nel 2023, quando la loro crescita accelererà ulteriormente (+0,8 per cento) sotto la spinta della necessità di impiego. Il tasso di attività, calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro, si manterrà al 72,4 per cento nel 2022 e si riprenderà nel 2023 salendo al 72,9 per cento, ma sarà ancora 1,2 punti percentuali al di sotto del livello del 2019.

Nonostante le misure di salvaguardia adottate, la pandemia ha inciso sensibilmente sull'occupazione, colpendo particolarmente i lavoratori non tutelati e con effetti protratti nel tempo. Nell'anno in corso si avrà una leggera accelerazione della crescita dell'occupazione (+0,9 per cento), contenuta dall'aumento delle ore lavorate, ma gli occupati a fine anno rimarranno ancora al di sotto del livello del 2019 di un punto e mezzo percentuale. Nel 2023 si avrà una decelerazione della crescita dell'occupazione (+0,7 per cento), una previsione soggetta a notevoli incertezze. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) nel 2022 risalirà al 69,0 per cento, un punto e due decimi al di sotto del livello del 2019, e nel 2023 nonostante la ripresa non dovrebbe risalire oltre il 69,4 per cento un livello ancora inferiore a quello del 2019.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 per cento nel 2002, è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 per cento nel 2019. Le misure di sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020. Nel 2022, nonostante la crescita dell'attività e dell'occupazione, il progressivo rientro sul mercato del lavoro, evidenziato dall'aumento delle forze di lavoro, conterrà

la riduzione del tasso di disoccupazione che dovrebbe scendere al 4,8 per cento. Nel 2023, l'aumento dell'offerta di lavoro e il contenimento della crescita dell'occupazione sosterranno il tasso di disoccupazione che risalirà al 4,9 per cento.

Quadro Criminologico

Evoluzione dei fenomeni di illegalità in Emilia-Romagna collegati alla criminalità organizzata e di tipo mafioso

Diverse indagini condotte negli ultimi trent'anni dalle forze investigative hanno portato alla luce la presenza delle mafie fuori dalle zone di origine¹, rivelando così, contrariamente a un'idea diffusa e consolidata nell'immaginario collettivo, la forte capacità di adattamento di queste organizzazioni criminali anche nei territori generalmente ritenuti immuni dal fenomeno mafioso.

Come è noto, i casi più evidenti di espansione mafiosa sono emersi soprattutto in Lombardia e in Piemonte, pur essendo ormai molti, in Italia, i territori considerati a rischio di infiltrazione mafiosa o che mostrano criticità addirittura paragonabili alle regioni appena ricordate.

In Emilia-Romagna si riscontra una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti - e, fra questi, soprattutto nel traffico degli stupefacenti -, ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche ben più complesse e articolate.

Fra le novità più significative di questo scenario, innanzitutto occorre ricordare la progressione delle attività mafiose nell'economia legale - specie nel settore edile e commerciale - e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.). A rendere tale quadro più complesso ricorre, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro).

Secondo le recenti indagini giudiziarie, il nostro territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare - quando necessario - i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine.

¹Si intendono i luoghi dove il fenomeno mafioso è nato e si è sviluppato storicamente, ovvero in alcune aree circoscritte del Mezzogiorno d'Italia. Più precisamente, la Sicilia occidentale per quanto riguarda cosa nostra, la Calabria meridionale in relazione alla 'ndrangheta, il Napoletano con riferimento alla camorra. Per rimanere ancora nell'ambito delle mafie autoctone, a queste occorre aggiungere la sacra corona unita, costituitasi in tempi più recenti nella Puglia meridionale, ma, come è noto, anch'essa, come le altre, si è espansa sia all'interno della regione dove ha avuto origine che in altre regioni.

Controllo del territorio, gestione di traffici illeciti, reati economico-finanziari

Una sintesi utile di quanto è stato illustrato finora, è possibile ottenerla dalla tavola 5. La tavola illustra tre diversi indici che misurano l'incidenza della presenza della criminalità organizzata nel territorio della regione. In particolare, gli indici sono stati ottenuti dai reati esaminati più sopra in modo dettagliato, i quali, seguendo quanto è noto in letteratura, sono stati raggruppati in tre diversi ambiti in cui agiscono i gruppi criminali: l'ambito del controllo del territorio; l'ambito della gestione dei traffici illeciti; l'ambito delle attività criminali economiche-finanziarie.

Nel primo ambito - quello che lo studioso statunitense, Anton Block, negli anni '30 chiamava "*Power Syndacate*" - ricadono una serie di reati-spia che attestano il controllo del territorio da parte delle organizzazioni criminali. Queste attività criminali generalmente sono consolidate e incidono in misura elevata nelle zone di origine delle mafie, o dove le mafie sono presenti da più tempo. Nel caso specifico, afferiscono a questo ambito gli omicidi per motivi di mafia, i reati di associazione a delinquere mafiosa, le estorsioni, i danneggiamenti e gli attentati dinamitardi e incendiari.

Nella sfera della gestione dei traffici illeciti - chiamata da Anton Block "*Enterprise Syndacate*" - ricadono i reati riguardanti gli stupefacenti, lo sfruttamento della prostituzione, i furti e le rapine organizzate, i reati di ricettazione. Queste attività criminali risultano tendenzialmente più diffuse - sia nei territori di origine delle mafie che altrove - dove insistono grandi agglomerati urbani e dimostrano la capacità da parte del crimine organizzato di realizzare e organizzare traffici illeciti particolarmente complessi.

Nella sfera delle attività criminali economiche-finanziarie ricadono i reati di riciclaggio, di usura, le truffe, le frodi e i reati di contraffazione. Queste attività criminali tendono a essere più diffuse nei territori economicamente e finanziariamente più attivi e coinvolgono una rete di soggetti afferenti spesso al mondo delle professioni non necessariamente strutturati all'interno delle organizzazioni, ma per le quali offrono prestazioni specialistiche: i cosiddetti colletti bianchi.

Come si può osservare nella tabella, il valore dell'indice che attesta il controllo del territorio da parte delle organizzazioni criminali nella nostra regione è decisamente sotto la media dell'Italia, ma risulta più alta della media della ripartizione territoriale del Nord-Est. Il tasso di delittuosità per questo tipo di attività criminale per la nostra regione è di 22,2 ogni 100 mila abitanti, quello dell'Italia di 30,8 mentre quello del Nord-Est di 17,9 ogni 100 mila abitanti.

Per quanto riguarda invece gli altri due ambiti di attività la nostra regione detiene tassi leggermente superiori a quelli medi dell'Italia e molti più elevati di quelli Nord-Est. In particolare, riguardo alla gestione dei traffici illeciti il tasso della regione è di 115,2 ogni 100 mila abitanti (quello dell'Italia di 112,9, mentre quello del Nord-Est di 94,9 ogni 100 mila abitanti), mentre per quanto riguarda l'ambito della criminalità economica-finanziaria il tasso regionale è di 261,3 ogni 100 mila abitanti (quello dell'Italia di 258,5, mentre quello del Nord-Est 240,6).

Osservando ora l'incidenza di queste attività all'interno della regione, emergono quattro province dove i valori dei tassi risultano più elevati di quelli medi regionali: Parma, Bologna, Ravenna e Rimini. In particolare, nella provincia di Parma risultano più elevati i tassi che afferiscono agli ambiti del controllo del territorio e delle attività criminali economiche-finanziarie, mentre nelle Province di Bologna, Ravenna e Rimini si registrano tassi più elevati della media rispetto a tutte e tre gli ambiti criminali.

TABELLA 5:

Presenza della criminalità organizzata nelle province dell'Emilia-Romagna secondo gli indici di "Power Syndacate", "Enterprise Syndacate" e delle attività criminali economiche-finanziarie. Periodo 2010-2019 (tassi medi del periodo su 100 mila residenti; indice di variazione media annuale del periodo; indice di variazione del biennio 2018-2019).

	Power Syndacate (Controllo del territorio)			Enterprise Syndacate (Gestione dei traffici illeciti)			Crimine Economico-Finanziario		
	Tasso su 100 mila ab.	Variazione media	Variazione 2018-2019	Tasso su 100 mila ab.	Variazione media	Variazione 2018-2019	Tasso su 100 mila ab.	Variazione media	Variazione 2018-2019
Italia	30,8	0,2	-7,0	112,9	-1,2	-6,0	258,5	8,1	11,2
Nord-est	17,9	3,0	-7,4	94,9	-0,6	-6,4	240,6	9,8	15,2
Emilia-Romagna	22,2	4,5	-10,1	115,2	-0,8	-9,1	261,3	7,9	12,7
Piacenza	16,7	6,5	-13,6	94,7	5,0	-5,9	205,4	8,8	7,0
Parma	23,0	7,2	-16,3	106,0	2,2	-6,6	264,1	7,9	16,9
Reggio nell'Emilia	19,1	6,9	-41,3	79,0	-2,0	3,9	204,4	11,2	15,6
Modena	16,3	4,3	-6,1	86,9	1,1	-2,2	219,9	7,8	12,3
Bologna	29,2	8,1	11,0	147,5	-1,3	-15,4	340,9	8,1	7,5
Ferrara	18,7	4,8	-5,5	95,8	2,1	-5,4	223,0	12,8	32,8
Ravenna	22,5	2,1	14,9	157,3	-0,6	-10,1	273,4	7,9	20,6
Forlì-Cesena	18,4	3,3	-4,6	93,8	-2,1	-29,8	236,2	4,3	9,9
Rimini	29,2	7,8	-38,6	157,3	-2,8	0,6	295,9	6,3	4,7

Contesto interno

L'Unione Tresinaro Secchia, costituita nel 2008, gestisce per conto dei sei comuni aderenti le seguenti funzioni:

- **Sistemi informativi associati (SIA)**
- **Polizia locale**
- **Protezione civile**
- **Servizi sociali**
- **Gestione unica del personale**
- **Centrale Unica di Committenza (CUC)/Stazione unica appaltante (SUA)**
- **Politiche Abitative.**

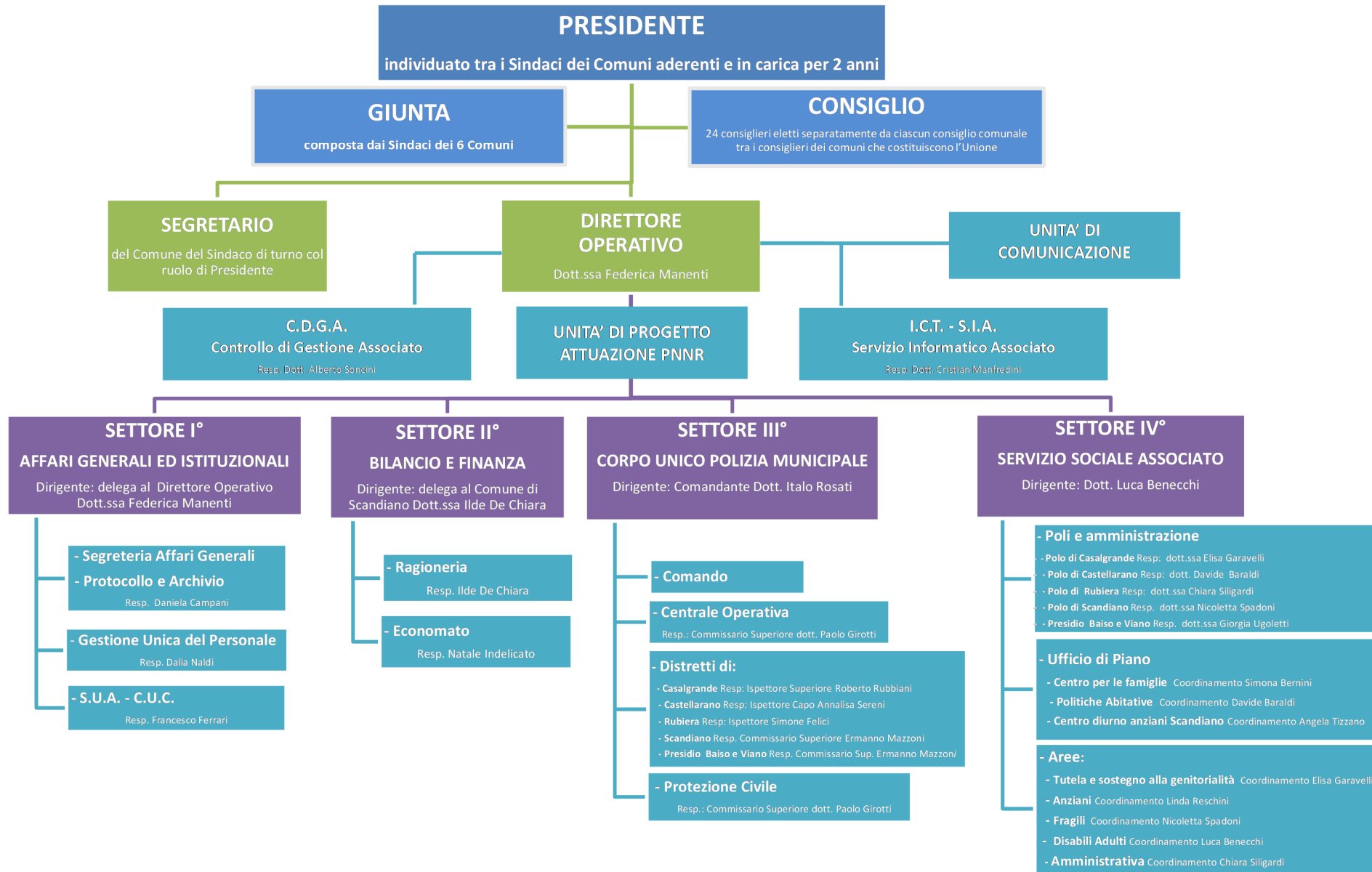
ASSETTO ORGANIZZATIVO INTERNO

Il vertice politico è rappresentato dal Presidente dell'Unione, coadiuvato dalla Giunta composta da tutti i Sindaci dei Comuni che compongono l'Unione. Il Consiglio dell'Unione è organo di indirizzo politico ed amministrativo ed è composto da consiglieri dei Comuni che compongono l'Unione, designati dagli stessi Comuni in rappresentanza dell'Ente di provenienza.

Il **Segretario generale** riveste funzioni di assistenza giuridica agli organi, pubblico ufficiale verbalizzante e RPCT e presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Il coordinamento e la sovrintendenza della gestione sono assegnati al **Direttore Operativo** dal 1 Marzo 2021.

La struttura burocratica è suddivisa in quattro Settori e precisamente:

- **1° Settore Affari generali e Istituzionali;**
- **2° Settore Bilancio e finanza;**
- **3° Settore Corpo unico Polizia Municipale**
- **4° Settore Servizio sociale unificato**



Modalità di redazione e aggiornamento del Piano e collegamento con gli obiettivi strategici di performance

Il PTPCT copre il periodo di medio termine del triennio 2023-2025, e la funzione principale dello stesso è quella di assicurare il processo, a ciclo continuo, di gestione del rischio corruttivo attraverso approvazione del sistema, attuazione e revisione dello stesso, secondo i principi, le disposizioni e le linee guida elaborate a livello nazionale e internazionale. Nel contesto di introduzione del PIAO, il PTPCT è elemento di integrazione programmatica finalizzato a garantire il valore pubblico della imparzialità, trasparenza ed etica dell'agire amministrativo, attraverso il collegamento tra obiettivi di performance ed obiettivi di prevenzione della corruzione.

La redazione di questo documento è avvenuta nel rispetto delle indicazioni fornite dal PNA 2022, in forma sintetica e idonea a costituire una sezione del PIAO. Rispetto al precedente documento 2022/2024, questo Piano riduce ad estrema sintesi gli elementi di analisi del contesto interno ed esterno e rinvia alla sezione di analisi di contesto del PIAO stesso e ai dati analitici contenuti nel Documento Unico di Programmazione. Non ripropone la disciplina già presente nei PNA 2022 e anni precedenti ma si presenta attuativo dei canoni interpretativi e delle prescrizioni in essi contenute. Privilegia il ricorso alla sintesi discorsiva ma essenziale nell'intenzione di raggiungere chiarezza e leggibilità del documento.

L'approvazione definitiva del PTPCT avviene insieme con l'approvazione del PIAO, nei trenta giorni successivi all'approvazione del Documento Unico di Programmazione e del Bilancio dell'Ente.

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

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

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

In via preliminare la redazione del presente aggiornamento è preceduta da:

- monitoraggio del grado di attuazione delle misure contenute nel piano vigente (questionario somministrato agli uffici nel periodo di agosto-settembre 2022)
- aggiornamento della mappatura dei processi dell'Ente (rilevazione e consegna delle schede ultimata alla data del 30 novembre 2022)

Dal monitoraggio del grado di attuazione delle misure emerge quanto segue:

Descrizione	Numero
Fatti corruttivi nel corso dell'ultimo anno:	0
sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti	0
sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	0
procedimenti penali in corso a carico di dipendenti	1
procedimenti penali in corso a carico di amministratori	0
decreti di citazione a giudizio davanti alla corte dei conti a carico di dipendenti	0
procedimenti disciplinari pendenti	0
Ricorsi in tema di affidamento di contratti pubblici	0
Ricorsi/procedimenti stragiudiziali di dipendenti per situazioni di malessere organizzativo	0
Esiti del controllo interno di regolarita' amministrativa	Gli esiti dei controlli interni di regolarita' amministrativa non hanno evidenziato anomalie e irregolarita' significative
Articoli di stampa che hanno coinvolto l'amministrazione relativamente a casi di cattiva amministrazione	0

CAPITOLO TERZO METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO E INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE PREVENTIVE

Principi per la gestione del rischio

Il PTPCT si basa sui seguenti principi per la gestione del rischio:

- a) La gestione del rischio crea e protegge il valore pubblico del buon andamento, dell'imparzialità, della trasparenza, condizione per una pubblica amministrazione efficiente e credibile presso i cittadini e le istituzioni
- b) La gestione del rischio e' parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione.
- c) La gestione del rischio e' parte del processo decisionale.
- d) La gestione del rischio aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di prioritá' delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative.
- e) La gestione del rischio è coerente con l'analisi del contesto interno

Soggetti della gestione del rischio

L'individuazione degli attori del sistema di gestione del rischio di corruzione da parte dell'amministrazione tiene conto della strategia elaborata a livello nazionale e definita all'interno dei PNA.

Detta strategia, a livello decentrato, e' attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti, di seguito indicati con i relativi ruoli, compiti e funzioni.

Gli attori della strategia di prevenzione del rischio di corruzione operano in funzione della adozione, dell'attuazione, della modificazione e, infine della revisione del sistema di gestione del rischio e del documento, il PTPCT, che riepiloga e sintetizza il sistema di gestione medesimo.

Ruolo	Compiti e funzioni
Presidente e Giunta	Organi di indirizzo politico definiscono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
Stakeholders esterni	portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni e di esercitare il controllo democratico sull'attuazione delle misure, con facoltà di effettuare segnalazioni di illeciti
stakeholders interni all'Ente	portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni, e con obbligo di effettuare segnalazioni di illeciti
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza RPCT	propone all'organo di indirizzo politico l'approvazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1 co. 8 L. 190/2012); verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione; propone la modifica del piano
Referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza	I Dirigenti designano, all'interno delle rispettive aree/ settori/ uffici di competenza soggetti referenti per l'anticorruzione, che svolgono attività informativa nei confronti del RPCT dei Dirigenti /Responsabili di P.O., affinché questi abbiano elementi e riscontri sull'organizzazione ed attività dell'amministrazione e di monitoraggio sull'attività svolta

Ruolo	Compiti e funzioni
Società ed organismi partecipati dall'Ente	Sono tenuti ad uniformarsi alle regole di legalità, integrità ed etica adottate dall'Ente
Dirigenti Responsabili di P.O. per l'area di rispettiva competenza	I Dirigenti per l'area di rispettiva competenza costituiscono la struttura stabile di supporto conoscitivo e operativo a supporto del RPC. I Dirigenti /Responsabili di P.O. svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
Dipendenti	I dipendenti sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012) e segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'RPCT
Ufficio dei procedimenti disciplinari (UPD)	deputato a vigilare sulla corretta attuazione del codice di comportamento e a proporre eventuali modificazioni nonché a esercitare la funzione di diffusione di buone prassi. L'ufficio: <ul style="list-style-type: none"> • svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55-bis d.lgs. n. 165 del 2001); • provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); • cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del d.lgs. n. 165 del 2001; • vigila, ai sensi dell'art. 15 del d.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti dell'ente, ed interviene, ai sensi dell'art. 15 citato, in caso di violazione.
Dirigente Ufficio del personale	E' chiamato a cooperare all'attuazione e alle modifiche al codice di comportamento e a diffondere buone pratiche
Dirigente Ufficio SIA/ ICT	E' competente per il supporto alla digitalizzazione dei processi e per le necessarie misure prevenzione di carattere informatico e tecnologico anche nell'ambito della transizione al digitale
Organi di controllo interno all'Ente (OIV o Nucleo di valutazione/Ufficio controllo di gestione, Organo di revisione) e Servizi di audit	Sono tenuti alla vigilanza e al referto nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione, dell'organo di indirizzo politico, e degli organi di controllo esterno secondo le disposizioni di legge

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi avviene in modo da definire l'attività dell'ente in forma aggregata nel concetto di processo produttivo ovvero in una nozione che non coincide con il solo procedimento amministrativo ma accomuna attività e procedimenti nell'ottica di produzione di un omogeneo risultato finale.

Il RPCT ha chiesto ai dirigenti di procedere ad un aggiornamento della mappatura dei processi ed i dirigenti hanno consegnato le schede illustrative della mappatura dei rispettivi processi in data 30 novembre 2021.

La mappatura è avvenuta in modo coerente con le indicazioni fornite dal PNA 2019 e ribadite nel PNA 2022.

Le schede delle quali è composta sono state approvate con atto del RPCT quale istruttoria del presente Piano e sono pubblicate in Amministrazione Trasparente, sezione di I livello "Altri Contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della Corruzione".

Aree di rischio generali e specifiche

AGGREGAZIONE/ASSOCIAZIONE DEI PROCESSI IN AREE DI RISCHIO GENERALI

L'aggiornamento della mappatura dei processi è prodromico alla aggregazione dei processi in aree di rischio generali e specifiche, secondo le indicazioni del piano nazionale anticorruzione del 2019 e del 2022.

All'esito dell'aggiornamento della mappatura dei processi, il Responsabile ha individuato i processi afferenti alle aree di rischio generali ed a quelle specifiche.

Il processo di individuazione è descritto di seguito ed è rappresentato nel Registro dei Rischi, pubblicato in Amministrazione Trasparente, sezione di I livello "Altri Contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della Corruzione".

Le **aree di rischio generali** individuate nell'allegata tabella di valutazione del sono:

- Acquisizione e progressione del personale
- Affidamento di servizi e forniture – contratti pubblici
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Affari legali e contenzioso
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Le **aree di rischio specifiche** sono state individuate in ragione del fatto che l'Unione gestisce servizi in forma associata per conto di sei Comuni e quindi i processi che compongono la gestione di questi servizi presentano complessità e peculiarità derivanti dal fatto che sono rivolti ad una pluralità composta da sei amministrazioni, sei compagini organizzative e sei ambiti territoriali.

Le aree di rischio specifiche sono le seguenti:

- controlli, ispezioni, sanzioni, area riconducibile al servizio associato di polizia locale
- servizi informatici, area riconducibile al servizio informatico associato
- funzionamento degli organi politici, area **riconducibile** al funzionamento degli organi dell'Unione, Presidente, Giunta e Consiglio

Il servizio sociale associato, pur di rilevanti dimensioni poiché il suo ambito coincide con il distretto socio-sanitario nel quale tutti i sei i Comuni e l'ASL sono compresi, non origina area di rischio specifica poiché la mappatura consegnata dal Dirigente evidenzia che la totalità dei suoi processi si riferisce ai provvedimenti ampliativi della sfera del destinatario, all'acquisizione di servizi, alla gestione di entrate ed uscite e quindi si tratta di processi già compresi negli ambiti generali.

Individuazione degli eventi rischiosi

Una volta individuate le aree di rischio ed i processi appartenenti alle aree, il Responsabile ha individuato gli eventi rischiosi sulla base dei fattori abilitanti come definiti dal PNA 2019.

I fattori abilitanti presi in considerazione per questa operazione sono due:

- grado di discrezionalità del processo
- impatto economico e finanziario

Il grado di rischio è a sua volta qualificato secondo la scala di valore Alto – Medio – Basso, in base ad una valutazione qualitativa fatta in base ai seguenti criteri desunti dall'analisi del contesto interno:

- assenza di digitalizzazione del processo
- potenziale danno di immagine
- manifestazione di eventi corruttivi passati
- elevata discrezionalità della scelta

L'attribuzione del grado di rischio deriva dalla combinazione degli elementi sopra riportati secondo il seguente schema:

- la combinata presenza di almeno tre dei fattori determina un grado di rischio **alto**
- la presenza di almeno due fattori tra i quali l'assenza di digitalizzazione e l'elevata discrezionalità della scelta determina un grado di rischio **medio**
- la presenza di un solo fattore determina un grado di rischio **basso**

Individuazione delle misure preventive

Le misure generali idonee al contrasto degli eventi corruttivi ovvero le misure generali di trattamento del rischio sono riconducibili a questi ambiti:

- misure di controllo del contenuto degli atti e/o del processo e del procedimento e monitoraggio dei tempi
- misure di digitalizzazione, informatizzazione e automazione dei processi e dei procedimenti
- misure di autoregolazione
- misure di trasparenza idonee a ridurre l'ambito di discrezionalità ed aumentare il potere di controllo della collettività
- misure di formazione
- misure di organizzazione
- misure relative ai contratti finanziati con fondi derivanti da PNRR

Le misure generali di idonee al contrasto degli eventi corruttivi sono **obbligatorie**, sono adottate in maniera trasversale a tutti gli ambiti e a tutti i processi e riguardano tutto il personale dell'Ente ed integrano il valore pubblico della legalità, imparzialità e trasparenza dell'agire pubblico.

Nei paragrafi seguenti sono esaminate le misure di prevenzione e trattamento del rischio riconducibili agli ambiti sopra evidenziati.

Codice di comportamento - diffusione di buone pratiche e valori – misura di autoregolazione

L'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare, tra le altre finalità, la prevenzione dei fenomeni di corruzione

Il 16 aprile 2013 e' stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di Comportamento.

Il comma 3 dell'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di Comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

Il Codice di Comportamento integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici adottato con decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, che ne costituisce la base minima e indefettibile.

L'Ente ha approvato il proprio codice di comportamento con deliberazione della Giunta n. 27 del 30/03/2021 ed ha provveduto alla diffusione, alla formazione specifica e alla pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Le disposizioni del Codice si applicano a tutti i dipendenti; i Dirigenti in qualità di datori di lavoro sono responsabili del controllo dell'attuazione delle misure e della segnalazione delle violazioni all'Ufficio Procedimenti Disciplinari Unificato.

Rotazione ordinaria del personale - misura di organizzazione

La rotazione del personale è una misura raccomandata per la prevenzione dei fenomeni corruttivi in quanto 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. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

La rotazione del personale è una misura che si applica tanto più agevolmente quanto più ampia è l'organizzazione amministrativa e la disponibilità di personale assegnato al medesimo servizio.

L'analisi del contesto interno evidenzia che l'Unione è caratterizzata da una dotazione di personale ridotta al minimo essenziale per ogni funzione e ogni ufficio o unità organizzativa si occupa di svolgere compiti differenti e non fungibili. I servizi gestiti dall'Unione sono di diversa natura e specificità e comportano la necessità, per il personale addetto, di raggiungere e consolidare competenze specialistiche per cui la rotazione diventa astrattamente possibile nell'ambito della medesima unità organizzativa di settore o di servizio.

Ogni settore deve procedere alla rotazione ordinaria del personale ogni volta che si presenti la possibilità e ciascun dirigente è responsabile dell'attuazione di questa misura.

Il RPPCT verifica con cadenza annuale se la misura è stata adottata al ricorrere delle condizioni.

Gestione del conflitto di interesse - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse- misura organizzativa e di autoregolazione

Ogni dipendente ha l'obbligo di astenersi e di dichiarare la propria situazione al dirigente/responsabile P.O. del proprio ufficio, a cui compete di valutare la sussistenza delle eventuali condizioni che integrino ipotesi di conflitto di interesse.

Le dichiarazioni, relativamente alle procedure di aggiudicazione dei contratti pubblici, vanno rese seguendo la procedura di seguito indicata, e sono assoggettate ai controlli previsti per ciascuna tipologia di dichiarazione.

a) Dichiarazione sostitutiva ai sensi degli articoli 6, comma 1, del DPR n. 62/2013 e 6-bis della legge n. 241/90.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente rende la dichiarazione di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013, per quanto a sua conoscenza. Tale dichiarazione comprende i casi di conflitti di interessi, anche potenziali, in capo al responsabile del procedimento e ai dipendenti competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e il provvedimento finale. La dichiarazione di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 ha ad oggetto la sussistenza di potenziali conflitti di interesse che possono insorgere già nella fase dell'individuazione dei bisogni dell'amministrazione e ancor prima che siano noti i concorrenti. A titolo esemplificativo si può far riferimento all'ipotesi in cui un funzionario sia parente di un imprenditore che abbia interesse a partecipare, per la sua professionalità, alle gare che la stazione appaltante deve bandire. La dichiarazione deve essere aggiornata immediatamente in caso di modifiche sopravvenute, comunicando qualsiasi situazione di conflitto di interesse insorta successivamente alla dichiarazione originaria.

b) Dichiarazione sostitutiva riferita alla singola procedura di gara

Ferme restando le disposizioni di cui al precedente punto a), i soggetti di cui al paragrafo a) medesimo, che ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione, devono rendere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000. La dichiarazione, resa per quanto a conoscenza del soggetto interessato, ha ad oggetto ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza. La dichiarazione è rilasciata al responsabile del procedimento. Il RUP rilascia la dichiarazione sui conflitti di interesse al soggetto che lo ha nominato e/o al superiore gerarchico. Al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, la nomina è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse resa dal soggetto individuato. I soggetti di cui al paragrafo a) sono tenuti a comunicare immediatamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP il conflitto di interesse che sia insorto successivamente alla dichiarazione iniziale. Il RUP rende la dichiarazione al soggetto che l'ha nominato e al proprio superiore gerarchico. La comunicazione è resa per iscritto e protocollata per acquisire certezza in ordine alla data.

Ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000, i controlli delle dichiarazioni sostitutive sono effettuati a campione. Il controllo viene avviato in ogni caso in cui insorga il sospetto della non veridicità delle informazioni ivi riportate, ad esempio al verificarsi delle situazioni indicate nella tabella di cui al paragrafo 10 o in caso di segnalazione da parte di terzi. I controlli sono svolti in contraddittorio con il soggetto interessato mediante utilizzo di banche dati, informazioni note e qualsiasi altro elemento a disposizione della stazione appaltante.

La competenza a decidere sulle dichiarazioni è come di seguito declinata.

Sia nei casi indicati nel punto a) sia nei casi indicati nel punto b):

- sulle dichiarazioni di situazioni di conflitto dei dipendenti è competente a decidere il dirigente/responsabile P.O.;

- sulle dichiarazioni di situazioni di conflitto dei dirigenti/responsabili P.O. e' competente a decidere il Segretario generale;
- sulle dichiarazioni di situazioni di conflitto del Segretario/Direttore generale, decide l'organo di indirizzo politico.

In tutti i casi predetti, l'omissione della dichiarazione integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio, sanzionabile ai sensi dell'articolo 16 DPR 16 n. 62/2013 e del Codice di comportamento dell'Ente.

Ogni dipendente è responsabile dell'osservanza di questa misura, in ogni stato e grado del procedimento e per ogni attività.

Per l'ipotesi di processi e procedimenti attuativi delle misure finanziate con fondi PNRR, la disciplina del presente Piano è integrata con quella specificamente prevista nel PNA 2022 e nelle Linee Guida per la rendicontazione dei finanziamenti PNRR, approvate dal Ministero delle Finanze.

Il RPCT verifica con cadenza semestrale se la misura è stata adottata.

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali – misura di organizzazione e di autoregolazione

La Legge n. 190/2012 ha valutato l'ipotesi che il dipendente pubblico possa sfruttare la posizione acquisita durante il periodo di servizio per preconstituire delle condizioni favorevoli al futuro ottenimento di incarichi presso le imprese o i privati con i quali e' entrato in contatto durante lo svolgimento della sua attività amministrativa.

Al fine di evitare il rischio di situazioni di corruzione connesse all'attività del dipendente successiva alla cessazione del pubblico impiego, la Legge n.190 ha modificato l'art. 53 del D.Lgs. n.165 del 2001, stabilendo che: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (...)".

Non tutti i dipendenti sono interessati da questa fattispecie, ma soltanto coloro che hanno la possibilità di influenzare il contenuto degli atti amministrativi che riguardano gli interessi di soggetti esterni all'amministrazione e che hanno l'obbligo di rendere specifica dichiarazione a riguardo.

Il RPCT verifica con cadenza semestrale l'avvenuto rispetto di questa misura.

Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors) – misura di organizzazione e di autoregolazione

Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconfiribilita' di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilita' specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI).

Ha sancito, in particolare, ipotesi di inconfiribilita' di incarichi dirigenziali:

- a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;

c) a componenti di organi di indirizzo politico.

Le ipotesi di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali riguardano, invece:

- a) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, nonché lo svolgimento di attività professionale;
- b) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

A differenza delle cause di inconfiribilità, che comportano una preclusione all'assunzione dell'incarico dirigenziale, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante la rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.

Conformemente a quanto richiesto dall'articolo 20 del D.Lgs. n.39 del 2013, l'amministrazione verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000 pubblicata sul sito (art. 20 D.Lgs. n. 39 del 2013). Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

Tutti i dirigenti/responsabili P.O. hanno rilasciato apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcuna delle cause di inconfiribilità o incompatibilità previste dal medesimo decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute; la dichiarazione viene pubblicata nel sito Internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente - Personale - Dirigenti".

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 D.Lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Ogni dirigente è responsabile dell'osservanza di questa misura.

Il RPCT verifica con cadenza semestrale se la misura è stata adottata.

Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconfiribilità di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI).

Ha sancito, in particolare, ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali:

- a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- c) a componenti di organi di indirizzo politico.

Le ipotesi di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali riguardano, invece:

- a) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, nonché lo svolgimento di attività professionale;
- b) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

A differenza delle cause di inconfiribilità, che comportano una preclusione all'assunzione dell'incarico dirigenziale, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante la rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.

Conformemente a quanto richiesto dall'articolo 20 del D.Lgs. n. 39 del 2013, tutti i dirigenti/responsabili P.O., subito dopo il conferimento degli incarichi dirigenziali, hanno rilasciato apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcuna delle cause di inconfiribilità o incompatibilità previste dal medesimo decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute.

La dichiarazione è stata pubblicata nel sito Internet nella sezione "Amministrazione trasparente - Personale - Dirigenti".

Analoga procedura viene reiterata di anno in anno, in occasione al conferimento degli incarichi, con rinnovo della dichiarazione.

Ogni dirigente è responsabile dell'osservanza di questa misura.

Il RPCT verifica con cadenza semestrale se la misura è stata adottata.

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel D.Lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione di assumere i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessioni dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

La condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra, è causa di inconfiribilità di incarichi dirigenziali (art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013) come illustrato nel paragrafo precedente dedicato all'argomento.

L'assenza di condanna deve essere espressamente dichiarata da coloro che sono nominati nelle commissioni o in caso di assegnazione ad uffici e conferimento di incarichi, anche esterni e la dichiarazione deve essere richiesta dal responsabile del procedimento.

Ogni dirigente è responsabile dell'osservanza di questa misura.

Il RPCT verifica con cadenza semestrale se la misura è stata adottata previa indagine su un campione di provvedimenti non inferiore al 5%.

Misure di prevenzione per i procedimenti di affidamento finanziati con fondi PNRR

Il decreto legge 16 luglio 2020 n. 76 ha introdotto previsioni di semplificazione per gli affidamenti dei contratti pubblici sotto e sopra soglia. La finalità degli interventi è quella di incentivare gli investimenti pubblici e fronteggiare le ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria COVID-19. Si sottolinea che, nonostante le deroghe introdotte, il legislatore ha comunque fatto salve le misure di trasparenza per tutti gli atti delle procedure di affidamento semplificate. L'ANAC nel PNA 2022 è intervenuta modificando le misure di trasparenza già dettate nel 2016, attraverso l'approvazione di un nuovo documento di disciplina delle misure di trasparenza riferite alla sottosezione "Bandi di gara e contratti".

In osservanza delle raccomandazioni contenute nel PNA 2022, di seguito sono riassunte le misure preventive da adottare nel caso di affidamenti derivanti da interventi finanziati con fondi PNRR e altri finanziamenti speciali:

- conferma di tutte le misure già previste nel Registro rischi aggiornato al 2022
- doppio controllo congiunto di RUP, responsabile di servizio, CUC ove coinvolta e Dirigente responsabile dell'attuazione, riguardo le modalità di calcolo del valore contrattuale ai fini della individuazione della soglia alla quale commisurare la disciplina dell'affidamento
- oneri di motivazione rinforzata della determina a contrarre, nel caso di ricorso ad affidamenti diretti e procedura negoziata senza bando
- oneri di motivazione rinforzata nella determina a contrarre riguardanti la rotazione del contraente negli affidamenti diretti
- rispetto delle disposizioni riguardanti l'individuazione del titolare effettivo dell'azienda contraente, dettate dalle Linee Guida approvate dal Ministero delle Finanze e dal PNA 2022

Ogni dirigente è responsabile dell'osservanza di questa misura.

Il RPCT verifica con cadenza semestrale se la misura è stata adottata previa indagine su un campione di provvedimenti non inferiore al 5%.

Monitoraggio dei tempi procedurali – misura di organizzazione

Il rispetto dei tempi del procedimento è garanzia di trasparenza e imparzialità. E' misura di carattere generale che riguarda tutti i Settori e Servizi nei quali è articolato l'Ente ed è misura rinforzata nei casi indicati dal Registro dei rischi e delle misure preventive.

Il rispetto dei termini procedurali realizza valore pubblico poiché crea le condizioni necessarie affinché l'azione amministrativa sia efficace ed efficiente

I tempi del procedimento sono disciplinati dalle disposizioni di Legge e di Regolamento ed è compito del Responsabile del procedimento concludere il procedimento nei termini previsti e compiere tutte le attività necessarie all'adozione del provvedimento finale.

Nella conduzione dei procedimenti amministrativi ad istanza di parte, il Responsabile si attiene rigorosamente alla data di avvio individuata dalla segnatura di protocollo e segue l'ordine di priorità individuato dalla data, fatte salve ragioni di celerità ed urgenza che devono essere evidenziate nel provvedimento finale.

Il Dirigente del Settore provvede al controllo dell'avvenuto rispetto dei termini del procedimento attraverso l'estrazione di una percentuale di procedimenti conclusi nel semestre, non inferiore al 5%.

Il RPCT verifica con cadenza semestrale se la misura è stata adottata.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

L'Ente ha predisposto una procedura informatizzata che consente a chiunque di segnalare al RPCT episodi o comportamenti a carattere corruttivo, mediante l'accesso al seguente indirizzo telematico: <https://unionetresinarosecchia.whistleblowing.it/>

L'accesso consente la compilazione di un modello di segnalazione che viene indirizzato al RPCT al quale soltanto vengono consegnate le credenziali di accesso alla casella elettronica di destinazione del modello compilato.

La procedura descritta consente di mantenere l'anonimato e di inviare in maniera immediata ogni segnalazione al Responsabile.

L'indirizzo telematico sopra riportato è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet, sottosezione di primo livello Altri Contenuti, sottosezione di secondo livello Prevenzione della Corruzione.

Formazione del personale – Misura di carattere preventivo e organizzativo

La formazione specifica sui temi della prevenzione della corruzione, sull'etica della legalità, sulla trasparenza è organizzata in base ad un documento di pianificazione annuale elaborato dal servizio per la gestione unica del Personale dell'Unione Tresinaro Secchia in base al fabbisogno segnalato da tutti i Comuni componenti l'Unione; si rinvia alla sezione specifica all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Monitoraggio PTPCT

La TABELLA seguente indica le azioni, il cronoprogramma, le modalità e gli indicatori del monitoraggio.

Azione	Cronoprogramma	Modalità	Indicatori di risultato
Monitoraggio di primo livello, in autovalutazione a cura del dirigente /Responsabile P.O., sull'efficacia delle misure del PTPCT	Giugno - Dicembre	Informatizzazione e automazione delle attività di verifica e controllo	Nr. dei monitoraggi eseguiti e pubblicati sul sito
Monitoraggio di primo livello, in autovalutazione a cura del dirigente /Responsabile P.O., sul programma della trasparenza con riferimento alla completezza, aggiornamento e apertura dei formati delle pubblicazioni	Giugno - Dicembre	Informatizzazione e automazione delle attività di verifica e controllo	Nr. di sezioni e sottosezioni dell'amministrazione trasparente oggetto di un monitoraggio
	Giugno - Dicembre	Informatizzazione e automazione delle attività di verifica e controllo	Nr. unità organizzative nelle quali viene svolto il monitoraggio
	Giugno - Dicembre	Informatizzazione e automazione delle attività di verifica e controllo	Nr. unità organizzative nelle quali è svolto il monitoraggio

CAPITOLO QUARTO

DISCIPLINA GENERALE DELLA TRASPARENZA

Principio generale di trasparenza

L'attività amministrativa dell'Amministrazione si informa al principio generale della trasparenza, che è anche una delle principali misure di prevenzione della corruzione.

La trasparenza, quale principio generale dell'attività amministrativa di cui all'art. 1 del D.lgs. 33/2013 implica accessibilità dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, concernenti l'organizzazione e l'attività, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini e di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Questa accezione è confermata dal D.Lgs. 97/2016 di "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo è l'introduzione dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, l'unificazione fra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza, l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l'attribuzione ad ANAC della competenza all'irrogazione delle stesse.

Con Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, l'ANAC ha adottato le "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016".

Le Linee guida sono suddivise in tre parti:

- una prima parte illustra le modifiche di carattere generale che sono state introdotte dal D.lgs. 97/2016, con particolare riferimento all'ambito soggettivo di applicazione, alla programmazione della trasparenza e alla qualità dei dati pubblicati;
- una seconda parte nella quale si dà conto delle principali modifiche o integrazioni degli obblighi di pubblicazione disciplinati nel d.lgs. 33/2013. Con riferimento ai dati da pubblicare ai sensi dell'art. 14, le linee guida rinviano a ulteriori specifiche Linee guida in corso di adozione;
- nella terza parte sono fornite alcune indicazioni circa la decorrenza dei nuovi obblighi e l'accesso civico in caso di mancata pubblicazione di dati.

In allegato alle Linee guida è stata predisposta, in sostituzione dell'allegato 1 della Delibera n. 50/2013, una mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dalla normativa vigente.

Ulteriori fonti che completano il quadro normativo in tema di trasparenza, dopo le linee guida n.1310 del 2016 sono:

- Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 29 marzo 2017;
- Delibera numero 641 del 14 giugno 2017 Modificazione ed integrazione della Delibera n. 241 del 8 marzo 2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali" come modificato dall'art. 13 del D.Lgs. 97/2016"
- Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017, Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici;

- Determinazione n. 241 del 08 marzo 2017, Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali" come modificato dall'art. 13 del D.Lgs. 97/2016.
- PNA 2022 che introduce una nuova disciplina di pubblicazione dei dati nella sottosezione di AT, "Bandi di gara e Contratti

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

La pubblicazione di documenti, informazioni e dati obbligatori ai sensi delle normative e delle linee guida citate nel paragrafo precedente è un obiettivo strategico di questo Ente.

Nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione che costituisce allegato al PTPCT ed è pubblicato in Amministrazione Trasparente, sono rappresentate tutte le informazioni fondamentali inerenti gli obblighi di pubblicazione e i Settori responsabili dell'adempimento degli obblighi.

Il RPCT procede al controllo semestrale dell'avvenuta corretta pubblicazione dei dati in AT e il Nucleo di Valutazione procede alla verifica secondo le linee guida adottate dall'ANAC.

L'Ente promuove l'implementazione di maggiori livelli di trasparenza delle informazioni attraverso questi strumenti:

- digitalizzazione delle banche dati e degli applicativi di redazione e pubblicazione dei provvedimenti amministrativi
- digitalizzazione degli applicativi di contabilità e di pagamento
- pubblicazione sul sito telematico istituzionale e su tutti i mezzi di comunicazione, di informazioni chiare e dettagliate sull'organizzazione e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, sui Regolamenti comunali vigenti, sugli adempimenti eventualmente previsti a carico dei cittadini, sull'adozione di progetti di sviluppo, sull'impiego di risorse proprie e derivanti da finanziamenti, sulle iniziative amministrative e promozionali rivolte a tutto il territorio e il puntuale aggiornamento di queste informazioni.

Trasparenza e Registro degli accessi

Le Linee Guida ANAC (Delibera n. 1309/2016) e la Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 prevedono:

- la pubblicazione del Registro degli accessi.

Il registro contiene l'elenco delle richieste di accesso presentate all'Ente e riporta l'oggetto e la data dell'istanza e il relativo esito con la data della decisione.

L'elenco delle richieste viene aggiornato semestralmente, come indicato nell'Allegato 1 delle Linee guida ANAC - Delibera n. 1309/2016.

In considerazione della rilevanza del registro l'Amministrazione programma le seguenti misure:

- individuazione di un Ufficio cui attribuire la competenza di gestire il registro con le soluzioni individuate nelle Linee guida dell'Autorità n. 1309/201;
- digitalizzazione e informatizzazione del relativo registro.

Trasparenza e tutela dei dati personali (REG. UE 2016/679)

L'ANAC ha fornito le seguenti indicazioni sul tema dei rapporti tra Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679) .

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del Decreto Legislativo n. 101/2018 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - D.Lgs. n. 196/2003 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 si basa sulla ricostruzione del quadro normativo ricostruita dall'ANAC, e di seguito riportata, quale linea guida vincolante per tutti i soggetti dell'Ente che svolgono attività gestione della trasparenza.

L'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal D.Lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che:

- la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento".

Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che "La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, D.Lgs. 33/2013), occorre che l'Ente, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali:

- verifichi che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione;

- verifichi che, l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, avvenga nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati ("minimizzazione dei dati") (par. 1,lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d). Il medesimo D.Lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che "Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione". Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del D.Lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, vanno scrupolosamente attuate le specifiche indicazioni fornite dal

Garante per la protezione dei dati personali.

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, in caso di dubbi o incertezze applicative i soggetti che svolgono attività di gestione della trasparenza possono rivolgersi al il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), il quale svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Processo di attuazione degli obblighi

Principi generali

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell'Ente, si basa sulla forte responsabilizzazione di ogni singolo ufficio, cui compete:

- l'elaborazione dei dati e delle informazioni;
- la trasmissione dei dati e delle informazioni per la pubblicazione;
- la pubblicazione dei dati e delle informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Responsabile della Trasparenza ha un ruolo di coordinamento e di monitoraggio dell'effettiva pubblicazione, nell'ottica di analisi dei risultati attesi sotto il profilo della completezza e della periodicità dell'aggiornamento dei dati.

Nella attuazione del programma vengono applicate le istruzioni operative fornite dalle prime linee guida in materia di trasparenza e, di seguito, indicate:

- a) osservanza dei criteri di qualità delle informazioni pubblicate sui siti istituzionali ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 33/2013: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità;
- b) osservanza delle indicazioni già fornite nell'allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 in ordine ai criteri di qualità della pubblicazione dei dati, con particolare riferimento ai requisiti di completezza, formato e dati di tipo aperto;
- c) esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione, tenuto conto che l'utilizzo, ove possibile, delle tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni aumenta, infatti, il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;
- d) indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione, tenuto conto della necessità, quale regola generale, di esporre, in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente", la data di aggiornamento;
- e) durata ordinaria della pubblicazione fissata in cinque anni, decorrenti dal 01 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione (co. 3) fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati;
- f) abrogazione della sezione archivio posto che, trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito - che quindi viene meno - essendo la trasparenza assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5 (art. 8, co. 3, dal D.Lgs. 97/2016).

Il sistema delle competenze

L'analisi della struttura organizzativa dell'Amministrazione, come indicata nel contesto interno del presente PTPCT, unitamente all'analisi della dotazione organica e del personale in servizio, costituisce il punto di partenza da considerare per una corretta individuazione dei Responsabili della trasmissione e del Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Detta analisi deve essere completa con le informazioni relative ai dipendenti, ai responsabili di procedimento e ai dirigenti che gestiscono, in relazione ai flussi in partenza e in arrivo, i processi i cui documenti, dati e informazioni sono oggetto di pubblicazione.

Ogni Dirigente di Settore individua con proprio provvedimento l'Ufficio o l'Unità Operativa responsabile della pubblicazione dei documenti e il singolo componente a ciò deputato, in base all'articolazione del Settore e alle disposizioni generali sulle competenze del Responsabile del procedimento contenute nella legge 241/1990.

Direttive, circolari e istruzioni operative sulla gestione dei flussi manuali e informatizzati devono assicurare la costante integrazione dei dati già presenti sul sito, fermo restando:

- per i flussi automatici di pubblicazione dei dati correlati alla gestione automatizzata degli atti, l'implementazione dei flussi medesimi e il loro monitoraggio;
- per i flussi non automatici di pubblicazione, la definizione di procedure necessarie e correlate alla gestione non automatizzata degli atti. Attraverso verifiche periodiche si assicura la gestione corretta degli stessi in termini di celerità e completezza della pubblicazione.

Gli obblighi di pubblicazione rientrano nei doveri d'ufficio e la relativa omissione o parziale attuazione è rilevante sotto il profilo disciplinare, fatte salve le misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.. L'inadempimento degli obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti/responsabili di servizio, dei rispettivi settori di competenza e dei singoli dipendenti. Le sanzioni pecuniarie amministrative per le violazioni degli obblighi in merito alla trasparenza sono indicate dal D.Lgs. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse.

La pubblicazione deve essere effettuata nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 30 giugno 2003 n.196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e, in particolare nel rispetto dei principi di necessità nel trattamento dei dati, correttezza, pertinenza, completezza, non eccedenza. La pubblicazione deve garantire la qualità delle informazioni nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità. A tal fine i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico, devono essere pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al Decreto Legislativo 7 marzo 2005 n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del Decreto Legislativo 24 gennaio 2006 n. 36, del Decreto Legislativo 7 marzo 2005 n. 82, e del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità

Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di valutazione:

- provvede agli adempimenti di controllo così come previsti dalla normativa vigente;
- attesta con apposita relazione l'effettivo assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009;
- utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del Responsabile del Servizio e del personale assegnato ai singoli uffici responsabili della pubblicazione dei dati.

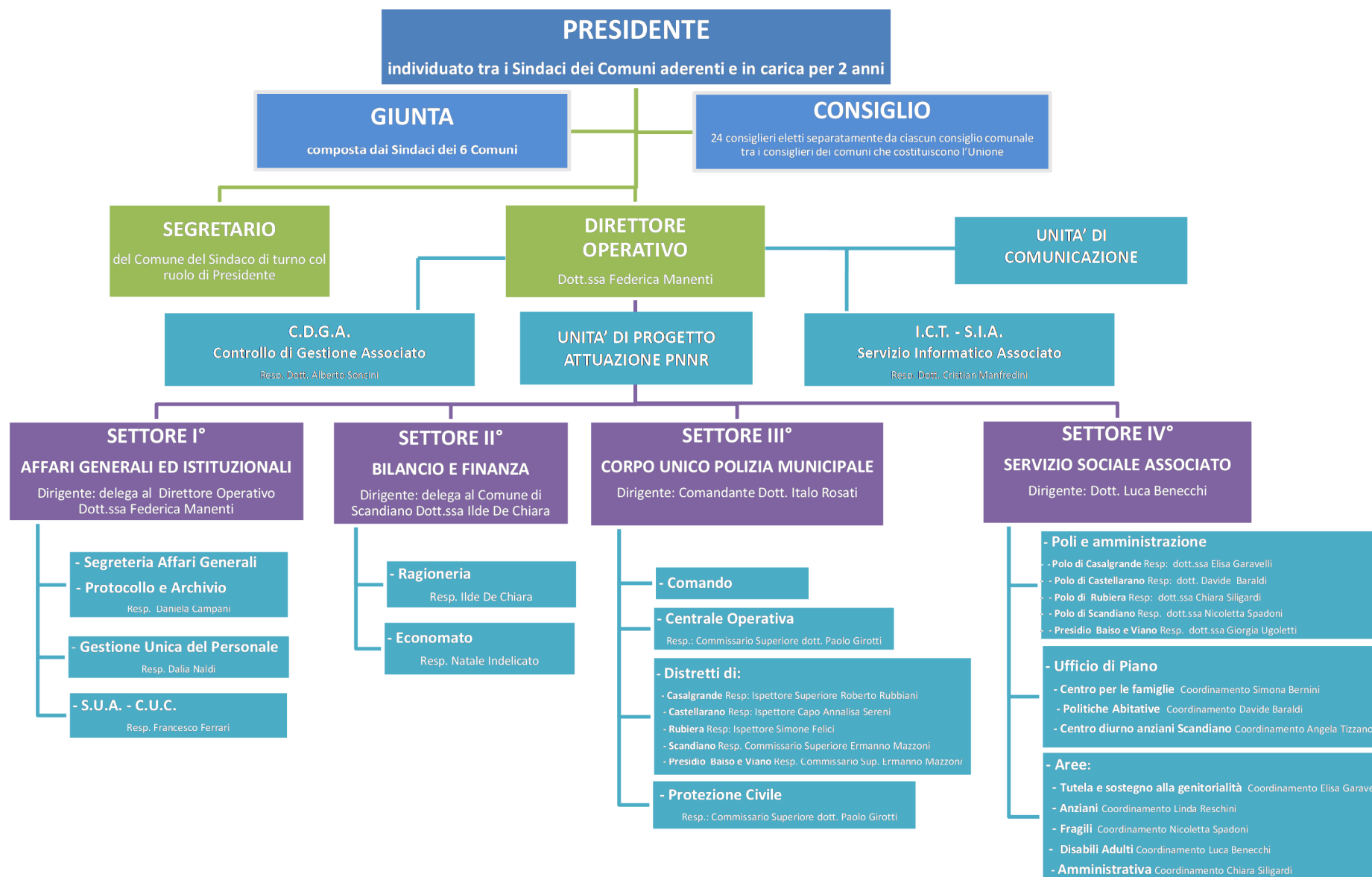
ALLEGATI AL PIANO ANTICORRUZIONE

- a) Mappatura dei processi dell'Ente;
- b) Registro dei rischi e delle misure preventive;
- c) Elenco degli obblighi di pubblicazione;
- d) Elenco specifico degli obblighi di pubblicazione di bandi di gara e contratti.

Gli allegati al Piano sono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosez. di I livello Altri Contenuti, sottosez. di II livello Prevenzione della Corruzione del sito www.tresinarosecchia.it.

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa



Personale

I dipendenti in servizio al 31/12/2022 sono 137 (110 di ruolo + 4 incarichi ex art.110 + 19 tempi determinati + 4 in comando da altri enti a tempo parziale) + Segretario Generale in convenzione con il Comune di Scandiano.

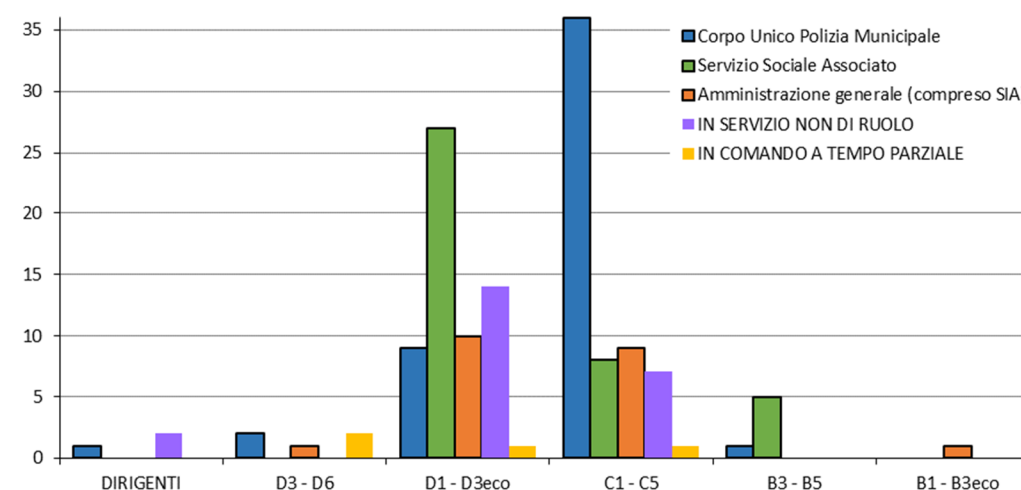
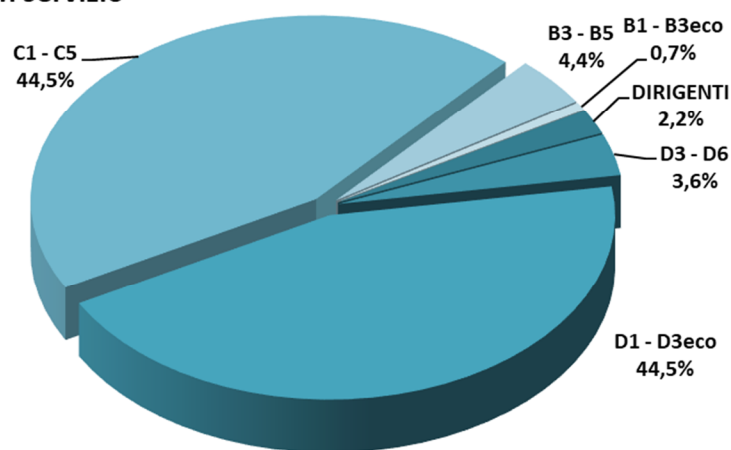
A decorrere dal 1° marzo 2021 è istituita una figura dirigenziale al di fuori della dotazione organica, ex art. 110 comma 2 TUEL, che supporterà la struttura organizzativa e la Giunta dell'Unione nella realizzazione degli obiettivi di miglioramento e che garantirà il coordinamento di servizi e di obiettivi strategici dell'Ente.

Dettaglio personale in servizio suddiviso per categorie e settore di appartenenza al 31/12/2022:

QUALIFICA FUNZIONALE	IN SERVIZIO DI RUOLO			IN SERVIZIO NON DI RUOLO (art.110 e t.det.)	IN SERVIZIO IN COMANDO A TEMPO PARZ.	TOTALE IN SERVIZIO
	Corpo Unico Polizia Municipale	Servizio Sociale Unificato	Amministrazione generale (compreso SIA)			
DIRIGENTI*	1			2		3
D3 - D6	2		1		2	5
D1 - D3eco	9	27	10	14	1	61
C1 - C5	36	8	9	7	1	61
B3 - B5	1	5				6
B1 - B3eco			1			1
TOTALI	49	40	21	23	4	137

* +Segretario Generale

Personale in servizio



Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

Sono indicati in particolare:

- condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della *performance*;
- contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

La diffusione del lavoro agile nell'Unione

Con il termine lavoro agile (o smart working) ci si riferisce a una particolare modalità di esecuzione del lavoro, consistente in una prestazione professionale che si svolge all'esterno delle sedi aziendali, basata su una flessibilità di orari e di luoghi. Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla Legge n. 81/2017.

Essa oggi è chiaramente prevista anche dal nuovo CCNL Funzioni Locali (16.11.2022), innanzitutto poiché consente una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, in base a quanto già illustrato dall'art. 14 della L. 124/2015 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche), in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020.

Anche nella rilevazione "Lavoro agile tra presente e futuro", promossa dal Ministro per la Pubblica amministrazione attraverso la piattaforma ParteciPa curata da Formez PA, che ha riguardato i dipendenti pubblici italiani, è emerso che, a seguito dell'esperienza del lavoro agile, il 96,3% dei dipendenti ritiene che sia una modalità di lavoro che consente di impiegare meglio il proprio tempo e l'85,4% che consenta di conciliare le esigenze di cura personali e familiari. Il 73% ritiene che il lavoro agile faccia aumentare la produttività del proprio lavoro.

Ma il lavoro agile non può essere considerato solo uno strumento di conciliazione: esso anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, e contribuisce a sostenere la cultura della digitalizzazione, dentro e fuori la Pubblica Amministrazione. (I dati di monitoraggio sulla diffusione di tale strumento nelle amministrazioni italiane sono curati dagli Osservatori Digital Innovation della School of Management del Politecnico di Milano e disponibili al link: https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/smart-working). Prima dell'emergenza sanitaria 2020, l'Unione Tresinaro Secchia e i Comuni a essa aderenti all'Unione, non avevano avviato la sperimentazione del lavoro agile, ma solo alcuni progetti di telelavoro. Con l'emergenza sanitaria, **tutti gli Enti hanno attivato la modalità di lavoro agile per una pluralità di dipendenti, consentendo di garantire la continuità dei servizi, tutelando la sicurezza del personale e contribuendo a contrastare la diffusione del virus.**

L'art. 263 del D.L. 34/2020 ha disposto che le pubbliche amministrazioni redigessero entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile, prevedendo che la modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa sia resa accessibile almeno al 15 per cento del personale (percentuale originariamente fissata al 60 per cento, e ridotta al 15 dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021).

Le "Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori performance" approvate in data 9 dicembre 2020 con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, hanno utilmente fornito alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria. Il POLA è stato inteso come "strumento di programmazione del lavoro agile ovvero

delle sue modalità di attuazione e di sviluppo” e l’Unione ha redatto, su tali basi, il **“Piano Organizzativo del Lavoro Agile per i Comuni dell’Unione Tresinaro Secchia e per l’Unione”**, approvato con deliberazione di giunta n. 69 in data 7/12/2021.

Oggi questo tipo di progettualità è stata assorbita all’interno degli adempimenti previsti dal corrente PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione. Superata la fase strettamente emergenziale, e come previsto dal DPCM del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è ritornata essere quella svolta in presenza. Il successivo DPCM 08 ottobre 2021 ha disciplinato il rientro in presenza per tutti i dipendenti della Pubblica Amministrazione, prevedendo la cessazione dal 1° novembre dello Smart Working straordinario, vale a dire lo Smart working autorizzato dalle norme volte al contenimento del contagio da Covid-19.

In questa nuova fase, dal 15 ottobre 2021, le pubbliche amministrazioni hanno seguito lo *“Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*. Il legislatore ha infatti previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile specificando che, come già dichiarato a suo tempo nel decreto semplificazioni (D.L. 76/2020) **“il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l’erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste”** e prevedendo comunque **la stipula di un accordo individuale**.

Nel Piano Triennale delle azioni positive dell’Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti 2022 –2024, approvato con Deliberazione di Giunta dell’Unione n.38 del 28/06/2022, al punto 6 denominato: “Flessibilità organizzativa”, è stato redatto l’obiettivo di: **“adottare la maggiore e possibile flessibilità organizzativa del lavoro”**. A tal fine, la possibilità di equilibrare il lavoro agile con quello in presenza, secondo questa Amministrazione, permette di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico. Questo rappresenta, per l’Unione e i suoi Comuni, una **fondamentale opportunità di modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, con vantaggi per i cittadini, gli enti e gli stessi lavoratori**.

Tale orientamento è stato poi confermato anche da quanto contenuto nel nuovo Ccnl Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, che introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di “lavoro agile” e “lavoro da remoto”. Il primo, ai sensi dell’art. 63, *“è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro*.

Ciascun ente disciplina tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con proprio Regolamento e accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”.

Pertanto, le Amministrazioni **hanno reso possibile l’attivazione, su richiesta del dipendente, di progetti di lavoro agile a tempo determinato nel rispetto di alcuni presupposti, condizionalità e criteri**.

Condizioni abilitanti del lavoro agile

Come già accadeva nel periodo pandemico, le prestazioni lavorative sono attivabili in modalità agile purché si verifichino una serie di condizioni abilitanti. L’art. 4 sez. B del decreto interministeriale del 30 giugno 2022, definisce quali:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi i servizi a favore degli utenti;
- la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- la garanzia della più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore;
- l’adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

- la verifica degli apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il Lavoro agile è pertanto sempre concesso tenendo presenti le linee guida ministeriali e tali premesse, e purché i servizi non ne risentano dal punto di vista dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Lo stato di attuazione dopo la pandemia

L'amministrazione, in armonia con quanto disposto dal nuovo CCNL funzioni locali, ha dato indicazione ai dirigenti di valutare le varie situazioni all'interno dei propri uffici, verificando tutte le condizionalità previste per l'autorizzazione al lavoro agile a decorrere dal 15 ottobre 2021. L'indicazione attuale è quella di consentire tale attività lavorativa agile fino al 31/12/2023, individuando insieme al lavoratore preferibilmente un solo giorno a distanza, con la possibilità di variare la definizione dello stesso in base alle esigenze lavorative del Servizio o dei lavoratori, in modo da rispettare la modalità ordinaria di lavoro in presenza. I soggetti fragili, definiti tali dal medico competente possono sempre, secondo la normativa, attivare un numero maggiore di giorni in lavoro agile, ove necessario.

Infatti, la Legge di Bilancio 2023, n. 197 del 29/12/2022 (art. 1, comma 306), ha confermato fino al 31/03/2023 il diritto per i lavoratori "fragili" di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione e con la stessa retribuzione: tale possibilità è valida solo per i soggetti affetti da patologie e condizioni individuate con decreto del Ministro della salute (Decreto del Ministero della Salute del 4/2/2022).

I soggetti interessati al lavoro agile, dal 15 ottobre 2021 in poi, hanno firmato con il Dirigente/Responsabile un progetto di accordo (e le relative proroghe) contenente tutte le indicazioni richieste dalla normativa per la concessione di questa particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, quali: data, inizio, fine, obiettivi, reperibilità e disponibilità. In particolare, ogni accordo deve possedere i seguenti requisiti:

- durata dell'accordo (a tempo determinato);
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile;
- indicazione delle giornate di lavoro a distanza;
- modalità di recesso;
- diritto alla disconnessione¹ del lavoratore;
- modalità di esercizio di verifica e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione;

Tali accordi individuali di lavoro agile, unitamente ai relativi progetti sono siglati con la firma di autorizzazione del dirigente e l'accettazione da parte del dipendente e protocollati all'indirizzo della Gestione Unica del personale. Una volta pervenuti all'Unione, essi sono periodicamente trasmessi, così come prevede la normativa vigente, attraverso il portale di CLICK Lavoro al Ministero, tramite la piattaforma servizi.lavoro.gov.it, nel rispetto della procedura introdotta a seguito del DM 149 del 22.9. 2022, cosiddetto decreto Semplificazioni.

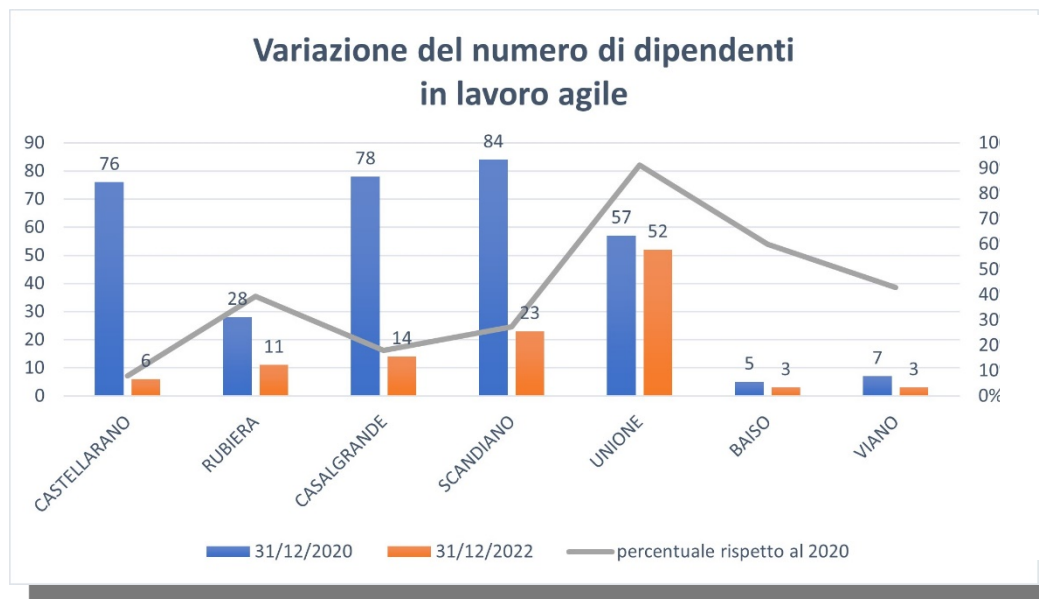
Sono indicati in particolare:

- condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della *performance*;
- contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

¹ La prestazione lavorativa svolta in modalità agile è svolta sempre senza vincoli di orario, ma sempre nei limiti delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL.

I numeri del lavoro agile al 31/12/2022

La necessaria impostazione di una nuova progettualità, con la necessità della firma di un accordo individuale, e la contemporanea uscita dallo stato della pandemia, ha causato una riduzione del numero di dipendenti che hanno utilizzato il lavoro agile e che lo utilizzano tutt'ora, come illustrato dal grafico seguente:



Attività smartabili

L'Amministrazione, con deliberazione di approvazione del POLA 2021/2023, ha individuato le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza

Tra i requisiti per l'adozione del lavoro agile è necessaria un'adeguata dotazione tecnologica e informatica per il lavoratore. Per le attività da remoto, è fondamentale che ogni lavoratore utilizzi del materiale, di proprietà dell'Amministrazione o del lavoratore stesso, che rispetti obblighi di sicurezza e privacy. Per creare ambienti di lavoro agile adeguati, e per consentire ai propri dipendenti di operare in modalità agile, l'Amministrazione:

- assicura che i dispositivi aziendali siano in grado di lavorare con le piattaforme più diffuse, quali ad esempio Skype e Microsoft Teams, ai fini dell'interazione tra colleghi;
- garantisce un ambiente digitale di lavoro condiviso, tramite il ricorso a cartelle, spazi e materiale accessibile da qualunque lavoratore sia connesso alla rete aziendale;
- provvede a fornire ai lavoratori un sistema di telefonia intelligente, economico e intuitivo, in modo che i dipendenti possano essere sempre

- raggiungibili sul proprio numero quando necessario, tramite smartphone, telefono fisso o desktop;
- attrezza i dipendenti, ove necessario, con delle cuffie di livello che garantiscono la concentrazione e la cancellazione del rumore;
- dota i dispositivi aziendali di efficienti sistemi antivirus che consentano di scongiurare gli attacchi informatici;
- fornisce webcam per consentire l'interazione con i colleghi o la fruizione di corsi in modalità a distanza;
- garantisce il facile accesso alle informazioni e applicazioni detenute in cloud.

Per ciò che concerne il delicato tema della sicurezza, l'accesso alle risorse e ai programmi delle amministrazioni è sempre effettuato attraverso sistemi o di gestione dell'identità digitale (es. SPID) o tramite l'accesso alla VPN. Il datore di lavoro, nel pieno rispetto delle norme sulla privacy, si riserva il diritto di effettuare l'analisi degli accessi alla VPN per accedere alla rete. Sarà invece cura del lavoratore provvedere che l'attività sia prestata in luoghi in cui sia garantita la connessione senza interruzioni che potrebbero pregiudicare il lavoro.

L'Amministrazione descrive in modo sintetico le scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro (progettazione di nuovi layout degli uffici, spazi di co-working, altre sedi dell'amministrazione, ecc.) che intende attuare per promuovere e supportare il ricorso al lavoro agile.

La formazione specifica per il lavoro che cambia

Al fine di introdurre e consolidare il lavoro agile, occorrono iniziative formative mirate per il personale che utilizza tale modalità di lavoro. A tal fine l'Unione, nel corso del 2020, ha partecipato, per conto di tutti gli Enti, al bando della Regione Emilia-Romagna per l'assegnazione di contributi a favore di Enti locali, finalizzati all'avvio e al consolidamento dei progetti di smart working, anche a sostegno della fase di emergenza epidemiologica da COVID-19. La Regione ha ammesso al contributo le attività progettuali dell'Unione e dei Comuni aderenti. Una parte consistente del contributo era finalizzata a realizzare un Piano formativo ad hoc in materia di smart working.

Al fine della realizzazione del suddetto progetto, è stato costituito un gruppo di lavoro per lo sviluppo dello Smart Working, formato da Dirigenti e Responsabili degli Enti che compongono l'Unione Tresinaro Secchia e dai referenti responsabili del Servizio Informatico Associato e della Gestione Unica del personale dell'Unione ed è stato incaricato un project manager esterno al fine di predisporre e seguire l'iter progettuale.

Il Gruppo di lavoro ha effettuato la rilevazione dei fabbisogni formativi in materia di smart working, e in seguito sono state messe in atto le iniziative formative sulle tematiche ritenute strategiche, e che sono risultate essere le seguenti:

- ✓ Per una smart leadership: ruolo dei responsabili, gestione e motivazione dei collaboratori
- ✓ Lavoro di gruppo e gruppi di lavoro in modalità smart
- ✓ Strumenti di collaboration da remoto e video-conferenza
- ✓ Il lavoro agile: spazi, tecnologie, privacy e sicurezza

A tali tematiche di forte impatto organizzativo, si è aggiunto un progetto sperimentale sull'Awareness, di tipo trasversale. In tutto, le ore di formazione sono state 5.691, per circa 696 partecipanti complessivi all'iniziativa che si è svolta nel 2020-2021.

Parallelamente al diffondersi dell'attività lavorativa in modalità agile, sono stati attivati degli specifici moduli formativi volti a implementare le competenze tecnico-digitali dei dipendenti (metodologie di lavoro, strumenti informatici, sicurezza in ambienti diversi dalla sede di lavoro), e dall'altro ad implementare le competenze trasversali già richiamate nel piano di formazione, le "cross-cutting" skills: un percorso rivolto non solo ai dirigenti, ma alla totalità del personale interessato da questa nuova modalità lavorativa.

Ai fini di procedere nell'aggiornamento delle competenze digitali e delle nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, di consentire le interazioni a distanza con i colleghi e con l'utenza, nel 2022, questa Amministrazione ha attivato un corso relativo alla transizione digitale intitolato: "*Innovazione*

digitale e competenze. Il Piano triennale per l'Informatica 2021-2023 e la sua implementazione", erogato in due diverse sessioni, all'interno dei quali sono stati affrontati anche argomenti relativi alla nuova modalità di lavoro agile, e che ha visto il seguente tipo di beneficiari:

CLASSIFICAZIONE ISCRITTI PER CATEGORIA	CORSI SULL'INNOVAZIONE DIGITALE	INCIDENZA ISCRITTI
DIRIGENTI/RESPONSABILI	6	15,79%
CATEGORIA D	7	18,42%
CATEGORIA C	25	65,79%
TOTALE	38	100,00%
CLASSIFICAZIONE ISCRITTI PER ENTE		
COMUNE DI BAISO	0	0,00%
COMUNE DI CASALGRANDE	1	2,63%
COMUNE DI SCANDIANO	3	7,89%
COMUNE DI CASTELLARANO	5	13,16%
COMUNE DI VIANO	5	13,16%
COMUNE DI RUBIERA	7	18,42%
UNIONE TRESINARO SECCHIA	17	44,74%
TOTALE	38	100,00%

La disciplina applicabile

La disciplina applicabile al lavoro agile per tutti i dipendenti dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni ad essa aderenti è contenuta nell'allegato B) alla Deliberazione di Giunta Unione n. 69 del 7 dicembre 2021, così come integrata dalla disciplina contrattuale contenuta nel nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022.

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Nella definizione degli obiettivi e degli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, questa Amministrazione, tramite il POLA 2021/2023, ha fotografato una situazione di partenza, registratasi all'inizio dell'emergenza sanitaria (baseline), ha definito i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, ha poi individuato lo stato di implementazione, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi, nelle tre diverse fasi del programma di sviluppo: avvio, sviluppo intermedio, sviluppo avanzato.

L'obiettivo per il triennio 2023/2025 è quello di giungere a una fase di sviluppo avanzato in cui dovranno essere monitorate tutte le dimensioni indicate secondo i criteri qui illustrati.

Condizionalità, fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali) e obiettivi

L'intero Programma sul Lavoro Agile non può che essere un "work in progress" che si sviluppa con sempre nuovi aggiornamenti.

Tra le condizioni abilitanti da tenere in considerazione per lo sviluppo dello smart working si hanno:

1) Salute organizzativa

È necessario effettuare o aggiornare una mappatura delle attività e dei processi finalizzata in particolare ad individuare le attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile e le attività che non possono essere svolte secondo questa modalità (vedi POLA 2021/2023 come da atto G.U. 69/21).

2) Salute professionale

Occorre indagare per tale condizione abilitante sia le competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione) sia le competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi) e le competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie)

3) Salute economico-finanziaria

Occorre effettuare per tale condizione una valutazione dei costi e degli investimenti che derivano dalle altre tre condizioni (esempio costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali, per investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, per investimenti in digitalizzazione di procedure amministrative e di processi, di modalità di erogazione dei servizi)

4) Salute digitale

Per tale condizione, occorre valutare il possesso o la capacità di sviluppare la disponibilità di accessi dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per il lavoro da remoto, la disponibilità di procedure automatizzate per la profilazione degli utenti, con la gestione dei ruoli e delle abilitazioni, la tracciatura degli accessi ai sistemi e agli applicativi, la disponibilità dei documenti in formato digitale, la compatibilità di soluzioni e sistemi informatici in uso con l'attuazione degli obiettivi dell'agenda digitale

Per ciascuna delle suddette condizioni si prevede di realizzare il percorso di sviluppo delineato nella tabella seguente:

4.1 Condizioni abilitanti del lavoro agile

Obiettivi	Indicatori	Stato 2022 Baseline	Fase di sviluppo 2023	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025
Salute organizzativa					
1. Monitorare nel tempo l'impatto del lavoro agile sulle prestazioni dell'ente	Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra-annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	avviato	Aggiornamento del sistema e suo affinamento (con indicazione stima del ricorso a lavoro agile nella percentuale di almeno il 10% dei dipendenti complessivi)	Consolidamento del sistema all'interno del ciclo della performance	Consolidamento del sistema all'interno del ciclo della performance
2. Garantire presidio e condivisione al consolidamento e sviluppo del percorso	Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile all'interno del Comitato di Direzione	Presente un gruppo di lavoro multidisciplinare	Affinamento e valutazione periodica dell'impatto del lavoro agile in seno al Comitato di Direzione	Valutazione periodica dell'impatto del lavoro agile in seno al Comitato di Direzione	Valutazione periodica dell'impatto del lavoro agile in seno al Comitato di Direzione
3. Garantire supporto in caso di criticità da parte di chi lavora in modalità agile e possibilità per chi opera nell'help desk di lavorare in modalità agile	Presenza di un Help desk informatico in grado di intervenire tempestivamente sui problemi rilevati in fase di smart working	Presente	Mantenimento dell'attuale livello di servizio	In funzione del consolidamento del lavoro agile	In funzione del consolidamento del lavoro agile
4. Verificare la percezione dell'impatto del Lavoro agile sul benessere e sul clima lavorativo	Misurazione del livello di benessere organizzativo rispetto agli ambiti su cui ha impatto il Lavoro agile	Non rilevato	Individuazione di strumenti di rilevazione della soddisfazione dei lavoratori agili	Somministrazione test di rilevazione del benessere e di eventuali criticità ai lavoratori agili	Valutazione e riflessioni sugli esiti del monitoraggio

Obiettivi	Indicatori	Stato 2022 Baseline	Fase di sviluppo 2023	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025
Salute professionale					
1. Incrementare e affinare le competenze del gruppo direzionale (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management)	Percentuale di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali nell'ultimo anno	100% del gruppo direzionale	90% in funzione del turn over	100% del gruppo direzionale	100% del gruppo direzionale e iniziative di aggiornamento
2. Incrementare e affinare le competenze organizzative del personale (capacità di lavorare per obiettivi, progetti, processi, capacità di autorganizzarsi)	Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative, anche in ambiente digitale	100% dei lavoratori agili	90% in funzione del turn over	100% dei lavoratori agili	100% dei lavoratori agili
3. Incrementare e affinare le competenze digitali del personale (capacità di utilizzare le tecnologie)	Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali e che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile	100% di chi svolge attività che possono essere svolte in modalità agile	100% di chi svolge attività che possono essere svolte in modalità agile e se necessari incremento di formazione	100% dei lavoratori agili	Consolidamento e aggiornamento costante
Salute economico-finanziaria					
1. Garantire uno sviluppo costante e sostenibile del lavoro agile	Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali utili al lavoro agile	€ 5.000,00 circa distribuiti su diversi interventi formativi	€ 5.000,00 circa distribuiti su diversi interventi formativi	€ 5.000,00 circa distribuiti su diversi interventi formativi	Adeguamento delle risorse se necessario
2. Investimenti funzionali al lavoro agile	Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali utili al lavoro a distanza	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000	Adeguamento delle risorse se necessario

Obiettivi	Indicatori	Stato 2022 Baseline	Fase di sviluppo 2023	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025
Salute digitale					
1. Sistema VPN	Utenti abilitati all'accesso	150 utenti attivi	190 utenti attivi	200 utenti attivi	250 utenti attivi
2. N. Pc forniti SW	Numero dei PC a disposizione per il lavoro agile	150	190	190	200
3. Presenza di sistemi di collaboration		100 licenze di M365	150 licenze di M365	190 licenze di M365	200 licenze di M365
4. Applicativi consultabili in SW	Accesso alle applicazioni consultabili da remoto sul totale di quelle presenti	100%	100%	100%	100%
5. Servizi digitalizzati	Aumento dei servizi digitalizzati sul totale di quelli digitalizzabili	Richiesta buoni alimentari Servizi Scolastici	Pagamenti Notifiche Avvisi di Pagamento Sportello Unico Edilizia Servizi Demografici Servizi Cimiteriali Servizi Territoriali	Consolidamento dell'attività e risoluzione eventuali criticità riscontrate	Nuova mappatura servizi digitalizzabili degli Enti
6. Mantenere l'organizzazione sicura, aggiornando il sistema di protezione dei dati personali in funzione dell'impatto del lavoro agile sulle procedure e sul sistema dei rischi dell'Ente	Adozione di policy in materia di privacy per i dipendenti che operano in modalità agile	Avvio del percorso di aggiornamento di policy	Aggiornamento di policy	Consolidamento	Consolidamento

Contributo al miglioramento della Performance

L'implementazione e lo sviluppo del lavoro agile si pone per l'Unione Tresinaro Secchia e per i Comuni ad essa aderenti in una organizzazione del lavoro già orientata ai risultati. Il sistema di misurazione e valutazione della performance degli Enti prevede l'assegnazione di obiettivi riconducibili al ciclo della performance, con lo scopo principale di coinvolgere le persone negli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di valorizzare le competenze professionali e di responsabilizzare il personale verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività. Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza come illustrati nella specifica Sottosezione Performance del presente Piano. Il contributo al miglioramento della Performance si declina attraverso le tre dimensioni organizzative come da tabella seguente:

4.2 Le performance organizzative relative al lavoro agile

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	Stato 2022 Baseline	Fase di sviluppo 2023	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE			ECONOMICITÀ			
	Ridurre i costi pro capite di funzionamento dell'ente, nelle sue diverse sedi	Razionalizzazione e rimodulazione dell'orario settimanale lavorato in presenza, con una riduzione dei costi energetici per gli enti	Rilevabile all'interno del report dei consumi degli enti	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante
			EFFICIENZA			
	Incremento delle ore lavorate in periodi tradizionalmente di assenza (malattia e congedi)	Aumento del ricorso allo smart working nello svolgimento temporaneo di attività lavorativa non eseguibile in presenza con incremento della produttività e presidio dei processi lavorativi	Rilevabile all'interno del gestionale presenze	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante
			EFFICACIA			
	Migliorare la percezione della qualità del servizio reso con il ricorso al Lavoro agile	Assenza di reclami legati alla modalità di erogazione della prestazione lavorativa	Rilevabile all'interno del sistema dei Servizi di Relazione con il Pubblico	Monitoraggio costante	Monitoraggio costante	Monitoraggio costante

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (P.T.F.P.)

La sottosezione è composta da:

- 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.
- 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

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

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

- a) capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;
- b) stima del trend delle cessazioni;
- c) stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:
 - digitalizzazione dei processi;
 - processi di esternalizzazione/internalizzazione e/o di potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali-quantitativo delle risorse umane;

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

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di inquadramento;
- Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori;
 - c) meccanismi di progressione di carriera;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o *training on the job*);
 - e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out;
 - h) forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - l) stabilizzazioni.

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

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

Cat.	Profilo professionale	Posti coperti al 31.12.2022
Dir	Dirigente	2
D	Funzionario addetto al coordinamento e controllo PL	3
D	Funzionario amministrativo*	3
D	Funzionario sociale	1
D	Assistente sociale	24
D	Istruttore direttivo addetto al coordinamento e controllo PL	8
D	Istruttore direttivo amministrativo	5
D	Istruttore direttivo informatico**	4
D	Istruttore direttivo tecnico	1
D	Psicologo	1
C	Agente di Polizia Locale	36
C	Istruttore amministrativo contabile***	17
C	Istruttore tecnico	1
C	Istruttore informatico/programmatore	2
B3	Addetto alla sosta	1
B3	Collaboratore amministrativo	1
B3	Operatore socio sanitario (OSS)	4
B	Esecutore amministrativo	1
	Totale ****	115

* 2 incarichi ex art. 110 comma 1 TUEL

** 1 incarico ex art. 110 comma 1 TUEL

*** 1 in aspettativa

**** oltre a n. 4 in assegnazione temporanea e parziale dai Comuni aderenti e n. 1 incarico ex art. 110 comma 2 TUEL

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Normativa applicabile.

La disposizione introdotta dal D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, in particolare contenuta nell'art. 33 comma 2, fa riferimento espressamente ai Comuni e non si applica alle Unioni di Comuni, per le quali continua ad applicarsi la disciplina del turn over.

L'art. 32 comma 5 del TUEL prevede quanto segue “... ***I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte***”.

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, con la deliberazione n. 5/2022/PAR, pone in evidenza la perdurante vigenza della previsione di cui sopra, confermando la possibilità, da parte dei Comuni aderenti ad una Unione, di cedere, anche parzialmente, i propri spazi finanziari assunzionali;

La disposizione di cui all'art. 3 comma 5 sexies del DL n. 90/2014, che consente di considerare nella capacità assunzionale dell'ente anche il personale cessato in corso d'anno, è stata prorogata per il triennio 2022/2024, ai sensi dell'art. 13 comma 5ter D.L. n. 4/2022.

Il trend delle cessazioni che danno luogo a nuove assunzioni di personale è rappresentato nella successiva sezione B)

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Normativa applicabile.

L'Unione Tresinaro Secchia in qualità di ente non già soggetto al patto di stabilità interno soggiace alle limitazioni di spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 che fissa tale limite nella spesa di personale dell'anno 2008; tuttavia, questa Unione di Comuni ha iniziato ad essere operativa a decorrere dal 01.01.2019.

In ogni caso, vige la regola del “ribaltamento” della spesa di personale dell'Unione pro-quota sui comuni aderenti in rapporto alla media della spesa di personale complessiva dell'Unione e dei comuni del triennio 2011-2013.

Come attestato nella deliberazione della Giunta dell'Unione n. 18 del 29 marzo 2022 tale valore di spesa complessiva dei 7 enti è fissato nella somma di € 17.227.895,78, e nel 2021 il totale della spesa di personale dei 7 enti ammontava ad € 16.006.332,34.

La situazione assestata della spesa di personale 2022 per l'Unione è pari ad € 5.311.308,25 ed è stimato un margine non utilizzato di € 150.882,07.

E, pertanto, la spesa di personale dell'Unione Tresinaro Secchia è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La capacità assunzionale a tempo determinato calcolata ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni è quantificata come segue:

Profilo e categoria	CCNL 21.05.2018 Tabellare + 13 ^a + comparto + ind. Professionale + IVC
Totale spesa impegnata anno 2009 (PM, personale, SSA)	290.554,70
Trasferimento dal Comune di Casalgrande per SIA	32.161,99
Trasferimento dal Comune di Scandiano per SSU	23.566,00
Trasferimento dal Comune di Rubiera per SSU	21.783,02
Trasferimento dal Comune di Castellarano e Casalgrande per Dirigente ex art. 110 comma 2 TUEL (importo al netto di oneri; importo complessivo trasferito 80.000)	59.000,00
Totale tetto	427.065,71
A dedurre art. 110, comma 1, Unione 2009	-104.004,49
A dedurre art. 110, comma 1, ceduto dal Comune di Casalgrande	-32.161,99
A dedurre lavoro flessibile finanziato da fondi europei	0,00
A dedurre assunzioni stagionali p.m. finanziati proventi 208 CdS	0,00
A dedurre stabilizzazione di due assistenti sociali cat. D	-46.323,98
A dedurre stabilizzazione di un istruttore informatico cat. C	-21.285,49
A dedurre stabilizzazione di n. 1 assistente sociale (2022)	-24.831,00
Disponibilità netta per lavoro flessibile	198.458,76

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazione dei Dirigenti conservate agli atti della GUP, con esito negativo

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

L'ente Unione Tresinaro Secchia non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) cessazioni e stima del trend delle cessazioni del triennio:

b.1) Rideterminazione cessazioni 2022

Con la programmazione del triennio precedente (PTFP 2022/2024) sono state valorizzate alcune cessazioni di personale dell'annualità 2022. Si rende ora necessario rideterminarle in quanto dopo l'approvazione del PTFP 2022/2024 e sua variazione, si sono verificate nuove cessazioni non previste e che determinano una nuova capacità assunzionale, in particolare:

Unità	Profilo	Cat.	Retr fissa	Anno	Dip
1	Istruttore tecnico	C	23.728,00	2022	B.M.
	Residuo non speso dalla PTFP 2022/2024		20.048,00		
	Totale 2022		43.776,00		

b.2) Cessazioni previste 2023

Unità	Profilo	Cat	Retr fissa	Anno	Dip
1	Istruttore direttivo informatico	D	25.570,00	2023	R.A.
1	Psicologo	D	29.390,00	2023	C.A.
1	Assistente sociale	D	25.570,00	2023	M.L.
	Totale 2023		80.530,00		

Oltre ad eventuali ulteriori cessazioni ad oggi non prevedibili

b.3) Cessazioni previste 2024

Con le attuali informazioni, si possono ipotizzare le seguenti cessazioni:

Unità	Profilo	Cat.	Retr. Fissa	Anno	Dip.
1	OSS	B3	22.217,00	2024	B.T.
1	OSS		22.217,00	2024	B.L.
	Totale 2024		44.434,00		

Oltre ad eventuali ulteriori cessazioni ad oggi non prevedibili

b.4) Cessazioni previste 2025

Nessuna cessazione prevista con le informazioni attuali.

C) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione a quanto indicato nel precedente punto B), l'Ente ha a disposizione la seguente capacità assunzionale:

Anno	Risorse
2023	124.306,00
2024	44.434,00
2025	non prevedibile

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo, su proposta dei Dirigenti, a fondamento delle necessità dotazionali dell'Ente:

1) provvedere alla sostituzione dell'unità di personale cessata presso il SIA al fine di dar seguito agli obiettivi contenuti nella deliberazione di Giunta Unione n. 55 del 28 settembre 2021 e per dar corso alle azioni di crescita digitale nazionale e garantire l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione definite dal Governo.

2) destinare la capacità assunzionale disponibile all'assunzione aggiuntiva di un Agente di Polizia Locale di cat. C, al fine di potenziare la capacità del Corpo di Polizia Locale di rispondere alle esigenze di maggiore sicurezza e controllo sul territorio, anche tenendo conto degli obiettivi di potenziamento previsti dalla Regione Emilia Romagna;

3) in continuità con le programmazioni di personale precedenti, destinare la capacità assunzionale disponibilità alla Centrale Unica di Committenza per l'individuazione di una nuova figura professionale D al fine di far fronte alle sempre maggiori e complesse richieste dei Comuni, anche alla luce dei progetti finanziati dal PNRR;

4) l'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dal DL n. 80/2021, attribuisce la facoltà agli enti di programmare, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno di personale, la copertura di posti dall'interno, entro il limite del 50% dei posti in copertura dall'esterno; si rende opportuno avvalersi della suddetta possibilità in quanto rappresenta un'importante occasione per valorizzare professionalmente le risorse umane dell'Ente, già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore. In continuità con il PTFP 2022/2024, si rende opportuno prioritario creare dei percorsi di sviluppo professionale all'interno del I° settore, al fine di accrescere le competenze amministrative e giuridiche necessarie al miglioramento della qualità dei servizi erogati, per poi valutare eventuali ulteriori percorsi interni con le prossime programmazioni triennali e nei limiti normativi previsti.

In particolare, si rende opportuno confermare sul 2023 la copertura dall'interno di un posto di cat. C, profilo amministrativo, già prevista nel precedente piano.

5) da una ricognizione effettuata, presso questa Unione risulta un solo lavoratore cd. precario, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017, modificata dal D.L. n. 198/2022 in particolare dall'art. 1 comma 19, maturati nel profilo professionale di Assistente sociale di cat. D, al fine della procedura speciale di stabilizzazione di che trattasi. Il suddetto lavoratore può essere stabilizzato ai sensi dell'art. 20, comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017 poiché soddisfa tutti i requisiti richiesti dalla normativa, ovvero:

- risulta in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (22 agosto 2015) con contratto a tempo determinato;

- è stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali;
- avrà maturato, entro la data del 31 dicembre 2023, alle dipendenze di questa Amministrazione almeno tre anni di servizio (in quanto maturerà tre anni di anzianità nel mese di marzo 2023) negli ultimi otto anni;

6) l'art. 1 comma 797 e segg. della Legge 30 dicembre 2020 n. 178 reca disposizioni in materia di potenziamento dei servizi sociali comunali e assegna agli enti locali, fra i quali anche questa Unione di Comuni, importanti contributi che consentono di rafforzare i servizi sociali del distretto, in particolare con l'assunzione di Assistenti sociali a tempo determinato per far fronte all'incremento dei bisogni di assistenza sociale del distretto.

7) infine, si prevede comunque di procedere alla sostituzione delle cessazioni di personale, su proposta dei Dirigenti, al fine di mantenere inalterato il livello di erogazione dei servizi dell'Ente, tenuto conto della complessità e del numero dei procedimenti gestiti.

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

D) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2023/2025

d.1) Copertura a tempo indeterminato

Anno 2023

Unità	Profilo	Cat.	Retr. Fissa	Modalità Copertura	Note
1	Istruttore direttivo informatico	D	25.570,00	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	da agosto in poi
1	Assistente sociale	D	25.570,00	Dall'interno ex art. 20 comma 1 D.Lgs. 75/2017	da settembre
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	25.570,00	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	
1	Istruttore amministrativo part time	C	19.773,00	Dall'interno mediante procedura per progressione di carriera ex art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001	
1	Agente di Polizia Locale	C	24.838,00	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	
	Profili vari		0,00	Eventuale copertura posti mobilità da enti soggetti a vincoli	
Utilizzo capacità assunzionale			121.321,00		
Residuo			2.985,00		

Anno 2024

Unità	Profilo	Cat.	Retr. Fissa	Modalità Copertura	Note
	Profili vari		0,00	Eventuale copertura posti mobilità da enti soggetti a vincoli	

Anno 2025

Unità	Profilo	Cat.	Retr. Fissa	Modalità copertura	Note
1	Istruttore informatico	C	23.728,00	Dall'interno se il personale è in possesso dei requisiti o dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	
1	Agente di Polizia Locale p.t.	C	23.691,00	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	
Totale			48.566,00		

La suddetta programmazione avviene nel rispetto della capacità assunzionale dell'ente determinata nel punto b) e c) e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

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

- a) assunzioni per mobilità in entrata, da enti con i medesimi vincoli assunzionali di questa Unione, compensative di mobilità in uscita non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
- b) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110, comma 1, del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
- c) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare e la cui cessazione non sia prevista nella presente deliberazione;
- d) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale di cui al punto a.3;
- e) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto.

d.2) Copertura a tempo determinato

Descrizione	Spesa Lavoro Flessibile (valorizzata nel tetto di cui al punto a.3)		
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Istruttore informatico SIA	23.728,00	23.728,00	23.728,00
Dirigente SSU ex art. 110 comma 1 Tuel (mandato 2019/2024)	0,00	0,00	0,00
3 Funzionari Responsabili (CUC, GUP e SIA) ex art. 110 comma 1 Tuel (mandato 2019/2024)	0,00	0,00	0,00
1 Istruttore direttivo informatico D ex art. 110 c. 1 Tuel (in attesa della copertura a tempo indeterminato)	0,00	0,00	0,00
Dirigente ex art. 110 comma 2 tuel (mandato 2019/2024)	75.000,00	75.000,00	
Assistente sociale per sostituzioni	38.355,00	38.355,00	38.355,00
Istruttore tecnico part time 50%	11.864,00	11.864,00	0,00
Contratti ex art. 1 comma 557 Legge n. 296/06	23.067,00	13.400,00	0,00
Tirocini	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Agenti di Polizia Locale per esigenze stagionali	0,00	0,00	0,00
Totale	182.014,00	172.347,00	72.083,00

La suddetta programmazione avviene nel rispetto del tetto di spesa fissato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e determinato con indicato nel punto a.3) e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

In ogni caso le assunzioni previste nella programmazione (a tempo indeterminato e determinato) sono comunque subordinate al rispetto delle norme che impongono divieti assunzionali e ai vincoli di finanza pubblica vigenti al momento dell'assunzione medesima.

E) Nuova dotazione organica dell'Ente:

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/01 si rende necessario definire la nuova dotazione organica in coerenza con la nuova Programmazione del fabbisogno 2023/2025. Pertanto, la consistenza complessiva della dotazione organica è la seguente (posti coperti alla data del 31 dicembre 2022 come indicati nel punto 3.3.1 + posti previsti nella programmazione):

Cat.	Profilo professionale	Al 31/12/2022	Posti nel PTFP	Totali
Dir	Dirigente	1		1
D	Funzionario addetto al coordinamento e controllo PL	3		3
D	Funzionario amministrativo*	3		3
D	Funzionario sociale	1		1
D	Assistente sociale	24		24
D	Istruttore direttivo addetto al coordinamento e controllo PL	8		8
D	Istruttore direttivo amministrativo	5	1	6
D	Istruttore direttivo informatico**	4		4
D	Istruttore direttivo tecnico	1		1
D	Psicologo	1		1
C	Agente di Polizia Locale	36	[3]	39
C	Istruttore amministrativo contabile***	17	1	18
C	Istruttore tecnico	1		1
C	Istruttore informatico/programmatore	2		2
B3	Addetto alla sosta	1		1
B3	Collaboratore amministrativo	1		1
B3	Operatore socio sanitario (OSS)	4		4
B	Esecutore amministrativo	1		1
	Totali****	115	5	120

* 2 incarichi ex art. 110 comma 1 TUEL

** 1 incarico ex art. 110 comma 1 TUEL

*** 1 in aspettativa

**** oltre a n. 4 in assegnazione temporanea e parziale dai Comuni aderenti e n. 1 incarico ex art. 110 comma 2 TUEL di cui n. 2 posti con procedura di copertura in corso

F) Spesa per il personale

	Assestato 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spesa macroaggregato 101	5.282.488,68	5.135.515,36	5.135.515,36	5.135.515,36
Spesa macroaggregato 103	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spesa macroaggregato 102	321.512,12	315.674,96	315.674,96	315.674,96
Altre spese: di cui FPV	185.793,95			
Altre spese: di cui rinnovi contrattuali	302.692,55			
Totale spese di personale (A)	5.614.000,80	5.462,190,32	5.462,190,32	5.462,190,32
(-) componenti escluse (B)	302.692,55			
(=) componenti assoggettate al limite di spesa A-B	5.311.308,25	5.462,190,32	5.462,190,32	5.462,190,32
Differenza anno precedente		- 150.882,07		

G) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, ottenendone parere favorevole con Verbale n. _____ del _____;

Formazione del personale

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

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

La formazione è programmata sulla base del "Piano della formazione del personale 2023 dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti" di cui all'Allegato n. 3.

Sezione 4. Monitoraggio

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

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

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

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

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione è previsto annualmente in sede di controllo strategico ai sensi dell'art. 147 ter del D.Lgs. 267/2000 e dai regolamenti sui controlli interni da parte del Consiglio Unione. I Dirigenti/Responsabili, in accordo con i referenti politici, predispongono la rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi previsti dal DUP.

Sezione	Sottosezione	Modalità di monitoraggio	Tempistica	Organo competente
2. Valore pubblico, <i>performance</i> e anticorruzione	2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	30 settembre	Consiglio Unione
		Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	31 marzo	RTD
	2.2 <i>Performance</i>	Monitoraggio infrannuale obiettivi di <i>performance</i>	30 giugno	Nucleo di valutazione
		Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	31 marzo	CUG
		Relazione annuale sulla <i>performance</i>	30 giugno (anno successivo) previsto da Sistema unico misurazione e valutazione <i>performance</i>	Giunta Unione
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Annuale	RPCT Dirigenti
		Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC	RPCT
		Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	31 maggio	Nucleo di valutazione
	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 <i>performance</i>	Su base triennale
3.2 Organizzazione del lavoro agile				
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale				
3.2 Organizzazione del lavoro agile		Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla <i>performance</i>	30 giugno (anno successivo)	Nucleo di valutazione

Allegati

- Allegato n. 1 – Piano di miglioramento Unione Tresinaro Secchia;
- Allegato n. 2 – Piano triennale delle azioni positive dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti 2022-2024;
- Allegato n. 3 – Piano della formazione del personale 2023.