



Comune Novi di Modena

---

**PIAO**

-

**Piano Integrato  
di Attività e Organizzazione**

**2023-2025**

---



# Indice

	<i>Pag.</i>
<b>Introduzione</b> .....	<b>1</b>
<b>Sezione 1 – L’Amministrazione: dati generali e di contesto</b> .....	<b>4</b>
1.1 – Scheda anagrafica del Comune di Novi di Modena .....	5
1.2 – Analisi del contesto.....	7
<b>Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione</b> .....	<b>13</b>
2.1 – Valore pubblico.....	14
2.2 – Performance .....	18
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza .....	21
<b>Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano</b> .....	<b>22</b>
3.1 – Struttura organizzativa .....	23
3.2 – Organizzazione del lavoro agile .....	26
3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	27

## **Allegati:**

- **Allegato A)** “Performance” (*parte integrante Sez. 2.2*)
- **Allegato B)** “Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025” (*parte integrante Sez. 2.3*)



## Introduzione

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

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

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

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

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

Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Al fine di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il decreto, definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso, da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a conformare il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel citato decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante dello stesso.

Con riferimento all'esercizio 2022, il PIAO è stato approvato in forma ricognitiva, stante i tempi e le modalità di entrata in vigore della previsione normativa; esso ha infatti incorporato i piani e gli strumenti programmatici già approvati dall'Ente secondo le modalità previgenti (Deliberazione di Giunta comunale nr. 100 del 05/12/2022).

Il PIAO 2023/2025 del Comune di Novi di Modena, amministrazione con meno di 50 dipendenti, è strutturato, in forma unitaria e integrata, ed in conformità alle previsioni redazionali di cui al Decreto 132/2022, in tre sezioni, articolate in sottosezioni:

Sezione 1: "L'Amministrazione: dati generali e di contesto", ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 1.1 "Scheda anagrafica del Comune di Novi di Modena", 1.2 "Analisi del contesto".



Sezione 2: “Valore Pubblico, performance e anticorruzione”: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 2.1 “Valore pubblico”, 2.2 “Performance”, 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Sezione 3: “Organizzazione e capitale umano”: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 3.1 “Struttura organizzativa”, 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”, 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”.

Si evidenzia come il Comune di Novi di Modena, nell’ambito del presente documento, abbia sviluppato ambiti programmatori non necessitati per i Comuni con meno di 50 dipendenti; ciò, essenzialmente, in ragione di una consolidata esperienza nello sviluppo dei principali strumenti di programmazione confluiti nel PIAO, che risulta utile implementare nel quadro della dimensione politica e organizzativa dell’Unione delle Terre d’Argine.

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

- Documento Unico di Programmazione SeS 2019/2024 - SeO 2023/2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 30/03/2023 (NdA/Dup definitivo);
- Bilancio di previsione 2023-2025, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 30/03/2023.

Premesso che è in corso di adeguamento l’allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, principio contabile della programmazione, anche in ragione della necessità di assicurare la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti di programmazione degli enti locali a seguito dell’introduzione del PIAO, al fine di limitare duplicazioni e ridondanze, per l’analisi dei seguenti ambiti di contesto si rinvia al DUP SeS 2019-2024 SeO 2023-2025:

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

Si rinvia altresì:

- al Bilancio 2023-2025, per gli approfondimenti finanziari;
- al DUP dell’Unione delle Terre d’Argine per approfondimenti su funzioni e servizi conferiti in Unione.

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

Il Dup SeS 2019/2024 - SeO 2023/2025 e il bilancio di previsione 2023/2025 del Comune di Novi di Modena sono visionabili, rispettivamente, ai seguenti link:

<https://www.comune.novi.mo.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/397-bilanci/piano-degli-indicatori-e-dei-risultati-attesi-di-bilancio/3584-bilancio-2023-2025-piano-degli-indicatori-e-dei-risultati-attesi-di-bilancio>

<https://www.comune.novi.mo.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/534-bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo-1/bilancio-preventivo/3563-bilancio-2023-2025>

Nel Comune di Novi di Modena, compete al Segretario Generale, che assume anche l’incarico di RPCT, la proposta complessiva di PIAO da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione. Le diverse sezioni sono state, peraltro, elaborate, con il fattivo contributo degli incaricati di E.Q. del Comune di Novi di Modena e, con particolare riferimento alla Sez. 3 “Organizzazione e capitale umano”, del Dirigente del Settore “Servizi al personale” dell’Unione delle Terre d’Argine. Inoltre, il documento è stato redatto tenendo conto del complesso,



particolarmente significativo, delle funzioni e servizi assunti in gestione associata e, pertanto, reca numerosi rinvii agli strumenti programmatori dell'Unione, incluso il PIAO, la cui lettura integrata con il PIAO del Comune di Novi di Modena è in grado di restituire una visione compiuta della programmazione esecutiva a livello di ambito territoriale ottimale.

Le funzioni e servizi conferiti all'Unione delle Terre d'Argine sono efficacemente rappresentati nella Carta d'identità dell'Unione 2022, visionabile al seguente link <https://www.terredargine.it/ci-unione>

Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui sopra, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (rif. Art 8 Decreto 132/2022). Si specifica che, alla data di stesura del presente documento, il termine del bilancio di previsione è stato differito al 31 luglio 2023, con Decreto del Ministero dell'Interno 30 maggio 2023 recante "Differimento al 31 luglio 2023 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali". Il termine per l'approvazione del PIAO 2023-2025 è quindi fissato al 30/08/2023.

Il PIAO, ad avvenuta approvazione, viene pubblicato:

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

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

Le differenti pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" possono anche essere sostituite da un collegamento ipertestuale alla prima sezione in cui si effettua la pubblicazione, in attuazione dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013.

- sul portale attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica per l'inserimento dei Piani da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità <https://piao.dfp.gov.it/>



## **1. L'Amministrazione: dati generali e di contesto**



## 1.1 Scheda Anagrafica del Comune di Novi di Modena

Scheda		Note
Ente	Comune di Novi di Modena	
Codice fiscale / P IVA	00224020362	
Codice Ente / ISTAT	036028	
Sede	Viale Vittorio Veneto 16 41016 – Novi di Modena (MO)	
Telefono	Centralino 059 6789111	
Sito internet	<a href="https://www.comune.novi.mo.it/">https://www.comune.novi.mo.it/</a>	
PEC	comune.novidimodena@cert.comune.novi.mo.it	
Superficie Totale	51,81 kmq	<i>Dati ISTAT anno 2021</i> <i>(<a href="https://asc.istat.it/ASC/">https://asc.istat.it/ASC/</a>)</i>
Popolazione	10.001*  10.072 **	<i>*Dati validati ISTAT al 01/01/2022</i> <i>(<a href="http://demo.istat.it/">http://demo.istat.it/</a>)</i>  <i>**Stima ISTAT al 01/01/2023</i> <i>(<a href="http://demo.istat.it/">http://demo.istat.it/</a>)</i>  <i>Per l'analisi della popolazione si rimanda anche al DUP del Comune di Novi di Modena.</i>
Dipendenti	22,43 dipendenti al 31/12/2022 (rif. Modalità calcolo tab 12 conto annuale)	<i>Per l'analisi dell'organizzazione e del personale si rinvia alla Sezione 3 del Piao "Organizzazione e capitale umano".</i>  <i>Si specifica che le "Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione" emanate da ANCI propongono le modalità di calcolo del numero dei dipendenti, ai fini dell'applicazione delle semplificazioni previste dall'art. 6 del Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, in considerazione del fatto che sia il Decreto Ministeriale, sia l'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, non forniscono chiarimenti in merito. In coerenza con altre disposizioni vigenti, ANCI ritiene che il numero dei dipendenti debba essere calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le</i>



		<i>modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. In base a tale approccio, 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno; pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 (numero dei mesi) restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, dato utile ai fini dell'applicazione delle modalità semplificate di redazione del PIAO, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno).</i>
Risorse Finanziarie	Totale entrate finali (Titoli da 1 a 5): Euro 26.883.605,08 Totale spese finali (Titoli da 1 a 3): Euro 31.000.440,52	<i>Previsioni di entrata e spesa del Bilancio di previsione 2023-2025, annualità 2023, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 30.03.2023</i>
Composizione Gruppo Amministrazione Pubblica	Consorzio Attività Produttive Aree e Servizi ACER ENTE GESTIONE PARCHI EMILIA CENTRALE AESS Agenzia per l'energia e lo sviluppo sostenibile AIMAG S.P.A. AMO S.P.A. agenzia per la mobilità e il TPL LEPIDA SCPA	<i>Per l'analisi delle relazioni societarie e del GAP si rinvia al DUP 2023-2025 § 2.1.3. "Gli obiettivi e la situazione economica degli enti partecipati" e alla delibera di Giunta n. 80 del 24/07/2023 ad oggetto "Bilancio consolidato del Gruppo amministrazione pubblica del Comune di Novi di Modena con riferimento all'esercizio 2022: individuazione organismi componenti del gruppo e perimetro di consolidamento."</i>
Composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo	Sindaco: Enrico Diacci Per informazioni di dettaglio su composizione e ruolo degli organi di	<i>Sindaco e Giunta: <a href="https://www.comune.novi.mo.it/amministrazione/il-comune/organismi">https://www.comune.novi.mo.it/amministrazione/il-comune/organismi</a></i>





	indirizzo e di governo (Sindaco, Giunta, Consiglio): si rinvia al sito istituzionale dell'Ente	<i>istituzionali/1686-il-sindaco-2</i> <a href="https://www.comune.novi.mo.it/amministrazione/il-comune/organizzazioni/109-la-giunta">https://www.comune.novi.mo.it/amministrazione/il-comune/organizzazioni/109-la-giunta</a>  <i>Consiglio:</i> <a href="https://www.comune.novi.mo.it/amministrazione/il-comune/organizzazioni/2531-il-consiglio-comunale">https://www.comune.novi.mo.it/amministrazione/il-comune/organizzazioni/2531-il-consiglio-comunale</a>
Statuto	Approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale nr. 86 del 30/11/2000, da ultimo modificato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.56 del 22.12.2022.	<i>Statuto:</i> <a href="https://www.comune.novi.mo.it/index.php/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/242-atti-general/norme-emanate-dal-comune/556-statuto-comunale">https://www.comune.novi.mo.it/index.php/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/242-atti-general/norme-emanate-dal-comune/556-statuto-comunale</a>

## 1.1. Analisi del contesto

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

La maggior parte di questi ambiti di interesse sono analizzati e descritti nel Documento Unico di Programmazione SeS 2019-2024 SeO 2023-2025 del Comune di Novi di Modena, cui integralmente si rinvia; si fa riferimento in particolare a:

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

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

### **Analisi demografica**

La popolazione residente del Comune di Novi di Modena al 01/01/2022 ammonta a 10.001 unità.

Il dato è stato certificato da ISTAT ed è inoltre contenuto nel Decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 2023 "Determinazione della popolazione legale della Repubblica in base al censimento permanente della popolazione e delle abitazioni". Per completezza, si rappresenta che il dato provvisorio stimato, ancora da validare, della popolazione residente contenuto nel bilancio demografico mensile al 01/01/2023 fornito da ISTAT è pari a 10.072.



### **Popolazione Comune di Novi di Modena (ISTAT)**

Anno	Dato Istat Al 01/01
2019	9.896
2020	9.862
2021	9.983
2022	10.001
2023*	10.072*

I dati si riferiscono al 1° gennaio di ogni annualità - \*i dati relativi al 01/01/2023 non sono ancora validati da Istat RIF. demo.istat.it

Al 31/12/2022 il saldo naturale continua ad essere negativo (i decessi superano le nascite di 79 unità), rispetto al 2021 si registra un aumento delle nascite (64 contro i 56 del 2021) ma un forte aumento dei decessi (143 contro i 120 del 2021)

### **Nati/Morti –**

Nati vivi			
	M	F	Totale
2022	31	33	64
2021	29	27	56
2020	30	29	59
2019	39	31	70

RIF. Sito demo.istat.it

Morti	
	Totale
2022	143
2021	120
2020	125
2019	115

RIF. Sito demo.istat.it



Al 01/01/2023, la classe d'età più popolosa è rappresentata dagli adulti (35-64 anni) con il 43,16% del totale; seguono gli anziani (65 e +) con il 25,95%; quindi i minori (0-18) con il 15,92% e per finire i giovani (19-34 anni), che rappresentano il 14,97% della popolazione novese.

### *Analisi della popolazione per classi di età e Variazioni per classe*

Popolazione residente per classi di età	01/01/2023 (2022) *	
	M	F
Minori (0-18)	816	787
<b>Di cui 0-6</b>	<b>239</b>	<b>224</b>
Giovani (19-34)	814	694
Adulti (35-64)	2238	2109
Anziani (65 e +)	1169	1445
<b>Totale M e F</b>	<b>5037</b>	<b>5035</b>
<b>Totale M + F</b>	<b>10072</b>	

\*I dati al 01/01/2023 sono stimati

RIF. Sito demo.istat.it

## La distribuzione territoriale della popolazione

Il trend della popolazione che vive a Novi è stabile, qui risiedono 5814 abitanti (57.25 % del totale).

La frazione più popolosa dopo il centro città è Rovereto sulla Secchia, che conta 3565 abitanti (34,97 % sul totale), seguita da Sant' Antonio in Mercadello, con 815 abitanti (7,99%). Quest'ultima frazione evidenzia un incremento di ben 33 unità rispetto al 2021 facendo registrare l'aumento più rilevante in percentuale tra i tre centri.

### *Popolazione residente a Novi di Modena per zone amministrative*

2023	%
NOVI DI MODENA	57,03%
ROVERETO SULLA SECCHIA	34,97%
SANT'ANTONIO IN MERCADELLO	7,99%

RIF. Fonte anagrafica in quanto il dato non è disponibile pubblicamente in forma disaggregata da fonte pubblica ISTAT

## Le famiglie

Le famiglie di Novi di Modena al 31/12/2022 sono in totale 4263, la maggioranza delle quali è unipersonale (31,86%), seguita dalle famiglie con 2 componenti (30,12%), mentre quelle composte da 3 unità si attestano al 18,63%, similmente alle famiglie con 4 o più componenti (19,39% del totale). Il numero medio di componenti per famiglia è di 2,39 unità.



### Numero componenti nucleo familiare

COMPONENTI	2022	%	2021	%	2020	%
1	1358	31,86	1319	31,40	1246	30,12
2	1284	30,12	1265	30,12	1246	30,12
3	794	18,63	800	19,05	811	19,60
4+	812	19,39	816	19,43	834	20,16
Tot.	4263	100	4200	100	4137	100

RIF. Fonte anagrafica in quanto il dato non è disponibile pubblicamente in forma disaggregata da fonte pubblica ISTAT

### La composizione di genere

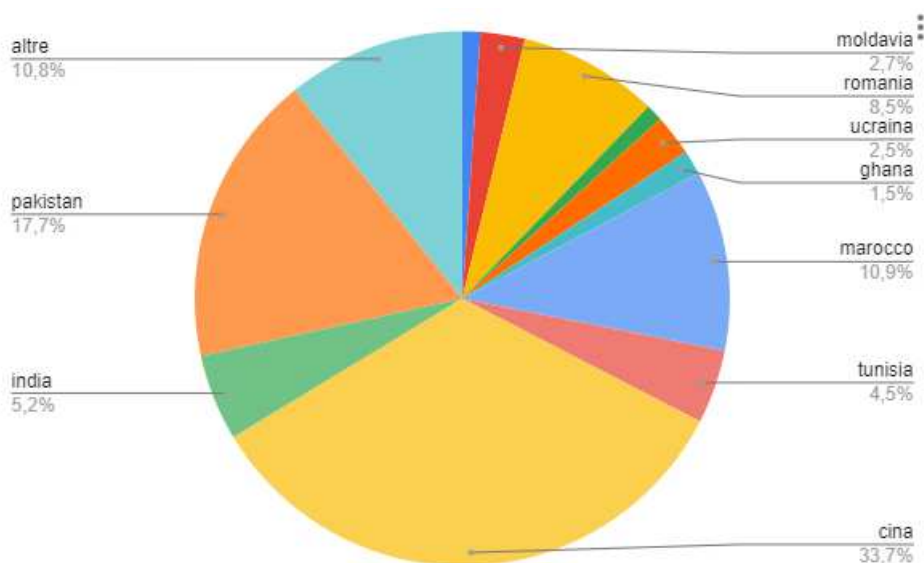
Al 01/01/2023 le donne residenti a Novi di Modena sono 5035 (49,99% del totale), mentre gli uomini sono 5037 (50,01%).

RIF. Sito demo.istat.it

### La presenza straniera

Al 01/01/2023 la popolazione straniera è di 1540 abitanti, corrispondente al 15,30% della popolazione totale. L'etnia cinese si conferma quella più diffusa, seguita da quella pakistana e marocchina, le uniche oltre i 150 residenti. Sul territorio sono presenti 50 diverse nazionalità.

### Le nazionalità con maggior numero di residenti a Novi di Modena – Anno 2023



RIF. Sito demo.istat.it per il dato totale degli stranieri, Fonte anagrafica per le percentuali (calcolate sul dato anagrafico) in quanto il dato non è disponibile pubblicamente in forma disaggregata da fonte ISTAT



### **Benessere economico e sociale**

Le imprese attive nel territorio di Novi di Modena nel 1° trimestre 2023 sono 995, in lieve diminuzione rispetto allo stesso periodo dell'anno 2022 (1005 imprese).

Si riporta la tabella delle imprese registrate ed attive, iscritte presso la CCIAA di Modena, suddivise per sezione di attività economica. È possibile notare come i principali settori per numero di imprese sia rappresentato dalle attività manifatturiere, seguite dal commercio all'ingrosso e al dettaglio e dall'agricoltura, silvicoltura e pesca, e più distanziate, dalle costruzioni.

#### **Imprese per tipo di attività**

DIVISIONI ATTIVITÀ	Totale	Percentuale
Classificazione Istat - Ateco 2007		
A Agricoltura, silvicoltura pesca	172	17,3%
C Attività manifatturiere	281	28,2%
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento.	1	0,1%
F Costruzioni	138	13,9%
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	180	18,1%
H Trasporto e magazzinaggio	18	1,8%
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	49	4,9%
J Servizi di informazione e comunicazione	9	0,9%
K Attività finanziarie e assicurative	13	1,3%
L Attività immobiliari	42	4,2%
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	20	2,0%
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	33	3,3%
P Istruzione	2	0,2%
Q Sanità e assistenza sociale	1	0,1%
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento.	6	0,6%
S Altre attività di servizi	29	2,9%
X Imprese non classificate	1	0,1%
<b>Totale complessivo</b>	<b>995</b>	<b>100,0%</b>

Il territorio comunale è connotato da una urbanizzazione polarizzata attorno a due centri principali, Novi e Rovereto, mentre l'abitato di Sant'Antonio In Mercadello, a metà strada tra i due, risulta di dimensioni assai minori; a questa netta suddivisione territoriale dei centri urbani corrisponde anche una sostanziale suddivisione delle specializzazioni economiche, in quanto la frazione di Rovereto sul Secchia è attratta nel distretto tessile afferente a Carpi (e in misura minore nel distretto biomedicale di Mirandola), mentre il capoluogo ha sviluppato una propria specializzazione nel settore manifatturiero della produzione di scale, in sinergia con le realtà di altri comuni limitrofi (Rolo, Reggiolo e Fabbrico). Il settore artigianale e industriale di Novi comprende inoltre alcuni esempi di eccellenze nel settore alimentare e caseario; sono presenti infine, alcune aziende con forte capacità innovativa nel settore macchine agricole, meccanico e dell'elettronica



automobilistica. Il centro più piccolo, Sant'Antonio In Mercadello, conserva invece una prevalente vocazione agricola.

I dati Istat dell'indagine sulle Forze di Lavoro per la provincia di Modena rilevano nell'anno 2022 un forte incremento delle forze di lavoro; in questo modo si registra sia una buona crescita degli occupati, sia delle persone in cerca di occupazione, visto il maggior numero di individui che provano ad immettersi nel mercato del lavoro. (rif. *Rapporto Economico sulla Provincia di Modena - Anno 2022 – Camera di Commercio di Modena*)

Nella media del 2022 sono 326 mila gli occupati in provincia, 14mila in più rispetto al 2021, pari ad un aumento tendenziale del 4,5%. Tale risultato è migliore sia del dato regionale (+1,2%), sia di quello nazionale (+2,4%). Il confronto con il 2019, anno ancor privo degli effetti della pandemia, è anch'esso positivo, con una crescita di 6.000 occupati pari al +1,9%. L'aumento degli occupati modenesi avviene soprattutto tra i lavoratori indipendenti con un risultato estremamente positivo (+19,4%), mentre i lavoratori dipendenti, che rappresentano la maggioranza dei lavoratori, aumentano solamente dell'1,3%.

Contrariamente all'anno precedente, nel 2022 sono le donne che aumentano maggiormente le fila degli occupati (+9,0%), mentre gli uomini crescono dell'1,3%.

Dopo due anni di calo, tornano a crescere le forze di lavoro, cioè le persone che cercano di entrare attivamente nel mondo del lavoro. Grazie ad un incremento di 17.000 persone, pari al +5,2%, si è raggiunto il livello precedente la pandemia.

Tuttavia il mondo del lavoro non è riuscito ad assorbire del tutto l'offerta di personale, così, nonostante il sensibile allargamento della platea degli occupati, sale anche il numero delle persone in cerca di occupazione (+21,4%), portando il tasso di disoccupazione dal 4,4% al 5,1%. Grazie all'aumento delle forze di lavoro, diminuiscono gli inattivi (-6,4%) e il corrispondente tasso di inattività passa così dal 29,1% al 25,2%.

Un dato molto positivo è rappresentato dalla disoccupazione giovanile (15-24 anni): risulta in netta discesa sia in provincia di Modena (16,3%), ma anche in Emilia-Romagna (17,3%) e nel totale Italia (23,7%).

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

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



## **2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**



## 2.1 VALORE PUBBLICO

La presente sottosezione non è obbligatoria per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Il Comune di Novi di Modena, tuttavia, intende rappresentare, in tale sede, in forma semplificata, i profili essenziali della propria programmazione e il contributo dell'Ente alle politiche pubbliche a livello di ambito territoriale ottimale.

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

1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;

2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

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

4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

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

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

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

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

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

In una pubblica amministrazione infatti, non è sufficiente che gli uffici dell'ente raggiungano tutti gli obiettivi organizzativi programmati, rispettando i risultati attesi ed erogando servizi di qualità nei tempi stabiliti (output), attraverso il corretto impiego delle risorse umane e finanziarie. Il surplus che è richiesto ad una amministrazione pubblica è quello di programmare e





misurare il benessere della comunità amministrata (outcome) utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l'ente dispone: il capitale materiale e finanziario ma anche la sua capacità organizzativa e le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati.

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

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

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

**Economico:** deve generare, in modo duraturo, reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione e l'eco-efficienza economica.

**Sociale:** è inteso come capacità di garantire condizioni di benessere umano, relazionale e accesso alle opportunità; nella dimensione sociale si fa rientrare inoltre la capacità di creazione di un tessuto funzionale allo sviluppo della socialità, nei suoi aspetti urbanistico/infrastrutturali e di sicurezza.

**Educativo:** è inteso come capacità di garantire istruzione e formazione (apprendimento ma anche capacità quali relazione, autonomia, creatività), in un contesto adeguato, superando disuguaglianze e limiti (della persona, territoriali, economici, culturali).

**Assistenziale:** è inteso come capacità di fornire supporto e assistenza nelle situazioni di fragilità e bassa autonomia delle persone.

**Ambientale:** deve assicurare, nel tempo, qualità e riproducibilità delle risorse naturali, l'integrità dell'ecosistema e la diversità biologica.

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

Per la lettura in termini di valore pubblico della programmazione a livello di ambito territoriale ottimale si rinvia al Piao dell'Unione delle Terre d'Argine.

### **Obiettivi strategici e obiettivi operativi**

Il TUEL stabilisce che entro il termine fissato dallo Statuto, il Sindaco, sentita la Giunta, presenta al Consiglio le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato. Le Linee Programmatiche di Mandato, che hanno un orizzonte temporale di 5 anni (2022-2027), raccolgono quindi le priorità d'azione del Sindaco e della Giunta.



Le linee programmatiche di Mandato, approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 27/09/2012, sono state scandite dal Documento Unico di Programmazione (DUP) in **indirizzi strategici**, articolati a loro volta in **obiettivi strategici**.

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

Gli indirizzi e gli obiettivi strategici sono declinati nella sottosezione 1.3. "Le linee di mandato e gli indirizzi strategici" della Sezione Strategica (2022/2027) del DUP.

La Sezione Operativa del Dup 2023/2025 ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella SeS. In particolare, la SeO contiene la programmazione operativa dell'ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Gli indirizzi strategici e gli obiettivi strategici si declinano in **obiettivi operativi**.

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

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

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

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

La sezione operativa del DUP riporta, per ogni linea di programmazione e per ogni indicatore, per anno di redazione del DUP, i valori attesi (target) e quelli conseguiti (consuntivo infrannuale e annuale).

### ***Gli obiettivi del PNRR***

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

Il piano italiano (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #NextGenerationItalia), approvato il 13 luglio 2021, delinea un articolato pacchetto di riforme e investimenti al fine di accedere alle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea con il Dispositivo per la ripresa e la resilienza. Le misure previste dal PNRR si articolano intorno a tre assi strategici



condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Seguendo le linee guida definite dalla normativa europea, il Piano raggruppa i progetti di investimento in 6 Missioni, articolate in 16 Componenti, per un totale di 43 ambiti di intervento:

Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Missione 4: Istruzione e ricerca

Missione 5: Coesione e inclusione

Missione 6: Salute

L'elenco dei progetti PNRR candidati e finanziati del Comune di Novi di Modena e dell'Unione Terre d'Argine che impattano sul Comune di Novi, si rinvia al paragrafo 2.1.8 "Progetti di investimento candidabili a finanziamenti PNRR" del DUP.

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

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

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

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

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

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

### **Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare**

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

L'intervento si inquadra nell'ambito del PNRR - Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", Componente 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", investimento 2.2 "Task Force digitalizzazione, monitoraggio performance", subinvestimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)", e contiene l'elenco delle proposte di azioni



per il piano di miglioramento sia dell'Unione delle Terre d'Argine che dei Comuni ad essa aderenti.

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

## 2.2 PERFORMANCE

La presente sottosezione non è obbligatoria per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Il Comune di Novi di Modena, tuttavia, procede, unitamente agli altri Comuni aderenti all'Unione delle Terre d'Argine, a dare corso alla programmazione esecutiva nel rispetto del SMV vigente.

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

Come già visto per il livello generale strategico, l'ente dovrà rendicontarne il raggiungimento.

Per il 2023-2025 l'Ente approva con il presente documento gli obiettivi di performance, obiettivi esecutivi che costituiscono l'articolazione più dettagliata degli obiettivi operativi definiti nel DUP, con orizzonte temporale di 3 anni e specifico approfondimento del primo anno, assegnati ai Responsabili dei Servizi:

Gli obiettivi sono frutto della negoziazione tra Giunta e Titolari di incarichi di E.Q., e il coordinamento dell'attività è gestito dal Segretario Generale

La programmazione esecutiva 2023-2025, raccordata, tramite apposito sistema di codifica, agli indirizzi strategici, obiettivi strategici ed obiettivi operativi di cui costituisce l'attuazione è contenuta nell'Allegato A) “Performance”.

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

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

- descrizione dell'obiettivo;
- titolare/i della responsabilità organizzativa;
- soggetti cui è rivolto l'obiettivo (stakeholder);
- unità organizzative dell'Ente o soggetti esterni che contribuiranno a raggiungere l'obiettivo;
- tempistiche di realizzazione;
- peso dell'obiettivo;
- baseline dell'obiettivo;
- risultato atteso.

Si rimanda alla Relazione consuntiva sulla Performance 2022 approvata con Deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 17/04/2023 per la rendicontazione dei risultati conseguiti nell'esercizio 2022.



### Parità di genere

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

Tali azioni, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità, e si concretizzano in misure:

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

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

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

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

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

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

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

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



*ruolo od il lavoro svolto*”. Lo Sportello si propone infatti come misura di prevenzione e contrasto allo stress, alla sofferenza e al disagio psicosociale, e fornisce un servizio di ascolto e di analisi in colloqui e spazi professionali, permettendo ai dipendenti di analizzare e leggere la propria esperienza, di coglierne gli elementi causali soggettivi, ambientali e/o afferenti al contesto più ampio e conseguentemente di individuare azioni future personali e/o organizzative. Non meno importante, l’Ente vigila su fenomeni di mobbing e violenze.

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



## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

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

1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;

3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

La pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è integralmente recata nell'Allegato B) "Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025" del presente piano cui si rinvia.



### **3. Organizzazione e capitale umano**





### 3.1 Struttura Organizzativa

L'organizzazione del Sistema di Gestione del Comune di Novi di Modena si articola in Servizi a loro volta costituiti da unità organizzative (eventuali) di secondo e terzo livello, denominate rispettivamente Uffici e Unità Operative.

L'articolazione per Servizi dell'organizzazione gestionale del Comune di Novi, quale aggregazione di Uffici e Unità Operative, è stabilita dalla Giunta in modo funzionale alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi poliennali di mandato che gli Organi di Governo e Controllo hanno fissato quali Ambizioni di Governo da realizzare.

I Servizi si configurano come strutture organizzative:

- di rilevante complessità organizzativa;
- caratterizzate dall'omogeneità di intervento, di procedimento, di competenze e specializzazioni richieste rispetto alle tipologie di servizio e di risposte ai bisogni restituiti alla comunità, oppure rispetto alla natura del supporto specialistico prestato al funzionamento interno dell'organizzazione stessa;
- con piena autonomia e responsabilità rispetto agli obiettivi assegnati, esercitate in cooperazione e forte coordinamento con gli altri servizi dell'organizzazione.

Gli Uffici, articolazioni di secondo livello, costituiscono le strutture permanenti di minore dimensione nelle quali può essere suddiviso un Servizio, caratterizzate da specifica competenza per materie e prodotti in ambiti più strettamente omogenei, nonché da un grado minore di autonomia operativa. La definizione degli Uffici è approvata dai Responsabili dei servizi, sentito il Segretario Comunale. Le Unità Operative sono eventuali ulteriori articolazioni organizzative all'interno degli Uffici, o autonome rispetto ad essi nell'ambito del Servizio, per l'esercizio di funzioni che trovano collocazione unitaria ed organica. La costituzione e la variazione delle Unità Operative è disposta dal Responsabile del servizio, in attuazione dei programmi e delle direttive degli organi politici, sentito il Segretario Comunale, secondo criteri di flessibilità e di razionale suddivisione dei compiti.

L'organizzazione del Sistema di Gestione può prevedere anche l'istituzione di Unità organizzative finalizzate alla realizzazione di progetti ed obiettivi specifici intersettoriali anche sperimentali, rientranti nei programmi dell'Ente. La attivazione di queste Unità organizzative, la responsabilità e le risorse umane, economiche, tecnologiche e strumentali assegnate sono strettamente connesse agli obiettivi da raggiungere ed ai tempi necessari per completarne il perseguimento.

Nell'organizzazione del Sistema di Gestione possono anche essere istituite Unità organizzative rivolte a supportare gli Organi di Governo nell'esercizio delle loro competenze di indirizzo e controllo dell'Ente.

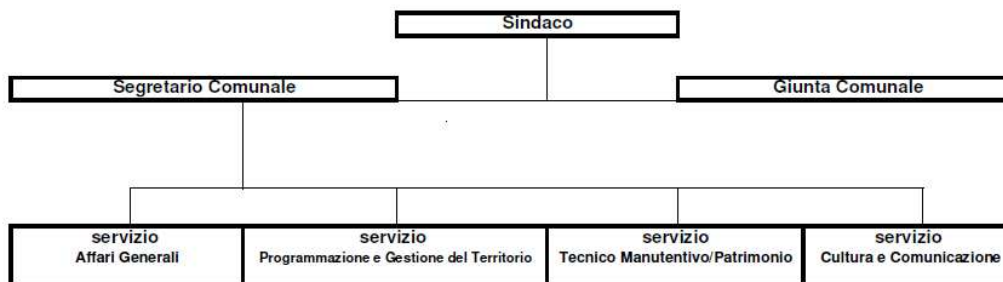
A capo di ogni Servizio è posto un Responsabile incaricato dal Sindaco. Non sono previsti meccanismi di delega di funzioni gestionali (con poteri di spesa o rilascio di provvedimenti finali), poteri che fanno interamente ed esclusivamente capo ai Responsabili di Servizio.

La struttura organizzativa del Comune di Novi di Modena è stata definita con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 30.12.2019: con la citata deliberazione è stato approvato il nuovo organigramma e il funzionigramma del Comune. Il nuovo assetto organizzativo è entrato in vigore a seguito della conclusione del procedimento di pesatura delle posizioni organizzative e del conferimento sindacale degli incarichi, in concomitanza con la positiva definizione del ciclo di bilancio 2020-2022 e l'approvazione di tutti i documenti programmatori collegati (PEG). Con successive determinazioni dirigenziali sono stati individuati gli uffici afferenti ai relativi servizi.

Di seguito si riporta la rappresentazione grafica della macrostruttura organizzativa dell'Ente al 01.01.2023:



**Comune di NOVI DI MODENA**  
**ORGANIGRAMMA**



Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 153 del 30/12/2019

I Responsabili apicali dei servizi sono di seguito indicati:

- 1) Servizi Affari Generali – Responsabile Corradi Tommaso
- 2) Servizio Programmazione e Gestione del territorio – Responsabile Pivetti Mara
- 3) Servizio Tecnico manutentivo/patrimonio – Responsabile Gherardi Sara
- 4) Servizio Cultura e Comunicazione – Responsabile Grossi Alessandro

Al fine di compiutamente descrivere il modello organizzativo adottato dal Comune di Novi di Modena, nella tabella che segue sono rappresentati i dati relativi alle fasce per la graduazione delle posizioni di responsabili dei servizi, titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ). Il sistema approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 61/2019 prevede quattro fasce retributive, nelle quali sono stati inseriti i quattro servizi come da deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 25/09/2020, ad oggetto “Posizioni Organizzative. Presa d’atto del verbale del Collegio di valutazione di nuova graduazione definitiva e collocazione nelle fasce di appartenenza. Definizione conseguente dell’assetto delle retribuzioni di posizione e di risultato, nonché degli incarichi ad interim, in sede di prima applicazione”, con cui è stato definito il valore della retribuzione di posizione e la percentuale di retribuzione di risultato, per ogni posizione organizzativa, sulla base delle fasce di appartenenza assegnate a seguito della graduazione proposta dal Collegio di valutazione nel verbale n. 8/2020, agli atti dell’Unione al prot n. 46010/2020:

***Graduazione incarichi E.Q.***

Fascia	Retribuzione di posizione	n. incarichi di EQ
A	13.000,00	3
B	11.000,00	1
C	9.000,00	0
D	7.000,00	0

Si ritiene, altresì, opportuno fornire, da ultimo, in questa sede, sintetica evidenza del contestuale processo di revisione organizzativa che ha interessato l’Unione delle Terre d’Argine, i cui elementi più significativi sono descritti nella relazione, elaborata dal Direttore generale, approvata con deliberazione di Giunta Unione n. 89 del 21/07/2021.



Sulla base di quanto riportato nella relazione del Direttore Generale - e come confermato dalla deliberazione di Giunta Unione n. 131 del 24/11/2021, che ha approvato l'organigramma ed il funzionigramma - il nuovo assetto organizzativo, efficace dal 1/1/2022, è ispirato ai seguenti principi:

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

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

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

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

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

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

Con deliberazione di Giunta Unione n. 30 del 30.03.2022 è stata apportata una modifica al funzionigramma relativa all'attività amministrativa di rilascio dei tesserini funghi. Con deliberazione di Giunta Unione n. 1 del 19/01/2022, in attuazione delle indicazioni in ambito comunitario e nazionale, è stata istituita l'Unità di progetto "Supporto progetti finanziati PNRR e ATUSS", attiva dal 01/02/2022 al 31/12/2026; l'unità di progetto svolge la propria attività sia verso i Settori di Unione coinvolti nella gestione dei progetti PNRR, sia verso i Comuni aderenti, mettendo a risorsa comune le relazioni con gli altri soggetti che, a diverso titolo, agiscono e intervengono nel processo.

L'Organigramma dell'Unione delle Terre d'Argine, recante la rappresentazione anche delle unità organizzative di II livello, e il Funzionigramma dell'Ente sono visionabili nella Sezione Amministrazione Trasparente al seguente link <https://www.terredargine.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/11859-organizzazione/articolazione-degli-uffici>



### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

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

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



### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

- il DUP analizza ed esprime gli aspetti strategici, generali e di lungo periodo della definizione del fabbisogno, oltre che le linee e le filosofie per la sua copertura; rientrano in questa accezione l'analisi generale delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini macro-organizzativi, l'identificazione di vincoli e limiti alle assunzioni, la definizione delle disponibilità finanziarie destinate al personale e la lettura del quadro normativo di riferimento
- il PIAO definisce e precisa tali aspetti strategici in linee operative più puntuali, alla luce della complessiva pianificazione dell'Ente; eventuali analisi specifiche delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini organizzativi e di dettaglio, la definizione delle modalità e dei tempi delle assunzioni. Gli elementi a carattere maggiormente operativo sono contenuti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2023-2025" della presente sottosezione.

Fatta questa necessaria precisazione, si richiama, innanzitutto, l'analisi svolta nella Nota di Aggiornamento al DUP SeS 2014/2019 - SeO 2023-2025, ai § 1.2.4. e seguenti, che rappresentano la dotazione di personale dell'ente, delineano le norme e le novità in materia di capacità assunzionale, riassumono l'evoluzione della spesa di personale ai sensi delle normative e individuano i limiti di legge vigenti per il Comune di Novi di Modena.

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

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle



disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) "... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente" (art.4 comma 2); b) "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente" (art.4, comma 3); c) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, conosciuto come "decreto crescita", convertito con Legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale all'articolo 33, comma 2, prevede: "2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. .... I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.";
- il decreto ministeriale 17 marzo 2020, avente oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.", emanato in attuazione dell'art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019 sopra richiamato, è stato pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020, con



l'impegno da parte dei rappresentanti delle amministrazioni centrali competenti di redigere una successiva circolare interpretativa di indirizzo;

- la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 del Ministro per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 22 luglio 2022 recante "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";
- il Regolamento di Organizzazione del Comune di Novi di Modena, approvato con DGC 58 del 09.06.2009 ss.mm.ii., in particolare gli articoli 6, 25, 26, 27 e 28, che disciplinano la dotazione organica e la programmazione dei fabbisogni.

Si rinvia, altresì, in questa sede, al § 2.2.4. "La programmazione del fabbisogno di personale" della parte II della SeO 2023-2025 della Nota di Aggiornamento al DuP, nell'ambito del quale, al fine di illustrare le scelte di bilancio e di definire la coerenza delle previsioni finanziarie con la strategia di copertura dei fabbisogni, sono rappresentati i dati dotazionali che, combinati con le date di cessazione e le decorrenze di assunzione previste, definiscono la spesa di personale inserita nel bilancio di previsione 2023-2025

### **Consistenza del personale al 31 dicembre 2022**

Di seguito si rappresenta la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2022). Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale suddiviso in relazione alle aree funzionali di inquadramento.

### ***Dati calcolati secondo le modalità utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale***

CATEGORIA CCNL 31.03.1999	AREA CCNL 16.11.2022	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E INCARICHI ARTT. 90 E 110
B1	Operatori esperti	8,52
B3		
C	Istruttori	6,95
D + D3 (ad esaurimento)	Funzionari ed Elevata qualificazione	6,54
D art. 110	Funzionari ed Elevata qualificazione	0,42
Totale		22,43

### ***Dati da Nda DUP SeS 2019-2024 SeO 2023-2025***

CATEGORIA CCNL 31.03.1999	AREA CCNL 16.11.2022	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
B1	Operatori esperti	0	2
B3		0	7
C	Istruttori	0	8
D	Funzionari ed Elevata qualificazione	0	8
D3 (ad esaurimento)		0	1
Totale		0	26



### Capacità assunzionale dell'amministrazione

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

Art. 1, commi 557 - 557- <i>quater</i> della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)	Contenimento generale delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2012-2013.
Art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010	Assunzione di personale con lavoro flessibile ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (Si veda anche deliberazione n. 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti).
Art. 33, comma 2, primo periodo del D.L. 34/2019, convertito dalla legge 58/2019 e ss.mm.ii. DPCM 17 marzo 2020	Sostenibilità finanziaria della spesa di personale complessiva dell'ente, calcolata come rapporto percentuale fra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del FCDE assestato dell'ultima annualità considerata), nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

Sulla base delle predette disposizioni i limiti sono i seguenti:

- tetto di spesa 2011-2013, pari ad euro 2.148.398,90;
- tetto di spesa riferito al personale a tempo determinato e con altre forme di lavoro flessibile, pari ad euro € 9.328,01.

Ai fini dell'applicazione e verifica del nuovo parametro di sostenibilità finanziaria della spesa di personale introdotto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, a seguito del rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2022 (deliberazione di Consiglio n. 27 del 27 aprile 2023), si è provveduto a calcolare, sulla base dei dati risultanti dallo stesso, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE, secondo le definizioni dell'art. 2 del DPCM 17 marzo 2020, determinando di conseguenza, nei termini esposti nella seguente tabella, il nuovo valore di riferimento e la conseguente fascia di appartenenza del Comune di Novi di Modena:

### Valori soglia e fascia di appartenenza

	Anno	Documento di bilancio	Importo (*)	Valore % di riferimento (**)	Valore-soglia % medio (tab. 1)	Valore-soglia % superiore (tab. 3)	Fascia di appartenenza
Spesa di personale	2022	Rendiconto	2.385.227,85				
Entrate correnti	media 2022, 2021, 2020	Rendiconto	11.096.098,02	22,24%	26,90%	30,90%	bassa
FCDE	2022	Assestato	369.603,46				

(\*) valori consolidati con Unione e, solo per entrate e FCDE, anche con AIMAG (cd. "ribaltamento"), rideterminati nella spesa e nelle entrate a seguito della approvazione degli schemi di rendiconto 2022 dell'Unione e del Comune

(\*\*) spesa del personale/(media entrate correnti-FCDE)





### **Programmazione cessazioni dal servizio**

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

#### **Cessazioni programmate**

Area dal 01/04/2023	Presenti al 01.01.2023		Cessazioni					
			2023		2024		2025	
	t. ind.	Art. 90/110	t. ind.	Art. 90/110	t. ind.	Art. 90/110	t. ind.	Art. 90/110
Operatori esperti	9		-1					
Istruttori	8		-2					
Funzionari e E.Q.	10		0					
	27		-3					

### **Stima evoluzione dei fabbisogni di personale**

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

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

L'evoluzione mira, inoltre, a privilegiare aspetti qualitativi del personale, come l'assunzione di qualifiche medio-alte (Istruttori e Funzionari) rispetto a quelle base (Operatori esperti).

I fabbisogni dettagliati sono esposti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2023-2025" della presente sottosezione; in merito alla programmazione, si precisa inoltre che:

- a norme di finanza pubblica invariate, le assunzioni programmate potranno essere anticipate o posticipate in base all'andamento delle cessazioni programmate;
- nel corso del triennio 2023/2025 potrà essere assicurata la copertura del turn-over dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della programmazione vigente a seguito di cessazioni non già previste eventualmente verificatesi nel triennio. Tali posti vacanti potranno essere tutti ricoperti a tempo indeterminato con la procedura più idonea tra quelle possibili;
- potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;



- potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente;
- saranno effettuate le assunzioni necessarie relative a disabili e categorie protette e, qualora si verificassero ulteriori scoperture dal processo di compensazione relativo a disabili e altre categorie protette, di cui alla L. 68/1999, potrà essere attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Modena, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

L'attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 e la definizione delle relative modalità operative di copertura dei posti, nell'ambito delle indicazioni recate dal § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2023-2025" della presente sottosezione, sono demandate al Dirigente del 2° Settore "Servizi al personale" dell'Unione delle Terre d'Argine; più specificamente, il Dirigente, a seguito dell'approvazione del PIAO, sarà autorizzato a:

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

### ***Dotazione organica conseguente alla programmazione***

Ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 la dotazione organica viene rideterminata, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, come segue.

### ***Dotazione organica Personale a tempo indeterminato***

Area dal 01/04/2023	Presenti al 01.01. 2023	2023		2024		2025		Totale al 31.12.2025
		Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	
Operatori								
Operatori esperti	9	-1						8
Istruttori	8	-2	3					9
Funzionari e E.Q.	10		1					11
TOTALE	27	-3	4					28

Attualmente l'ente non ha personale assunto ai sensi dell'articolo 90 e 110, comma 1, del TUEL.

Per quanto riguarda l'utilizzo del **lavoro flessibile** nelle sue varie forme (tempo determinato, somministrazione di lavoro, mansioni superiori, assegnazione temporanea), ivi compreso quello per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi



previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, si rimanda alle indicazioni contenute nel § “Programmazione triennale fabbisogno del personale 2023-2025” della presente sottosezione.

### **Presupposti per procedere alle assunzioni**

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

Norma	Descrizione	Adempimento
Art. 6 del d.lgs. 165/2001	Rideterminazione della dotazione organica	Con il presente atto
Art. 33 del d.lgs. 165/2001	Ricognizione delle situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale	Acquisite dichiarazioni dei responsabili agli atti Unione n. prot. 77711 del 11/10/2022 – Servizio Affari Generali; prot. 85816 del 10/11/2022 -Servizio Cultura e Comunicazione prot. 83897 del 03/11/2022 – Servizio Programmazione e gestione del territorio; prot. 79811 del 18/10/2022 – Servizio Tecnico Manutentivo/Patrimonio;
Art. 6, del d.l. 80/2021	Approvazione PIAO	PIAO 2022-2024 con deliberazione Giunta comunale n. 100 del 5 dicembre 2022 PIAO 2023-2025: stralcio sezione 3 con deliberazione Giunta comunale n. 50 del 5 maggio 2023 Approvazione complessiva con l'atto di cui il presente è allegato
Art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Bilancio di previsione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 15 del 30 marzo 2023 Rendiconto 2022 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 27.04.2023 Bilancio consolidato 2021 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 35 del 27 settembre 2022 Dati inviati alla BDAP nei termini, come da comunicazione del Dirigente dei Servizi Finanziari
Art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009	Gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica	Dati inviati alla BDAP nei termini, come da comunicazione del Dirigente dei Servizi Finanziari

### **Programmazione triennale fabbisogno del personale 2023-2025**

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



Per consolidare la struttura organizzativa e accelerare l'avvio delle assunzioni del 2023, con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 5 maggio 2023 è stata approvata, quale stralcio rispetto al documento complessivo, la Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025; la citata programmazione aveva definito la copertura di n. 3 posti complessivi a tempo indeterminato, tenuto conto che l'ente aveva un parametro di spesa di personale tale da rientrare ampiamente nella fascia "bassa" di cui al d.m. 17 marzo 2020.

Nella stessa deliberazione è riportato anche il parere dell'Organo di revisione che, con verbale agli atti al n. 32749 di protocollo (Unione) del 4 maggio 2023, ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, alla luce dell'impatto economico-finanziario della spesa di personale complessiva e in particolare di quella conseguente alla programmazione del triennio 2023/2025 con le nuove assunzioni previste dalla pianificazione, la cui copertura finanziaria è assicurata a valere sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2023-2025.

Di seguito si riporta la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 che viene variata e aggiornata con il presente documento.



## PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

### Assunzioni a tempo indeterminato

#### Premessa

Ciascuna delle assunzioni previste potrà essere realizzata con la procedura più idonea tra quelle possibili (concorso, utilizzo di graduatoria anche di altri enti, interpellato da elenco idonei, passaggio diretto da altra amministrazione). Le assunzioni derivanti da processi di stabilizzazione o per progressioni verticali dovranno essere specificamente previste e individuate.

Nel corso del triennio 2023/2025, oltre alle assunzioni di seguito specificamente indicate, potrà essere assicurata la copertura del turn-over dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della presente programmazione a seguito di cessazioni verificatesi nel triennio e non già previste. Anche tali posti potranno essere coperti con la procedura più idonea tra quelle possibili.

Le assunzioni non effettuate nell'anno di competenza potranno essere realizzate anche negli anni successivi senza necessità di variare il piano purché compatibili con gli stanziamenti complessivamente previsti.

Qualora si verificassero scoperture della quota di riserva per i disabili e le altre categorie protette, di cui alla legge 68/1999, sarà attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Modena, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

Nell'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato il servizio indicato nella colonna "Servizio assegnazione" è indicativo e l'assunzione potrà essere destinata ad altro servizio senza necessità di variare la pianificazione approvata (in particolare nel caso in cui i posti inseriti in programmazione vengano coperti a seguito di mobilità interna).



Codice	Area	profilo	Servizio assegnazione	Note/Stato procedura*
<b>Anno 2023</b>				
2023-R-Terr-Istr-1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Servizio programmazione e gestione territorio	Assunzione effettuata con decorrenza dal 1/9/2023
2023-R-Terr-Istr-2	Istruttori	Istruttore tecnico	Servizio programmazione e gestione territorio	
2023-R-Patr-1	Istruttori	Istruttore tecnico	Servizio Tecnico Manutentivo/Patrimonio	
2023-R-AAGG-Funz-1	Funzionari	Funzionario amministrativo	Servizio affari generali	Assunzione effettuata con decorrenza dal 15/06/2023
<b>Anni 2024 e 2025</b>				
Si rinvia a successiva programmazione				

\*Ove non diversamente specificato si deve intendere che la modalità di copertura potrà essere una qualsiasi di quelle previste dall'ordinamento vigente per le assunzioni a tempo indeterminato



## Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile

Codice	Cat.	profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
<b>Assunzioni ex art. 90 / 110 del TUEL</b>				
<b>Anni 2023 – 2024 – 2025</b>				
Nessuna previsione				
<b>Altre assunzioni tempo determinato e lavoro flessibile</b>				
<b>Anni 2023 – 2024 – 2025</b>				
<p>La spesa complessiva presunta per assunzioni a tempo determinato rientra all'interno dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, tenendo conto che il suddetto limite non trova applicazione per le assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.</p> <p>Possibilità di assunzione ai sensi art. 110 c. 2 per progetti in corso o da elaborare, e comunque all'interno dei limiti di cui all'art.9 comma 28, D.L.78/2010.</p> <p>Potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo.</p> <p>Si potrà dare corso all'attivazione di rapporti di lavoro flessibile previsti dalla normativa vigente per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, avvalendosi anche delle specifiche modalità previste da disposizioni di legge speciali.</p> <p>Potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente.</p>				



---

### **Formazione del personale**

---

Ai sensi dell'art. 6 "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, le strategie di formazione del personale non costituiscono contenuto obbligatorio del PIAO semplificato.

Il Comune di Novi di Modena riconosce, nell'ambito della gestione e valorizzazione del personale, la formazione come un processo chiave: l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, difatti, allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini. Al fine di valorizzare il processo formativo dei propri dipendenti, il Comune di Novi di Modena partecipa attivamente alla strategia, in materia, condotta a livello di ambito territoriale ottimale. Si rinvia, quindi, alla sottosezione dedicata nel PIAO dell'Unione Terre d'Argine.

All'interno dell'offerta formativa del Comune di Novi di Modena, la formazione obbligatoria per legge assume una posizione di rilievo. Si tratta di corsi espressamente previsti da norme in vigore che, a seconda della tematica, possono essere rivolti a figure diverse o all'intera platea del personale in servizio. Gli ambiti obbligatori riguardano la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, cui è interamente dedicata una programmazione puntuale descritta nel proseguo del presente piano e la disciplina del trattamento dei dati personali. Altra tematica oggetto di formazione obbligatoria è costituita dalla Sicurezza sul Lavoro, affrontata in maniera diversa in ragione dei contesti e dei ruoli.





## **Piano della formazione Anticorruzione e Trasparenza del personale dell'Unione Terre d'Argine e dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera – anni 2023 - 2025**

### **Premessa**

La legge n. 190 del 6 novembre 2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, introduce nell’ordinamento nuovi strumenti diretti a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione ed individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione stessa.

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che le pubbliche amministrazioni debbono programmare adeguati percorsi di formazione per i quali detta alcune indicazioni di carattere generale, tra cui:

- programmare adeguati percorsi di aggiornamento e di formazione di livello generale e di livello specifico;
- valorizzare l’eventuale contributo di dipendenti dell’amministrazione quali docenti nell’ambito di iniziative formative interne;
- programmare ed attuare forme di affiancamento per l’avvio al lavoro ed in occasione dell’inserimento dei dipendenti in nuovi settori lavorativi;
- avviare apposite iniziative formative sui temi dell’etica e della legalità, destinate a tutti i dipendenti, relative al contenuto dei Codici di comportamento e del Codice disciplinare, e basate prevalentemente sull’esame di casi concreti;
- prevedere l’organizzazione di appositi *focus group*, composti da un numero ristretto di dipendenti e guidati da un animatore, nell’ambito dei quali vengono esaminate ed affrontate problematiche di etica calate nel contesto dell’amministrazione, al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni;
- prevedere iniziative di formazione specialistiche per il Responsabile per la prevenzione della corruzione, comprensive di tecniche di *risk management* e per le figure a vario titolo coinvolte nel processo di prevenzione.

La somministrazione di una formazione adeguata si ritiene che sia determinante per favorire il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- riduzione del rischio che azioni di *maladministration* siano compiute inconsapevolmente;
- coordinamento delle azioni di prevenzione e di trattamento del rischio messe in opera dai dipendenti a vario titolo coinvolti che, grazie a un percorso di conoscenza appropriato, possono contribuire in maniera sinergica allo sviluppo della strategia degli enti;
- creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell’attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- diffusione di valori etici mediante l’insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

I Comuni aderenti e l’Unione delle Terre d’Argine (a livello di ambito territoriale ottimale sono presenti n. 2 RPCT: Comune di Carpi/Novi di Modena/Unione – Segretario Garuti Anna Lisa; Comune di Campogalliano/Soliera – Segretario Rocchi Vienna Marcella) adottano, ciascuno, un autonomo Piano Integrato di Attività e Organizzazione; tuttavia, anche con l’avvio del nuovo strumento programmatico, in continuità con il PTPCT 2022/2024 ed in ragione della stretta interdipendenza funzionale ed economico-finanziaria fra gli enti, è proseguita la progressiva integrazione delle politiche pubbliche in materia di prevenzione della corruzione a



livello di ambito territoriale ottimale. In ragione di ciò, i Piani approvati recano mappature di processo coerenti e obiettivi comuni e condivisi a livello di misure di trattamento trasversali.

La presente appendice del piano della formazione 2023/2025 è stata redatta in collaborazione fra gli RPCT.

### **Oggetto**

Nell'ambito del PIAO 2023/2025 – Sez. 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, la formazione in tema di anticorruzione e trasparenza è prevista quale misura di trattamento trasversale.

La citata sezione, al paragrafo intitolato “Formazione in tema di anticorruzione”, in coerenza con le indicazioni fornite dal PNA in merito, prevede due livelli in cui può essere articolata la formazione:

- a livello generale, l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- a livello specifico, le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto (o categoria di soggetti) nelle Amministrazioni.

Quanto ai soggetti destinatari, la formazione sarà rivolta:

- a livello generale a tutti i dipendenti;
- a livello specifico, al Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai Dirigenti, agli EQ e funzionari addetti alle aree a rischio e a tutti coloro cui, in generale, siano attribuiti compiti di particolare rilievo in materia di prevenzione della corruzione.

Con l'adozione del presente Piano formativo, si confermano gli obiettivi di completamento ed implementazione della formazione, tenuto anche conto della formazione impartita negli anni precedenti che è riportata nella sezione dedicata ai rischi corruttivi del PIAO.

### **Percorsi Formativi**

#### Formazione Livello Generale

A decorrere dall'esercizio 2019, si è assunta la determinazione di somministrare una formazione di base, a livello generale, sulla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, rivolta ad una ampia gamma di dipendenti dei Comuni e dell'Unione.

In continuità con le previsioni dei precedenti PTPCT, nelle annualità 2023/2025, la formazione di livello generale è programmata con lo scopo di mantenere gli standard formativi, in ambito di anticorruzione e trasparenza, degli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022.

Gli interventi formativi e di aggiornamento destinati al personale dei Comuni e dell'Unione, nel quadro della più generale programmazione per il triennio 2023-2025, verteranno sulle tematiche:

- conflitto di interessi (completamento percorso avviato nel 2022)
- codice di comportamento dell'Ente – aggiornamento 2023
- trasparenza – implementazione nuovo gestionale integrato alla *suite* atti e protocollo
- whistleblower – implementazione nuovo gestionale
- etica pubblica
- gestione del rischio.



Con particolare riferimento al tema dell'etica pubblica, si rammenta che l'art. 15, comma 5 bis, del Dpr 62/2013, introdotto dal Dpr 81/2023, prevede cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità. Gli Enti aderenti all'ambito territoriale ottimale si attiveranno, già dall'anno in corso, per garantire la somministrazione della formazione in conformità alle previsioni della citata novella normativa.

### Formazione Livello Specifico

La formazione a livello specifico rivolta ai Dirigenti, agli incaricati di E.Q., ai referenti dei Settori, ai componenti degli organismi di controllo, ai funzionari addetti alle aree a rischio ed a tutti coloro cui, in generale, siano attribuiti compiti di particolare rilievo in materia di prevenzione della corruzione, prevede un intervento formativo più approfondito sulle politiche, sulle misure di trattamento dei rischi e sui vari strumenti previsti nel PIAO per la prevenzione della corruzione.

Ai fini di una migliore strategia di prevenzione, l'approccio alla formazione di livello specialistico, a decorrere dall'esercizio 2021, è stato arricchito sia con un ruolo più attivo delle persone in formazione, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti.

In particolare, con riferimento al 1 semestre 2022, la formazione è stata svolta *"on the job"* dal Segretario Generale e ha coinvolto, oltre ai diretti collaboratori del Segretario stesso, i Dirigenti, le posizioni organizzative e i referenti della mappatura dei diversi Settori che operano in aree "a rischio"; a seguito della conclusione dei percorsi di riorganizzazione del Comune di Carpi edell'Unione delle Terre d'Argine (2021), è stato, infatti, ritenuto prioritario impegnare il personale addetto alle aree a rischio nell'istruttoria organizzativa funzionale all'aggiornamento della mappatura dei processi. Sono state condotte, dal Segretario Generale e dai suoi collaboratori, n. 19 sessioni formative/*briefing* nelle quali sono stati coinvolti n. 61 dipendenti. Ad esito dell'attività svolta sono state elaborate la mappatura dei processi e le schede descrittive di processo allegate al PTPCT 2022/2024 (analisi di processo – n. 237 processi mappati).

Analoghi interventi formativi sono stati condotti nei Comuni di Campogalliano, Novi di Modena e Soliera, che, ad esito dell'attività svolta, hanno introdotto nel PTPCT 2022/2024 una mappatura dettagliata dei processi di competenza.

Con riferimento al 2° semestre 2022, la formazione specifica si è concentrata sui seguenti temi:

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati – Aree a rischio "D" di cui al PTPCT – destinata al personale che opera in Settori la cui attività risulta conferente – formatore esterno – modalità "a distanza";
- interventi PNRR – PNC – Area di rischio "B" di cui al PTPCT - destinata al personale che opera in Settori cui fanno capo interventi PNRR e PNC – formatori esterni – sessioni formative/*briefing* a cura del Segretario Generale - modalità in presenza/a distanza/mista;
- "Antiriciclaggio nella Pubblica Amministrazione", erogato online sulla piattaforma SELF, il Sistema di E-learning Federato per la PA in Emilia-Romagna - Area di rischio "B" ed "E" di cui al PTPCT - destinata al personale che opera in Settori cui fanno capo interventi PNRR e PNC e unità organizzative deputate ai controlli interni – dipendenti coinvolti n. 39.

Con determinazione del Dirigente del Settore Affari Generali del Comune di Carpi n. 988 del 24 dicembre 2019, in attuazione del PTPCT 2019/2021 del Comune di Carpi, è stato affidato il servizio di certificazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione secondo la norma UNI ISO 37001:2016. La concreta attivazione del percorso di certificazione, inizialmente programmata per l'anno 2020, è stata rinviata a causa dell'emergenza Covid-19. Nel mese di febbraio 2023 si sono svolte le sessioni di gap analysis.



Gli interventi formativi di livello specifico, a decorrere dall'acquisizione della certificazione, saranno definiti, per il Comune di Carpi, in collaborazione con la società di certificazione, nell'ambito del percorso di acquisizione e di mantenimento della certificazione stessa. Le determinazioni assunte in relazione al personale del Comune di Carpi potranno essere estese al personale dell'Unione delle Terre d'Argine, ente formalmente non coinvolto nel processo di certificazione ma titolare di funzioni strategiche nell'ambito delle politiche anticorruzione.

Con riferimento all'anno 2023, per il Comune di Carpi e l'Unione delle Terre d'Argine, la formazione di livello specialistico si concentrerà sulle misure, strumenti operativi e politiche di prevenzione, rafforzate, nell'ambito della gestione dei fondi PNRR.

Per quanto riguarda i Comuni di Campogalliano, Novi di Modena e Soliera, in considerazione della ridotta dotazione di personale, gli interventi formativi di livello specifico saranno definiti direttamente dal RPCT di riferimento, evidenziandosi, fin da ora, come il coinvolgimento, nei limiti dell'utilità e compatibilità, nell'ambito dei percorsi formativi organizzati dal Comune di Carpi e dall'Unione, rappresenti elemento di valore a livello di ambito territoriale ottimale.

#### La Formazione Specialistica di soggetti addetti alle aree a rischio

La formazione specifica di soggetti addetti alle aree a rischio viene diversificata sulla base del ruolo svolto e prevede interventi formativi differenti, per meglio rispondere alle diverse realtà lavorative.

Per quanto riguarda l'anno 2023, la formazione è principalmente orientata a sostenere e sviluppare le politiche consapevoli di contrasto rispetto ad azioni di *maladministration* nei seguenti ambiti:

- corsi di formazione dell'Osservatorio Appalti della Provincia di Modena (personale Stazione Unica Appaltante e personale di profilo amministrativo/tecnico dei Comuni e dell'Unione – dipendenti coinvolti n. 35) e svolgimento di sessioni erogate da formatori esterni specializzati sul nuovo codice dei contratti (D.lgs. 36/2023) - Area di rischio "B" di cui alla Sez. Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;
- corsi di formazione tenuti dal Segretario Generale, corsi a catalogo e webinar organizzati a livello nazionale su PNRR/PNC – aspetti tecnici, giuridici e contabili (personale dei Settori/Servizi Lavori pubblici/Segreteria Generale/Direzione Generale/Servizi Finanziari/Stazione Unica Appaltante) - Area di rischio "B" e Area di rischio "E" di cui alla Sez. Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

Per quanto riguarda le annualità 2024/2025, si evidenzia:

- la necessità di consolidare la programmazione della formazione su PNRR/PNC, anche in funzione dell'evoluzione normativa;
- l'opportunità di affiancare alla formazione esterna nelle diverse aree di rischio, fondamentale in questa fase di aggiornamento degli strumenti organizzativi e regolamentari dei Comuni e dell'Unione al PNA e alle linee guida nazionali, la formazione tramite operatori interni in funzione degli ambiti di materia/aree di intervento via via interessate dalla messa a regime delle politiche anticorruzione;
- la centralità della misura di trattamento trasversale relativa all'informatizzazione dei processi; la progressiva espansione della digitalizzazione dei flussi genera un costante fabbisogno formativo e divulgativo, fabbisogno che deve essere sostenuto da politiche di somministrazione adeguate.

#### Formazione per il Responsabile della prevenzione della corruzione

Per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si prevede la partecipazione a percorsi formativi esterni dedicati.

Negli anni 2023/2025, la formazione è concentrata sui seguenti temi:

---



- gestione del rischio nell'ambito del processo di certificazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione secondo la norma UNI ISO 37001:2016;
- interventi PNRR – PNC – Adeguamento sistema dei controlli interni e aggiornamenti normativi;
- conflitto di interesse;
- antiriciclaggio.

#### Monitoraggio delle attività formative

Unione e Comuni aderenti monitoreranno il livello di attuazione dei processi di formazione in ambito di prevenzione della corruzione e la loro efficacia, anche in funzione delle disposizioni recate nel PNA e delle ulteriori indicazioni fornite da ANAC.