



COMUNE DI  
**RUBIERA**  
PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE - PIAO  
2024-2026***

## Sommario

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione .....	5
Sezione 2: Valore pubblico performance e anticorruzione.....	15
2.1 Valore Pubblico.....	16
2.2 Performance.....	23
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	55
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano .....	95
3.1 Struttura organizzativa.....	96
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile.....	99
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	116
3.4.Piano della formazione .....	133
Sezione 4. Monitoraggio .....	145

Allegato A Registro dei processi

Allegato B Registro rischi suddiviso per settore

Allegato C Progettazione misure per il trattamento dei rischi

Allegato D Elenco degli obblighi di pubblicazione

Allegato E Elenco specifico degli obblighi di pubblicazione di bandi e contratti

Allegato F Piano triennale delle azioni positive 2022-2024

## PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) introdotto dal Dl n. 80/2021 è un documento unitario all'interno del quale confluiscono atti di programmazione fino ad ora previsti a se stante. Nello specifico il PIAO assorbe e unifica:

- Piano della Performance,
- PTPCT,
- Piano triennale dei fabbisogni,
- piano per il lavoro agile (POLA),
- programmazione dei fabbisogni formativi.

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

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

## RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il PIAO è predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui ai seguenti provvedimenti:

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

## METODOLOGIA DI LAVORO

La riforma che è ha introdotto il PIAO si è posta, tra gli altri, l'obiettivo razionalizzare la disciplina normativa in ottica di semplificazione dei documenti di programmazione, individuando la necessità di assicurare una adeguata integrazione tra i diversi strumenti in vigore. In tal senso, il Piano si configura come un documento unico, mirante a semplificare ed accorpere piani dal contenuto eterogeneo già disciplinati da altre normative di settore (Piano *performance*, Piano del lavoro agile, Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza).

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

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

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

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

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

Secondo una logica e metodologia già sperimentata in altre sedi (ad es. *Balanced Scorecard*) il PIAO rappresenta lo strumento in grado di assicurare il collegamento tra le strategie e le attività operative in modo coerente e bilanciato nel medio-lungo periodo: tenendo conto delle diverse dimensioni che entrano in gioco e che devono essere quanto più allineate secondo una visione unitaria ed equilibrata. Ciascuna dimensione deve pertanto essere calibrata in rapporto alle altre tenendo conto delle relative compatibilità, anche al fine di evitare incoerenze tra le varie componenti, o che il perseguimento di un determinato obiettivo vada a detrimento di altri.

## Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Di seguito i principali dati caratteristici di inquadramento dell'ente.

<b>Denominazione</b>	 <b>Comune di Rubiera</b>
<b>Indirizzo</b>	Via Emilia Est, n. 5 - 42048 RUBIERA (R.E.)
<b>PEC</b>	comune.rubiera@postecert.it
<b>Partita Iva e Codice fiscale</b>	00441270352
<b>Telefono centralino</b>	0522-622211
<b>Fax istituzionale</b>	0522-628978
<b>Sito web istituzionale</b>	<a href="https://www.comune.rubiera.re.it/">https://www.comune.rubiera.re.it/</a>
<b>Account Facebook</b>	<a href="https://www.facebook.com/comunedirubiera">https://www.facebook.com/comunedirubiera</a>
<b>Account YouTube</b>	<a href="https://www.youtube.com/@comunedirubiera2429">https://www.youtube.com/@comunedirubiera2429</a>



Il Comune di Rubiera fa parte dell'Unione dei Comuni Tresinaro Secchia, costituita da 6 Comuni di cui 2 Montani ex L.R. 2/2004:

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

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

[Mappa del territorio del Comune di Rubiera](#)

## Organi istituzionali:

### GIUNTA

<b>Sindaco</b>	<b>Emanuele Cavallaro</b>	
<b>Vicesindaco</b>	<b>Federico Massari</b>	deleghe: <u>Urbanistica - Lavori Pubblici - Attività produttive - Centro storico - Protezione civile - Rapporti internazionali</u>
<b>Assessore</b>	<b>Gian Franco Murrone</b>	deleghe: <u>Bilancio - Personale - Ambiente - Sport</u>
<b>Assessore</b>	<b>Rita Boni</b>	deleghe: <u>Scuola - Cultura</u>
<b>Assessore</b>	<b>Chiara Albanese</b>	deleghe: <u>Sociale - Giovani - Integrazione - Partecipazione</u>

### CONSIGLIO

<b>CENTRO SINISTRA RUBIERA 2020</b>	<b>LEGA SALVINI PREMIER</b>
<u>Bonacini Luca - capogruppo</u>	<u>Prodi Stefano - capogruppo</u>
<u>Arduini Maria Laura</u>	<u>Iotti Carlo</u>
<u>Ruozzi Barbara - Vicepresidente del Consiglio comunale</u>	<u>Manzini Catia</u>
<u>Lusvardi Elena</u>	
<u>Barbieri Verter</u>	<b>ALTERNATIVA RUBIERA</b>
<u>Rossi Elena</u>	<u>Cepi Rossana - capogruppo</u>
<u>Cottafava Giuliano</u>	<u>Rossi Luca</u>
<u>Pedroni Franco</u>	
<u>Casalini Milena</u>	
<u>Silingardi Massimo</u>	
<u>Zani Mauro</u>	

## POPOLAZIONE

### Popolazione del Comune di Rubiera (Fonte dati: Anagrafe del Comune di Rubiera)

#### **Situazione al 31 dicembre 2023:**

Abitanti: 14.824

Superficie: 25,30 Km<sup>2</sup>

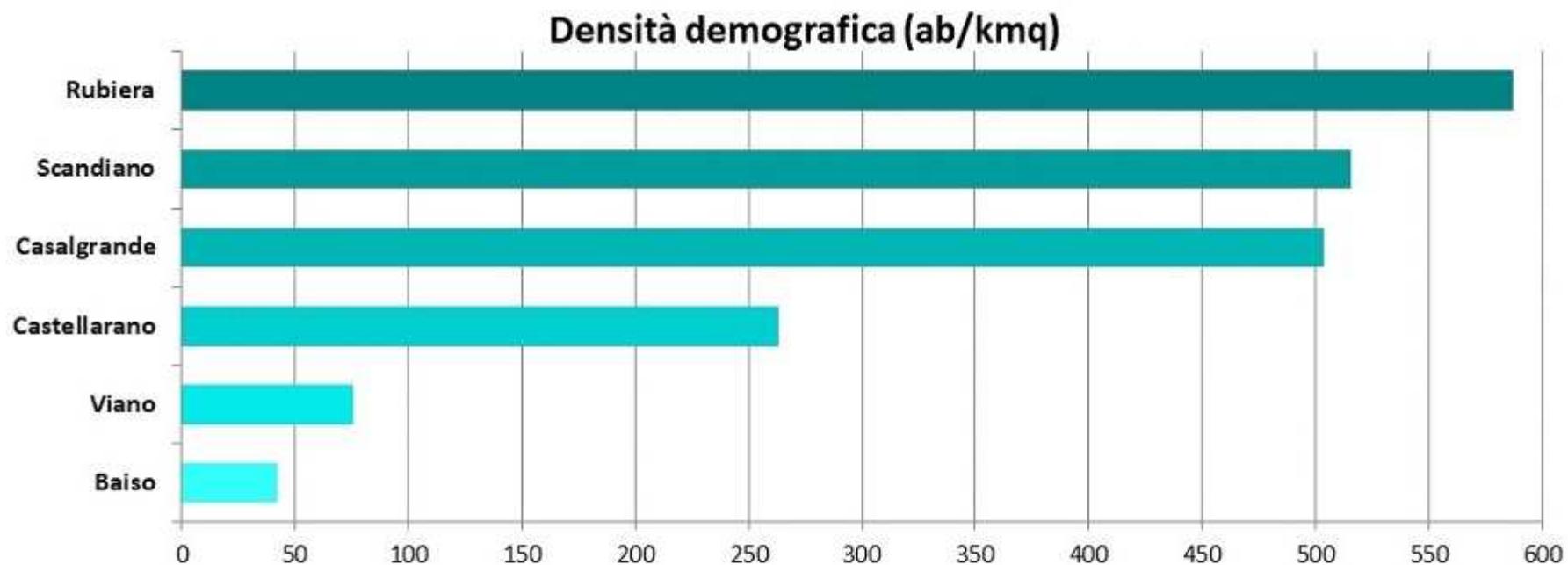
Densità: 584,66 ab/Km<sup>2</sup>

Famiglie: 6.422

### Popolazione dei Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia al 31/12/2022

Comune	Superficie (kmq)	Pop. residente (al 31/12/2022)	Densità demografica (ab/kmq)
Baiso	75,55	3.212	42,5
Casalgrande	37,71	18.991	503,6
Castellarano	58,06	15.270	263,0
Rubiera	25,19	14.792	587,2
Scandiano	50,05	25.816	515,8
Viano	44,97	3.407	75,8
<b>Totale UNIONE</b>	<b>291,53</b>	<b>81.488</b>	<b>279,5</b>

### Densità demografica dei Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia al 31/12/2022



**Popolazione dei Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia - serie storica 2017-2022**

Comune	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2017
Baiso	3.212	3.218	3.209	3.222	3.238	3.258
Casalgrande	18.991	18.857	18.946	18.982	19.009	19.234
Castellarano	15.270	15.319	15.364	15.340	15.287	15.232
Rubiera	14.792	14.765	14.869	14.772	14.825	14.821
Scandiano	25.816	25.767	25.672	25.856	25.753	25.712
Viano	3.407	3.338	3.309	3.344	3.342	3.342
<b>Totale UNIONE</b>	<b>81.488</b>	<b>81.264</b>	<b>81.369</b>	<b>81.516</b>	<b>81.454</b>	<b>81.599</b>

## REDDITI

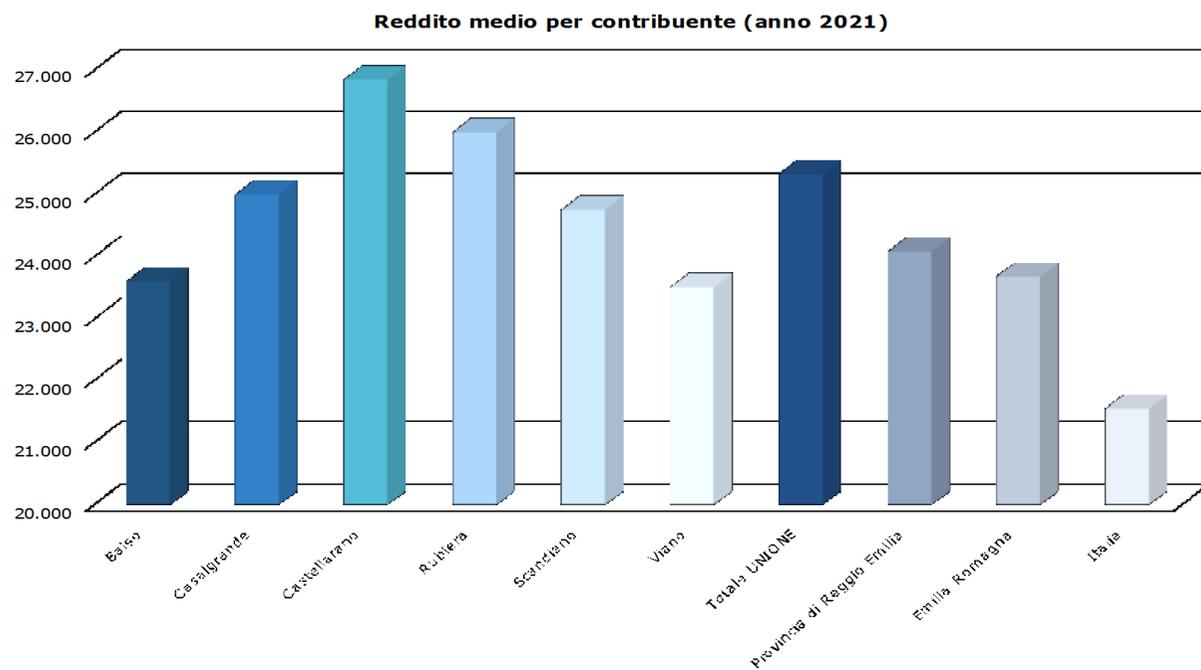
Dati locali sul reddito imponibile persone fisiche ai fini delle addizionali all'Irpef dei residenti, dati rapportati alla popolazione Istat al 31 dicembre. Anno d'imposta 2021 (dichiarazioni 2022).

### Confronto dati Comuni dell'Unione con Provincia/Regione/Italia 2021

Nome	Dichiaranti	Popolazione al 31/12/21	% pop	Importo Complessivo	Reddito Medio	Media/ Pop.
Baiso	2.545	3.221	79,01%	60.076.234	23.606	18.651
Casalgrande	14.066	18.925	74,32%	351.695.347	25.003	18.584
Castellarano	11.518	15.330	75,13%	309.209.215	26.846	20.170
Rubiera	11.209	14.859	75,44%	291.466.410	26.003	19.615
Scandiano	19.439	25.867	75,15%	481.231.667	24.756	18.604
Viano	2.639	3.339	79,04%	62.042.815	23.510	18.581
<b>Totale UNIONE</b>	<b>61.416</b>	<b>81.541</b>	<b>75,32%</b>	<b>1.555.721.688</b>	<b>25.331</b>	<b>19.079</b>
Provincia di Reggio Emilia	392.519	525.586	72,10%	9.711.233.831	24.086	17.374
Emilia-Romagna	3.414.037	4.425.366	74,6%	82.950.913.801	23.683	17.661
Italia	41.494.016	59.030.133	67,7%	911.344.164.658	21.546	14.587

Fonte: MEF - Dipartimento delle Finanze

### Reddito medio per contribuente



### Reddito per tipologia

	BAISO	CASALGRANDE	CASTELLARANO	RUBIERA	SCANDIANO	VIANO	tot Unione
Reddito da fabbricati	956.667 €	6.230.213 €	5.688.898 €	6.102.690 €	11.285.098 €	1.330.171 €	31.593.737 €
Reddito da lavoro dipendente e assimilati	33.700.617 €	222.203.402 €	194.389.425 €	178.751.728 €	267.958.604 €	34.282.423 €	931.286.199 €
Reddito da pensione	17.946.526 €	86.506.447 €	73.317.516 €	71.748.720 €	134.827.104 €	16.215.863 €	400.562.176 €
Reddito da lavoro autonomo	828.377 €	3.506.319 €	4.767.109 €	5.995.840 €	11.258.115 €	905.928 €	27.261.688 €
Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria	1.354.870 €	2.230.522 €	1.563.676 €	2.011.889 €	2.655.059 €	898.461 €	10.714.477 €
Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità semplificata	1.779.993 €	7.877.138 €	7.852.969 €	7.163.543 €	14.963.759 €	2.676.738 €	42.314.140 €
Reddito da partecipazione	2.007.529 €	13.750.519 €	13.686.002 €	10.500.458 €	23.372.643 €	4.000.945 €	67.318.096 €

## Sezione 2: Valore pubblico performance e anticorruzione

## 2.1 Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. n.132/2022, in questa 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.

Ai sensi del comma 2 del citato decreto, per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.

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

Le Linee Guida del DFP attribuiscono inoltre al Valore Pubblico un'ulteriore accezione di punto di equilibrio, di equità e di intergenerazionalità:

- tra le diverse categorie di impatto (equilibrio): "Creare Valore Pubblico, ovvero migliorare il livello di benessere sociale ed economico [e ambientale]" (LGDFP 1/2017, p. 9);
- tra le diverse categorie di soggetti interessati (equità): "L'amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti [...] delle diverse categorie di utenti e stakeholder" (LGDFP 2/2017, p. 19);
- tra le diverse generazioni di soggetti interessati (intergenerazionalità): "Per generare Valore Pubblico sui cittadini e sugli utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili" (LGDFP 2/2017, p. 19)

In sintesi, un ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, quando:

- I servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (IMPATTO);

- I risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (EFFICACIA) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- Impiega in modo sostenibile e tempestivo (EFFICIENZA) le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli impatti;
- I risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli (PERFORMANCE INDIVIDUALE) sono funzionali alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico finanziaria, gestionale, produttiva, temporale, come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Le dimensioni del valore pubblico fanno riferimento a:

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

Rispetto al suddetto concetto di “Valore Pubblico”, per l’ente locale il riferimento primario è quello ai Documenti di programmazione istituzionali e nello specifico ai documenti di pianificazione strategica e operativa di competenza del Consiglio comunale, con cui l’amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di Valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l’ente locale si realizza infatti nel Documento unico di programmazione (Dup) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale ed esecutiva ha ad oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l’attuazione della pianificazione (Piano performance, piano dettagliato degli obiettivi).

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell’allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi”, a partire dalle linee di mandato istituzionale, si definiscono infatti gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Ses) e operativa (Seo). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d’azione. Il livello operativo concerne l’attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi. Gli obiettivi strategici definiti nel Dup Ses sviluppano quindi le linee programmatiche di mandato, mentre la Sezione Operativa del Dup costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa contiene infatti la programmazione operativa dell’ente e in particolare la definizione degli obiettivi a livello operativo per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati descrittivi, tempi, risorse) ed essi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi del successivo livello di programmazione esecutiva, finora definita nel piano esecutivo di gestione (Art. 169, Tuel), in cui sono finora organicamente confluiti Piano performance e piano dettagliato degli obiettivi.

**Di seguito gli Obiettivi Strategici dell'Ente con l'analisi del Valore Pubblico :**

<b>Obiettivo Strategico :</b> RU03.6 - Stare insieme e rispettare le regole						
<b>Responsabile :</b> RU DIRIGENTE		<b>Resp. Politico:</b> Ass.re Rita Boni				
<b>Anno dal:</b> 2019	<b>Anno al:</b> 2024	<b>Stakeholder:</b> Cittadini				
<b>Dimensioni Valore Pubblico</b>						
9 Qualità delle relazioni						
Indicatore Valore Pubblico (PIAO)	Natura	Fonte	Peso	Baseline assoluta	Target assoluto	Consunt. assoluto
Destinatari proposte culturali	Positivo	Atti amministrativi	100	0	0	0,00

<b>Obiettivo Strategico :</b> RU105 - Politiche tributarie improntate a equità e progressività						
<b>Responsabile :</b> RU DIRIGENTE			<b>Resp. Politico:</b> Ass.re Gianfranco Murrone			
<b>Anno dal:</b> 2019	<b>Anno al:</b> 2024	<b>Stakeholder:</b> Cittadini				
<b>Dimensioni Valore Pubblico</b>						
2 Capacità operativa - Sana gestione finanziaria						
Indicatore Valore Pubblico (PIAO)	Natura	Fonte	Peso	Baseline assoluta	Target assoluto	Consunt. assoluto
Gettito IMU	Positivo	Conto del bilancio	100	3.660.000	3.760.000	0,00

<b>Obiettivo Strategico :</b> RU107 - Manutenzione e valorizzazione del patrimonio immobiliare						
<b>Responsabile :</b> RU DIRIGENTE			<b>Resp. Politico:</b> Ass.re Federico Massari			
<b>Anno dal:</b> 2019	<b>Anno al:</b> 2024	<b>Stakeholder:</b> Cittadini				
<b>Dimensioni Valore Pubblico</b>						
9 Qualità delle relazioni						
<b>Indicatore Valore Pubblico (PIAO)</b>	<b>Natura</b>	<b>Fonte</b>	<b>Peso</b>	<b>Baseline assoluta</b>	<b>Target assoluto</b>	<b>Consunt. assoluto</b>
Ore di utilizzo impianti	Positivo	Calendario utilizzo della struttura	100	0	0	0,00

<b>Obiettivo Strategico :</b> RU109 - Agenda digitale - Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale						
<b>Responsabile :</b> RU DIRIGENTE		<b>Resp. Politico:</b> Sindaco Emanuele Cavallaro				
<b>Anno dal:</b> 2019	<b>Anno al:</b> 2024	<b>Stakeholder:</b> Cittadini				
<b>Dimensioni Valore Pubblico</b>						
4 Capacità operativa - Accessibilità fiscale e digitale						
<b>Indicatore Valore Pubblico (PIAO)</b>	<b>Natura</b>	<b>Fonte</b>	<b>Peso</b>	<b>Baseline assoluta</b>	<b>Target assoluto</b>	<b>Consunt. assoluto</b>
Accessi ai servizi online	Positivo	Report del settore	50	0	0	0,00
Procedure digitalizzate	Positivo	Report del settore	50	0	0	0,00

## 2.2 Performance

In questa sottosezione sono quindi riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente e le attività gestionali. Il riferimento primario è quindi costituito dagli obiettivi e indicatori di performance ai sensi del D.lgs 150/09 e s.m. quindi dal concetto di performance organizzativa, così come definito anche nelle Linee guida della Funzione pubblica

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico/operativo a cui ciascun obiettivo gestionale può essere ricondotto;
- la descrizione dettagliata dell'obiettivo stesso indicando il Responsabile e il personale coinvolto e il peso percentuale di rilevanza relativa;
- l'indicazione delle fasi in cui si articola l'obiettivo;
- almeno un indicatore di efficacia o di efficienza che rappresenta in maniera inequivocabile, con un valore target, il raggiungimento del risultato atteso, per ciascuno dei momenti di verifica previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. Per ogni obiettivo esecutivo di durata annuale devono essere indicati risultati misurabili.

Ad ogni dirigente e ogni incaricato di elevata qualificazione è attribuito quindi almeno un obiettivo. Il resto del personale viene coinvolto in almeno un obiettivo o attività assegnata al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Classificazione obiettivi di performance

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

<b>SETTORE:</b>	Affari generali	<b>RESP. SETTORE:</b>	FICARELLI ANGELA
-----------------	-----------------	-----------------------	------------------

<b>Titolo</b>	RU05.15.1_0001 - EMILIAVIAPERTA 24- PROGRAMMAZ. COORDINATA DI LABORATORI, INIZI. ED EVEN SOCIALI E CULTURALI PER LA PROMOZIONE DELL'INTEGRAZIONE GENERAZIONALE MULTICULTURALE IN COLLABORAZIONE CON ISTITUZIONI E				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU05.15 - Rubiera aperta				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU05.15.1 - #EmiliaviAperta2024-Storie di quotidiana integrazione				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	25		
<b>U.O.</b>	Affari generali	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	FICARELLI ANGELA		
<b>Descrizione</b>	in collaborazione con Auser, Unità pastorale, Istituto comprensivo di Rubiera, Scuola di Italiano per Stranieri, CRI, AVIS, AUSER, Ponte Luna, Cooperative Sociali Pangea, Nefesh, L'Ovile, Dimora d'Abramo, Cittadini di origine italiana e straniera saranno attivati 5 laboratori di integrazione sociale, multigenerazionale e multiculturale a cui parteciperanno cittadini italiani e stranieri. E' previsto un evento pubblico "Diritti al cuore" di restituzione delle attività laboratoriali e di condivisione con la cittadinanza.				
<b>Risultati Attesi:</b>	Aumentare la conoscenza delle culture presenti nel territorio rubierese. Offrire occasioni di socialità e di condivisione a persone italiane e straniere che, per motivi diversi, hanno difficoltà a stringere relazioni sociali. Consolidare la coesione sociale attraverso il racconto, la rappresentazione e la riflessione dei diritti per tutti				
<b>Operatori coinvolti</b>	FERRARI PATRIZIA, VANDELLI GRAZIA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024	<b>Data Fine</b>	31/12/2024		
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Trasparenza	Numero di incontri e Numero di eventi

Indicatore	Tempo	Target	Note
Laboratori di integrazione sociale multigenerazionali e multiculturali cui partecipano cittadini italiani e stranieri supportati dai partner dei progetti	2024-06	3,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU109.3_0007 - REVISIONE DELL'ARTICOLAZIONE DEL TITOLARIO PER UNA GESTIONE SEMPLIFICATA DELLA DOCUMENTAZIONE DIGITALE</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU109 - Agenda digitale - Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU109.3 - Attuazione misure previste per gli enti locali nel Piano triennale della transizione digitale				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	25		
<b>U.O.</b>	Affari generali	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	FICARELLI ANGELA		
<b>Descrizione</b>	Ricognizione delle classificazioni del titolario relative al 3^ e 5^ Settore, modifiche, integrazioni e soppressione di fascicoli. Condivisione dei criteri in merito alla creazione della fascicolazione elettronica.				
<b>Risultati Attesi:</b>	Classificazione dei fascicoli elettronici del 3^ e 5^ Settore coerente con le esigenze di archiviazione, gestione e conservazione della documentazione digitale				
<b>Operatori coinvolti</b>	CASONI LAURA, FERRERI GIANNI, KOUMIOTIS MARIAGRAZIA, CAMPANI VALENTINA, TORRICELLI MARIA CRISTINA, ALBI MONICA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Gestione dell'archivio corrente e di deposito	Archiviazione / gestione dell'archivio	Violazione di norme procedurali anche interne / errata archiviazione dei documenti ai fini di favorire soggetti	Misura Di Organizzazione E Misura Di Formazione	Doppia verifica/partecipazione corsi di formazione

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
% ricognizione delle classificazioni del titolario	2024-12	30,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU109.4_0001 - ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU109 - Agenda digitale - Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU109.4 - Adeguamento del gestionale dell'Anagrafe Stato Civile Elettorale per favorire il dialogo e l'interazione con i cittadini nel segno della semplificazione e dell'usabilità.				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	25		
<b>U.O.</b>	Affari generali	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	FICARELLI ANGELA		
<b>Descrizione</b>	Formazione degli operatori in merito agli applicativi per la corretta dematerializzazione dei procedimenti coinvolti				
<b>Risultati Attesi:</b>	Effettivo utilizzo degli applicativi da parte degli operatori comunali				
<b>Operatori coinvolti</b>	CADOPPI VANDA, VASAPOLLO SANDRA, BAGNACANI MONICA, BARLOTTA FEDERICO, COTTAFAVA GIANLUCA, SENTIERI OMAR				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Digitalizzazione	N. formazione sugli applicativi per la dematerializzazione dei procedimenti

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
Implementazione applicativo e utilizzo sperimentale	2024-12	1,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU112.1_0002 - SPORTELLO PER IL CITTADINO</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU112 - Miglioramento attività di comunicazione				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU112.1 - Ufficio relazioni con il pubblico. Miglioramento del servizio con contestuale adeguamento delle risorse				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	25		
<b>U.O.</b>	Affari generali	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	FICARELLI ANGELA		
<b>Descrizione</b>	L'incremento significativo dell'informatizzazione dei servizi comunali e dei servizi statali erogati dal Comune, l'esigenza di avere professionalità competenti e flessibili all'URP ha comportato l'introduzione di alcune misure organizzative particolarmente innovative. Al fine di rendere effettiva, concreta ed efficace la collaborazione tra Anagrafe e URP si procederà alla costituzione di un ufficio denominato "Sportello del cittadino" che avrà la funzione di facilitare l'acquisizione di competenze digitali nei confronti della pubblica amministrazione da parte dei cittadini. I servizi erogabili riguarderanno: l'identità digitale (CIE, SPID, CNS), l'anagrafe e lo stato civile (le certificazioni), il domicilio digitale, l'accesso ai servizi della PA, la sicurezza informatica, la privacy, l'utilizzo dei sistemi di videoconferenza, l'acquisto consapevole di prodotti e servizi online, l'attivazione della casella di posta elettronica.				
<b>Risultati Attesi:</b>	Facilitare l'accesso ai servizi della pubblica amministrazione da parte di cittadini fragili e con scarse competenze digitali.				
<b>Operatori coinvolti</b>	FERRARI PATRIZIA, VANDELLI GRAZIA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Formazione	Partecipazione corsi di formazione

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
numero delle iniziative attuate	2024-12	10,00	

<b>SETTORE:</b>	Istruzione, sport e politiche Giovanili			<b>RESP. SETTORE:</b>	BONAZZI ORIETTA
<b>Titolo</b>	RU03.3.1_0001 - RILEVARE IL LIVELLO DI GRADIMENTO/QUALITÀ PERCEPITA DEGLI UTENTI DEI SERVIZI EXTRASCOLASTICI DI REFEZIONE E TRASPORTO SCOLASTICO, IN UN'OTTICA DI MIGLIORAMENTO CONTINUO DEI SERVIZI				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU03 - Diritto a crescere				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU03.3 - Coordinare e incentivare le attività delle istituzioni scolastiche con quelle delle realtà sportive, educative e culturali del territorio				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU03.3.1 - Sostenere la qualificazione della scuola dell'obbligo con la collaborazione delle diverse realtà del territorio, pubbliche e private				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	20		
<b>Tipologia PIAO</b>	Valore pubblico				
<b>U.O.</b>	Istruzione, sport e politiche Giovanili	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	BONAZZI ORIETTA		
<b>Descrizione</b>	Somministrazione di un questionario di gradimento agli utenti dei servizi extrascolastici di refezione e trasporto scolastico, per conoscere le criticità e i punti di forza e migliorare i servizi forniti alle famiglie				
<b>Risultati Attesi:</b>					
<b>Operatori coinvolti</b>	GASPARI MARTINA, BUTTIGLIONE DOMENICA, CODELUPPI ELENA, RAUSICCHIO ROSARIA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Trasparenza	Esito della rilevazione effettuata. La stessa misura sarà applicata all'obiettivo RU03.1_001; all'obiettivo RU03_002 e all'obiettivo RU6.1_0002

Indicatore	Tempo	Target	Note
Completamento attività	2024-12	1,00	

<b>Titolo</b>	RU03.3.1_0002 - RILEVARE IL LIVELLO DI GRADIMENTO/QUALITÀ PERCEPITA DEGLI UTENTI DEI SERVIZI 0-6 ANNI, IN UN'OTTICA DI MIGLIORAMENTO CONTINUO DEI SERVIZI		
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU03 - Diritto a crescere		
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU03.3 - Coordinare e incentivare le attività delle istituzioni scolastiche con quelle delle realtà sportive, educative e culturali del territorio		
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU03.3.1 - Sostenere la qualificazione della scuola dell'obbligo con la collaborazione delle diverse realtà del territorio, pubbliche e private		
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	20
<b>Tipologia PIAO</b>	Valore pubblico		
<b>U.O.</b>	Istruzione, sport e politiche Giovanili	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	BONAZZI ORIETTA
<b>Descrizione</b>	Somministrazione di un questionario di gradimento agli utenti dei servizi educativi 0-6 comunali, per conoscere le criticità e i punti di forza e migliorare i servizi fornito alle famiglie		
<b>Risultati Attesi:</b>			
<b>Operatori coinvolti</b>	CODELUPPI ELENA, PASQUALI MARGHERITA, PRATI ELISA, FALCHI GIULIA, GASPARI MARTINA, SALA SIMONA, RUOZZI CHIARA, FERRILLO SIMONA, LUSVARDI COSETTA, SARPANTE CATERINA, INCERTI CHIARA, VERONESE SARA, ANGELI MARILENA, RABITTI FEDERICA, GAZZOTTI GIADA		
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024	<b>Data Fine</b>	31/12/2024

Indicatore	Tempo	Target	Note
Completamento attività	2024-12	1,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU03.4.2_0002 - RIVITALIZZAZIONE DEL PARCO DON ANDREOLI ATTRAVERSO L'ORGANIZZAZIONE DI EVENTI CULTURALI</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU03 - Diritto a crescere				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU03.4 - Custodia e valorizzazione delle eccellenze culturali rubieresi				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU03.4.2 - Programmazione coordinata degli eventi culturali di diversa tipologia nel territorio comunale in collaborazione con associazioni e privati				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	20		
<b>Tipologia PIAO</b>	Valore pubblico				
<b>U.O.</b>	Istruzione, sport e politiche Giovanili	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	BONAZZI ORIETTA		
<b>Descrizione</b>	Organizzazione di eventi culturali di diversa tipologia (spettacoli, letture, concerti, ecc..) nel parco don Andreoli recentemente riqualificato, affinché diventi un punto di ritrovo e socializzazione per le diverse fasce della popolazione				
<b>Risultati Attesi:</b>					
<b>Operatori coinvolti</b>	BRAGLIA DANIELA, BARCHI MERLO DARIA, GIORGI MASSIMILIANO, CROTTI MARIA CRISTINA, GIAN LUCA BIGLIARDI, BULLA VILMA, LUCENTI MAURIZIO IVAN				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	Controlli	Mancato controllo successivo dell'iniziativa/evento/vantagg	Misura Di Regolamentazione / Normativa Di Settore E Misura Di Trasparenza	Rendicontazione eventi

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
% Incremento manifestazioni	2024-12	20,00	Percentuale di incremento degli eventi

<b>Titolo</b>	<b>RU03.6.1_0002 - RILEVARE IL LIVELLO DI GRADIMENTO/QUALITÀ PERCEPITA DEGLI UTENTI DEGLI IMPIANTI SPORTIVI, IN UN'OTTICA DI MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO FORNITO</b>		
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU03 - Diritto a crescere		
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU03.6 - Stare insieme e rispettare le regole		
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU03.6.1 - Sostegno agli eventi ed alle iniziative organizzate dalle associazioni sportive sul territorio comunale quali azioni promozionali e di coinvolgimento della cittadinanza.		
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	20
<b>Tipologia PIAO</b>	Valore pubblico		
<b>U.O.</b>	Istruzione, sport e politiche Giovanili	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	BONAZZI ORIETTA
<b>Descrizione</b>	Somministrazione di un questionario di gradimento agli utenti delle palestre, dei campi da calcio e degli impianti sportivi in genere presenti sul territorio comunale, per conoscere le criticità e i punti di forza e migliorarne la fruibilità da parte degli utilizzatori		
<b>Risultati Attesi:</b>			
<b>Operatori coinvolti</b>	LUCENTI MAURIZIO IVAN, BULLA VILMA		
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024	<b>Data Fine</b>	31/12/2024

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
Completamento attività	2024-12	1,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU03.8.1_0001 - DISPONIBILITÀ PER I GIOVANI DELLA NUOVA SALA ALL'INTERNO DELLA TORRE DELL'OROLOGIO</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU03 - Diritto a crescere				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU03.8 - Prevenzione del disagio giovanile				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU03.8.1 - Rafforzare la rete di sostegno al benessere giovanile in collaborazione con il Servizio Sociale dell'Unione Tresinaro Secchia e le altre agenzie del distretto				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	20		
<b>Tipologia PIAO</b>	Valore pubblico				
<b>U.O.</b>	Istruzione, sport e politiche Giovanili	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	BONAZZI ORIETTA		
<b>Descrizione</b>	Disponibilità di spazi aggiuntivi per i giovani all'interno della Torre dell'Orologio a seguito della riqualificazione.				
<b>Risultati Attesi:</b>					
<b>Operatori coinvolti</b>	CODELUPPI ELENA, GASPARI MARTINA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Concessioni di immobili a privati e associazioni ai sensi dell'art. 12 l. 241/1990	Istruttoria / provvedimento	Discrezionalità nell'attribuzione del contributo/vantaggio economico	Misura di Trasparenza e Misura di regolamentazione	Partecipazione di più soggetti al processo
2024	Concessioni di immobili a privati e associazioni ai sensi dell'art. 12 l. 241/1990	Istruttoria / provvedimento	Disomogeneità delle valutazioni	Misura di Trasparenza e Misura di regolamentazione	Partecipazione di più soggetti al processo

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
Completamento attività	2024-12	1,00	

<b>SETTORE:</b>	<b>Lavori pubblici e Infrastrutture</b>	<b>RESP. SETTORE:</b>	<b>PAONE SOSSIO</b>
-----------------	---	-----------------------	---------------------

<b>Titolo</b>	<b>RU02.3.1_0002 - MANUTENZIONE E MESSA IN SICUREZZA PONTE TRESINARO</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU02 - Diritto alla sicurezza				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU02.3 - Miglioramento e messa in sicurezza del Sistema della Viabilità interna				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU02.3.1 - Manutenzione con messa in sicurezza del Ponte (Montecatini) storico sul Tresinaro				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	20		
<b>U.O.</b>	Lavori pubblici e Infrastrutture	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PAONE SOSSIO		
<b>Descrizione</b>	Miglioramento e messa in sicurezza del sistema della viabilità interna attraverso l'intervento di manutenzione con messa in sicurezza del Ponte sul Tresinaro con Aumento dei collegamenti in mobilità dolce tra i quartieri della città e collegamento tra i tracciati ciclabili esiste				
<b>Risultati Attesi:</b>					
<b>Operatori coinvolti</b>	BIANCHI ALESSANDRA, SONCINI COSTANZA, MALPELI MARINA, VEZZANI PATRIZIA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Misura Di Controllo	Aggiornamento dati sulla piattaforma REGIS

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
% stato avanzamento lavori	2024-12	100,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU03.8.2_0002 - RIQUALIFICAZIONE TORRE DELL'OROLOGIO - RAZIONALIZZAZIONE DEGLI SPAZI DA ADIBIRE A SALA GIOVANI E SEDE POLO SOCIALE DI RUBIERA</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU03 - Diritto a crescere				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU03.8 - Prevenzione del disagio giovanile				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU03.8.2 - Recupero dell'edificio Torre dell'Orologio con progettazione partecipata				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	25		
<b>U.O.</b>	Lavori pubblici e Infrastrutture	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PAONE SOSSIO		
<b>Descrizione</b>	Migliore dislocazione del Polo di Rubiera attraverso il recupero ai fini di riutilizzo dell'edificio Torre dell'Orologio. Realizzazione di una sala giovani aumento della superficie disponibile per servizi pubblici e associazionismo.				
<b>Risultati Attesi:</b>					
<b>Operatori coinvolti</b>	BIANCHI ALESSANDRA, SONCINI COSTANZA, MALPELI MARINA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Contratti pubblici - esecuzione	Controlli	Omessi controlli/mancata contestazione/mancata applicazione delle penali	Misura di attenta valutazione degli adempimenti e controlli amministrativo e contabile da parte del RUP o del DL o DEC	Rispetto tempistiche

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
% stato avanzamento lavori	2024-12	100,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU05.3.7_0001 - MIGLIORAMENTO EFFICIENZA ENERGETICA BOCCIODROMO</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU05.3 - Politiche ambientali				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU05.3.7 - Manutenzione e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare: Miglioramento Efficienza Energetica Edifici Pubblici				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	15		
<b>U.O.</b>	Lavori pubblici e Infrastrutture	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PAONE SOSSIO		
<b>Descrizione</b>	Riduzione dei consumi energetici del Palabursi attraverso il miglioramento dell'efficienza energetica sia elettrica che termica				
<b>Risultati Attesi:</b>	Esecuzione dei Lavori e Collaudo				
<b>Operatori coinvolti</b>	BIANCHI ALESSANDRA, MALPELI MARINA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Contratti pubblici - Collaudi - rendicontazione	Controlli	Omessi controlli	Misura applicazione della normativa e Acquisizione della documentazione a corredo	Redazione verbale di collaudo

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
% avanzamento progetti PNRR finanziati	2024-12	100,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU05.3.7_0002 - MIGLIORAMENTO EFFICIENZA ENERGETICA PALABURSI</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU05.3 - Politiche ambientali				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU05.3.7 - Manutenzione e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare: Miglioramento Efficienza Energetica Edifici Pubblici				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	15		
<b>U.O.</b>	Lavori pubblici e Infrastrutture	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PAONE SOSSIO		
<b>Descrizione</b>	Riduzione dei consumi energetici del Palabursi attraverso il miglioramento dell'efficienza energetica sia elettrica che termica.				
<b>Risultati Attesi:</b>					
<b>Operatori coinvolti</b>	BIANCHI ALESSANDRA, SONCINI COSTANZA, MALPELI MARINA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024	<b>Data Fine</b>	31/12/2024		
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Contratti pubblici - Aggiudicazione	Istruttoria/Provvedimento	Uso distorto della discrezionalità per favorire soggetti	Misura Di Rispetto Della Normativa Che Individua Quali Controlli Effettuare E Le Modalità – Misura Di Trasparenza	Verifica rispetto tempistica

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
% avanzamento progetti PNRR finanziati	2024-12	100,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU107.1_0003 - RISTRUTTURAZIONE EDILIZIA IMMOBILE EX CUP PER REALIZZAZIONE COHOUSING FIRST</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU107 - Manutenzione e valorizzazione del patrimonio immobiliare				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU107.1 - Proseguire la riorganizzazione degli spazi relativi agli uffici comunali, in adeguamento alle modifiche organizzative dell'ente e mantenimento degli stessi in sicurezza				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	25		
<b>U.O.</b>	Lavori pubblici e Infrastrutture	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PAONE SOSSIO		
<b>Descrizione</b>	Manutenzione e valorizzazione del patrimonio immobiliare, in particolare dell'edificio ex cup attraverso la ristrutturazione edilizia con demolizione e ricostruzione dell'edificio allo scopo di realizzare un Cohousing first				
<b>Risultati Attesi:</b>					
<b>Operatori coinvolti</b>	BIANCHI ALESSANDRA, SONCINI COSTANZA, MALPELI MARINA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Misura Di Rispetto Delle Tempistiche	Rispetto del cronoprogramma

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
% avanzamento progetti PNRR finanziati	2024-12	100,00	

<b>SETTORE:</b>	Programmazione economica e partecipazioni			<b>RESP. SETTORE:</b>	SILIGARDI CHIARA
<b>Titolo</b>	RU104.1_0003 - NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL SERVIZIO FINANZIARIO E DEL SERVIZIO ECONOMATO				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU104 - Bilancio flessibile e spending review				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU104.1 - Redazione del Bilancio di previsione 2023-2025 secondo le regole e le opportunità offerte dalla normativa vigente				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	50		
<b>Tipologia PIAO</b>	Performance - Risultato				
<b>U.O.</b>	Programmazione economica e partecipazioni	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	SILIGARDI CHIARA		
<b>Descrizione</b>	A seguito del turnover legato alla cessazione di n. 2 unità di personale, verrà effettuata un'analisi dei processi finalizzata a migliorarne l'efficacia e l'efficienza. Attraverso una digitalizzazione più spinta e una semplificazione dei processi si persegue un obiettivo di razionalizzazione dei tempi di lavoro e di ottimizzazione dei risultati conseguiti. Le attività verranno assegnate dopo aver dedicato tempo e risorse alla necessaria formazione del nuovo personale				
<b>Risultati Attesi:</b>	Completamento nuove assunzioni e riorganizzazione dei processi di lavoro con affiancamento e formazione dei nuovi colleghi				
<b>Operatori coinvolti</b>	USOCCHI FRANCESCA, STEFANI DONATELLA, RINALDI ANNA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Formazione	N. ore di formazione

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
Completamento attività	2024-12	1,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU104.1_0004 - RIDUZIONE E OTTIMIZZAZIONE SPESE TELEFONIA</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU104 - Bilancio flessibile e spending review				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU104.1 - Redazione del Bilancio di previsione 2023-2025 secondo le regole e le opportunità offerte dalla normativa vigente				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	20		
<b>Tipologia PIAO</b>	Performance - Risultato				
<b>U.O.</b>	Programmazione economica e partecipazioni	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	SILIGARDI CHIARA		
<b>Descrizione</b>	Passaggio delle linee telefoniche a servizio dell' istituto comprensivo al sistema VOIP.				
<b>Risultati Attesi:</b>	Riduzione spesa telefonica in misura pari al 20%				
<b>Operatori coinvolti</b>	USOCCHI FRANCESCA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Digitalizzazione	Passaggio al Voip delle linee telefoniche degli istituti scolastici entro il 1° Semestre

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
Completamento attività	2024-12	1,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU105.2_0001 - VALUTAZIONI IN MERITO AL NUOVO SOFTWARE GESTIONALE DEI TRIBUTI</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU105 - Politiche tributarie improntate a equità e progressività				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU105.2 - Agevolare gli adempimenti tributari a carico degli utenti attraverso una progressiva semplificazione e digitalizzazione delle procedure relative.				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	20		
<b>Tipologia PIAO</b>	Performance - Semplificazione				
<b>U.O.</b>	Programmazione economica e partecipazioni	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	SILIGARDI CHIARA		
<b>Descrizione</b>	Individuazione, insieme ai Servizi Tributi ed al Servizio Informatico dell'Unione Tresinaro Secchia, di un software per la gestione dei tributi interconnesso con le banche dati interne di anagrafe (soggetti) ed edilizia privata (oggetti), ed esterne come Anagrafe Tributaria e Catasto, tenendo conto, anche, dei possibili collegamenti con il Sistema di protocollazione interna degli atti e con la piattaforma SEND di notifiche digitali di cui all'art.26 del Decreto Legge n.76/20.				
<b>Risultati Attesi:</b>	Visione di diversi software e relativa valutazione alla luce degli aspetti ritenuti maggiormente rilevanti per un'efficiente gestione dei tributi.				
<b>Operatori coinvolti</b>	BARANI ELENA, FORCHINI RINA, RINALDI ANNA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Progettazione e redazione del cronoprogramma (Definizione dell'oggetto dell'affidamento e determinazione del prezzo a base di gara)	Progettazione	Uso distorto della discrezionalità per favorire soggetti	Misura Di Regolamentazione E Misura Di Trasparenza	Almeno due controlli
2024	Programmazione dei lavori pubblici, dei servizi e delle forniture	Individuazione del bisogno	Uso distorto della discrezionalità per favorire soggetti	Misura Di Regolamentazione E Misura Di Trasparenza	Doppia verifica

Indicatore	Tempo	Target	Note
Completamento attività	2024-12	1,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU105.2_0002 - SIMULAZIONI IN ORDINE ALL'APPLICAZIONE DEI NUOVI SCAGLIONI IRPEF AI FINI DELL'ADDIZIONALE COMUNALE</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU105 - Politiche tributarie improntate a equità e progressività				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU105.2 - Agevolare gli adempimenti tributari a carico degli utenti attraverso una progressiva semplificazione e digitalizzazione delle procedure relative.				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	10		
<b>Tipologia PIAO</b>	Valore pubblico				
<b>U.O.</b>	Programmazione economica e partecipazioni	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	SILIGARDI CHIARA		
<b>Descrizione</b>	Elaborazione di simulazioni a partire dal simulatore messo a disposizione dal MEF, al fine di valutare l'impatto sul gettito dell'Addizionale comunale IRPEF delle modifiche di aliquote o soglie di esenzione IRPEF introdotte dalla Legge n. 216/2023, in particolare il passaggio da quattro a tre scaglioni di aliquote.				
<b>Risultati Attesi:</b>	Quantificazione del gettito dell'Addizionale comunale IRPEF a seguito dell'introduzione dei tre scaglioni e simulazioni delle ricadute sui nuclei familiari con diverse classi di reddito.				
<b>Operatori coinvolti</b>	RINALDI ANNA, BARANI ELENA, FORCHINI RINA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Strumenti di programmazione finanziaria dell'ente	Istruttoria / provvedimento	Alterazione/omissione dei dati per favorire categorie di soggetti	Misura Di Regolamentazione / Normativa Di Settore E Misura Di Organizzazione E Misura Di Trasparenza	Doppia verifica

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
Completamento attività	2024-12	1,00	

<b>SETTORE:</b>	Segreteria generale	<b>RESP. SETTORE:</b>	AMORINI CATERINA
-----------------	---------------------	-----------------------	------------------

<b>Titolo</b>	RU101.5_0003 - ATTIVITÀ DI RACCORDO CON L'UNIONE TRESINARO SECCHIA FINALIZZATA AL MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO E DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE (DUP E PIAO)				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU101 - Amministrazione moderna, flessibile e veloce nelle risposte				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU101.5 - Amministrazione moderna				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	25		
<b>U.O.</b>	Segreteria generale	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	AMORINI CATERINA		
<b>Descrizione</b>	Partecipazione tavoli trasversali per l'implementazione di nuovi servizi/strumenti condivisi				
<b>Risultati Attesi:</b>	Aumento di almeno tre nuovi servizi/strumenti/organismi partecipati da Comuni e Unione				
<b>Operatori coinvolti</b>					
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024	<b>Data Fine</b>	31/12/2024		
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Digitalizzazione	Partecipazione ai Tavoli trasversali con l'UTS per la condivisione della metodologia dei documenti di programmazione in forma sempre più digitale.

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
Partecipazione tavoli trasversali UTS	2024-12	1,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU101.5_0004 - MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PROCEDURE FINANZIATE CON RISORSE PNRR E SUPPORTO AGLI UFFICI</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU101 - Amministrazione moderna, flessibile e veloce nelle risposte				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU101.5 - Amministrazione moderna				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	25		
<b>U.O.</b>	Segreteria generale	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	AMORINI CATERINA		
<b>Descrizione</b>	Controllo sulle procedure finanziate con risorse PNRR				
<b>Risultati Attesi:</b>	Rispetto dei tempi previsti nei singoli decreti di assegnazione del finanziamento.				
<b>Operatori coinvolti</b>	PAONE SOSSIO, SILIGARDI CHIARA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Misura Di Rispetto Delle Tempistiche	Coordinamento e controllo rispetto dei tempi di inserimento dati in REGIS in collaborazione con il Settore Lavori pubblici e il Servizio finanziario

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
% avanzamento progetti PNRR finanziati	2024-12	1,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU103.1_0002 - ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE NEL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRAPARENZA</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU103 - Lotta alla corruzione				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU103.1 - Attuazione delle misure previste nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	50		
<b>U.O.</b>	Segreteria generale	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	AMORINI CATERINA		
<b>Descrizione</b>	Implementazione della Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e coordinamento con le altre Sezioni e l'UTS. Adeguamento progressivo al PNA 2022 - Aggiornamento 2023				
<b>Risultati Attesi:</b>	Incrementare i documenti condivisi				
<b>Operatori coinvolti</b>	FERRARI PATRIZIA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Misura Di Controllo	Monitoraggio annuale I PTCPT

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
Realizzazione mappatura dei processi degli interventi di manutenzione	2024-12	1,00	

<b>SETTORE:</b>	Territorio e attività produttive			<b>RESP. SETTORE:</b>	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
<b>Titolo</b>	RU05.1.1_0002 - PUG				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU05.1 - Realizzazione del nuovo Piano urbanistico generale				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU05.1.1 - Nuovo Piano Urbanistico Generale ai sensi della LR 24/2017				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	15		
<b>Tipologia PIAO</b>	Performance - Risultato				
<b>U.O.</b>	Territorio e attività produttive	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE		
<b>Descrizione</b>	Redazione nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG)				
<b>Risultati Attesi:</b>	Stipula contratto con RTI Redazione Quadro Conoscitivo Proposta DGC indirizzo				
<b>Operatori coinvolti</b>	CURTI GIULIA, MORANDI GIANNI, CUTRO' GIUSEPPE, ROCCHI MONICA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Procedimenti urbanistici	stesura, adozione, pubblicazione, acquisizione di pareri di altre PA, osservazioni da privati	Violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	Trasparenza	Partecipazione di più soggetti al processo. La stessa misura/intervento si applicherà per gli obiettivi RU 1.2_0001 Strumenti urbanistici attuativi e per l'obiettivo RU05.3.5_0001 Poli SEDOF (CEAG) E SE016

Indicatore	Tempo	Target	Note
Affidamento del servizio	2024-12	1,00	

Indicatore	Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori	2024-12	100,00	

Indicatore	Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori	2024-12	50,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU05.1.2_0001 - STRUMENTI URBANISTICI ATTUATIVI</b>		
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro		
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU05.1 - Realizzazione del nuovo Piano urbanistico generale		
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU05.1.2 - Strumenti urbanistici attuativi delle principali trasformazioni territoriali pianificate(Casse di espansione Secchia,Delocalizzazione Edilfontana,Accordo operativo DP1,Accordo operativo AS1 ARR1		
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	15
<b>Tipologia PIAO</b>	Performance - Risultato		
<b>U.O.</b>	Territorio e attività produttive	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AIMAG nuovi pozzi a Fontana PAUR</li> <li>- CEAG nuova strada PDC_6_2023</li> <li>- UDOR ampliamento art. 8 DPR 160</li> <li>- PEDRONI ?</li> <li>- BRETPELLINA progetto def. ProvRE</li> </ul>		
<b>Risultati Attesi:</b>			
<b>Operatori coinvolti</b>	ROCCHI MONICA, CUTRO' GIUSEPPE, MORANDI GIANNI		
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024	<b>Data Fine</b>	31/12/2024

<b>Indicatore</b>	<b>Tempo</b>	<b>Target</b>	<b>Note</b>
% stato avanzamento lavori	2024-12	50,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU05.3.1_0001 - GGEV, AMIANTO, VERDE, PULIAMO IL MONDO</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU05.3 - Politiche ambientali				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU05.3.1 - Migliorare i servizi, l'access. alle inform. e le iniz. per aumentare la consapev. dei citt./consumatori sull'import.delle buone pratiche:gestione rifiuti,consumi,rapporto con l'ecosistema urb.				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	15		
<b>U.O.</b>	Territorio e attività produttive	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE		
<b>Descrizione</b>	Miglioramento gestione ordinaria di: - Sanzioni GGEV (in CIVILIA) - Pratiche AMIANTO (in CIVILIA) - Autoriz. abbattim. alberi Revisione (Regolam. del verde: progetto ripiantumazione parchi) - Puliamo il Mondo (coinvolgimento CEAS, lab. scuole)				
<b>Risultati Attesi:</b>	Miglioramento gestione ordinaria di: - Sanzioni GGEV (in CIVILIA) - Pratiche AMIANTO (in CIVILIA) - Autoriz. abbattim. alberi Revisione (Regolam. del verde: progetto ripiantumazione parchi) - Puliamo il Mondo (coinvolgimento CEAS, lab. scuole)				
<b>Operatori coinvolti</b>	ROCCHI MONICA, CUTRO' GIUSEPPE, PADERNI FAUSTO, ZOTTOLI NICOLA				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Autorizzazioni ambientali (AUA, autorizzazione scarico)	Ricezione, esame e espletamento istruttoria delle domande presentate. Richiesta di eventuali pareri / nulla osta da Enti terzi.	Alterazione dei dati e dell'istruttoria/omesso controllo al fine di favorire soggetti	Misura Di Organizzazione	Doppia verifica Partecipazione di più soggetti al processo

Indicatore	Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori	2024-12	50,00	

<b>Titolo</b>	RU05.3.3_0001 - IMPATTO AMBIENTALE CRITICITÀ				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU05.3 - Politiche ambientali				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU05.3.3 - Migliorare i servizi, l'access. alle inform. e le iniz. per aumentare la consapev. dei citt./consumatori sull'import.delle buone pratiche:bonifica amianto,scarichi idrici, in atmosfera, emiss.rum				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	15		
<b>Tipologia PIAO</b>	Performance - Risultato				
<b>U.O.</b>	Territorio e attività produttive	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE		
<b>Descrizione</b>	- Attività rumorose (Joia, Patio, Casa del Peppo, Goblet, Cristallo) - Aree abbandonate (Casa Radighieri, via Rompon, ANAS, lotto via Modena, lotto via Alberti, orti ferrovia) - Antenne telefonia (disciplina PUG?)				
<b>Risultati Attesi:</b>					
<b>Operatori coinvolti</b>	ROCCHI MONICA, CUTRO' GIUSEPPE, PADERNI FAUSTO, ZOTTOLI NICOLA, CAMPANI DAVIDE, PECORARO LUCA, GRASSI PAOLO, PARADISI PAOLO				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	Autorizzazioni in deroga ai limiti di rumore ambientale	Istruttoria / provvedimento	Mancato controllo dei requisiti richiesti dalla normativa nazionale e regionale	Misura di regolamentazione	Doppia verifica

Indicatore	Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori	2024-12	50,00	

<b>Titolo</b>	RU05.3.5_0001 - POLI SE00F (CEAG) E SE016 (CORRADINI)		
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro		
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU05.3 - Politiche ambientali		
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU05.3.5 - Attuazione del Piano delle Attività estrattive (PAE)		
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	15
<b>Tipologia PIAO</b>	Performance - Risultato		
<b>U.O.</b>	Territorio e attività produttive	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
<b>Descrizione</b>	- SE00F "Contea Guidetti" (autoriz. estrattiva) - SE016 "Campo canottaggio" (accordo art. 14, avvio screening)		
<b>Risultati Attesi:</b>			
<b>Operatori coinvolti</b>	MORANDI GIANNI, ROCCHI MONICA, CUTRO' GIUSEPPE		
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024	<b>Data Fine</b>	31/12/2024

Indicatore	Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori	2024-12	100,00	

<b>Titolo</b>	<b>RU109.5_0001 - SUE DIGITALE</b>				
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro				
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU109 - Agenda digitale - Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale				
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU109.5 - Proseguire l'attività di digitalizzazione, mappatura e pubblicazione dei processi svolti dall'ufficio tecnico				
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	15		
<b>Tipologia PIAO</b>	Performance - Semplificazione				
<b>U.O.</b>	Territorio e attività produttive	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE		
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connettore AU &lt;=&gt; CIVILIA</li> <li>- Sorteggi in EUNOMIA</li> <li>- Accesso atti in Civilia</li> <li>- Attribuzione num. civ. in Civilia</li> <li>- Idoneità alloggio in Civilia</li> <li>- Regolamento U2 alle chiese</li> <li>- Monetizz. standard semplificare</li> <li>- IMU stime terr. edif. semplificare</li> </ul>				
<b>Risultati Attesi:</b>					
<b>Operatori coinvolti</b>	CURTI GIULIA, ROCCHI MONICA, CUTRO' GIUSEPPE, MORANDI GIANNI				
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024		<b>Data Fine</b>	31/12/2024	
<b>Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione</b>					
<b>Anno</b>	<b>Processo</b>	<b>Fase</b>	<b>Rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Intervento</b>
2024	MISURE GENERALI			Digitalizzazione	Numero processi digitalizzati. La stessa misura sarà applicata all'obiettivo RU 5_0002 Squadra operai digitale

Indicatore	Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori	2024-12	50,00	

<b>Titolo</b>	RU109.5_0002 - SQUADRA OPERAI DIGITALE		
<b>Indirizzo Strategico</b>	RU05 - Diritto al futuro		
<b>Obiettivo Strategico</b>	RU109 - Agenda digitale - Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale		
<b>Obiettivo Operativo</b>	RU109.5 - Proseguire l'attività di digitalizzazione, mappatura e pubblicazione dei processi svolti dall'ufficio tecnico		
<b>Tipologia Obiettivo</b>	Obiettivo esecutivo	<b>Peso Obiettivo</b>	10
<b>Tipologia PIAO</b>	Performance - Accessibilità		
<b>U.O.</b>	Territorio e attività produttive	<b>Resp. Obiettivo esecutivo</b>	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
<b>Descrizione</b>	Gestione segnalazioni e interventi della squadra operai in Municipium		
<b>Risultati Attesi:</b>			
<b>Operatori coinvolti</b>	PADERNI FAUSTO, ZOTTOLI NICOLA, CAMPANI DAVIDE, PECORARO LUCA, GRASSI PAOLO, PARADISI PAOLO		
<b>Data Inizio</b>	01/01/2024	<b>Data Fine</b>	31/12/2024

Indicatore	Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori	2024-12	100,00	

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Premessa

La presente sottosezione, contiene il **Piano di prevenzione della corruzione del comune di Rubiera 2024/2026**, integrato all'interno del PIAO (**Piano integrato di attività e organizzazione**).

IL D.L. 9 luglio 2021 n. 80, all'art. 6, ha infatti introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che prevede la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza quale parte integrante, con altri strumenti di pianificazione, di un unico sistema di programmazione annuale dell'ente da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno o comunque entro 30 giorni dalla data ultima prevista per l'approvazione del bilancio, ove differita.

La parte più innovativa del PIAO è quella inerente il concetto di **“valore pubblico”** da intendersi come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. della comunità di riferimento. Anac amplia in concetto di valore pubblico e sostiene *“che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi”*.

L'obiettivo della creazione del valore pubblico, dunque, potrà essere raggiunto avendo presente che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del valore pubblico e creazione di valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o Ente.

In particolare, l'obiettivo principale del legislatore è quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse disponibili per ottenere con rapidità gli obiettivi che sono stati posti dal PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando la qualità dell'agire amministrativo.

L'adeguamento al nuovo strumento di programmazione e soprattutto l'integrazione fra i vari Piani sarà graduale ed è stato predisposto con un approccio meno formalistico tenendo conto delle indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, nel documento approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 *“Orientamenti per la Pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 e delle nuove indicazioni del **PNA 2022**, consultabili sul sito dell'ANAC.*

L'obiettivo è quello di fornire agli Enti uno strumento utile per chi è poi chiamato a sviluppare e ad attuare le misure specifiche di prevenzione della corruzione, che non devono tradursi in ulteriori adempimenti e controlli formali, con conseguente aggravio burocratico.

A tal fine il PNA 2019 suggerisce agli Enti un nuovo approccio al *“Sistema di gestione del rischio corruttivo”*, che è ampiamente illustrato nell'Allegato 1 e

che costituisce l'“**unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa al rischio corruttivo**”. Il nuovo metodo da seguire parte da un approccio di tipo qualitativo, valorizzando la motivazione della valutazione del rischio e garantendo la massima trasparenza, senza però tralasciare anche misurazioni di tipo quantitativo.

Il presente documento pertanto seguirà le indicazioni fornite dai citati documenti agendo su due ambiti:

1) l'ambito soggettivo, adottando misure preventive con lo scopo di evitare i comportamenti cosiddetti “devianti”, che comprendono non soltanto i reati della fattispecie penalista, quali reati contro la pubblica amministrazione, ma anche situazioni in cui viene in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione *inteso come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015);*

2) l'ambito oggettivo, agendo attraverso una **graduale mappatura dei processi**, individuati partendo dalla vigente classificazione dei procedimenti approvata nel 2014 e dalle attività considerate particolarmente a rischio e predisponendo misure organizzative volte a prevenire il rischio corruttivo, incidente sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Ente. Particolare attenzione verrà posta alla mappatura dei processi che possono interessare il **PNRR**.

### **Soggetti e ruoli**

Di seguito si elencano i soggetti interni ed esterni coinvolti nel processo di attuazione del Piano e il loro ruolo:

#### **Organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente:**

##### **Sindaco**

nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

##### **Consiglio comunale**

individua tra gli obiettivi strategici (DUP Sezione strategica) la promozione di maggiori livelli di trasparenza e la promozione della cultura della legalità coordinandola con gli altri strumenti di programmazione

##### **Giunta comunale**

adotta il PIAO e i suoi aggiornamenti

adotta il Piano esecutivo di gestione

**Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)** svolge i compiti previsti dall'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, in

particolare

- predispone, entro il 31 gennaio (oppure entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, ove tale termine è differito) di ogni anno, la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza, in collaborazione con i Responsabili di Settore;
- sovrintende alle azioni assegnate ai Responsabili di Settore e vigila sul rispetto delle norme in materia di anticorruzione; assicura la formazione del personale, con il supporto della Gestione Unica del Personale dell'Unione Tresinaro Secchia;
- monitora l'applicazione delle misure previste nel PTPCT e la regolarità dell'azione amministrativa, attraverso i report annuali di monitoraggio e dei controlli interni;
- predispone la Relazione annuale sull'attività svolta, conforme ai modelli predisposti dall'ANAC e ne assicura la pubblicazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nominato con atto del Sindaco del Comune di Rubiera con decreto n. 1434/01.11 del 30 gennaio 2017, è il **Segretario generale, dott.ssa Caterina Amorini.**

In caso di assenza o impedimento, il sostituto del RCPT è il Vicesegretario individuato con atto 12869 del 6 settembre 2022.

#### **I Responsabili di Settore:**

- collaborano con il RPCT nella costruzione e predisposizione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi aggiornamenti;
- propongono le misure di prevenzione e ne assicurano la concreta applicazione;
- adottano le misure gestionali previste dal Piano;
- monitorano e rendicontano la sostenibilità delle misure;

#### **Nucleo di Valutazione (NdV)**

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

**Ufficio Procedimenti disciplinari (UPD)** [dal 1° gennaio 2017 è attivo il **l'Ufficio procedimenti disciplinari unificato (UPDU) presso l'Unione Tresinaro Secchia]**

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

**Il Responsabile anagrafe della stazione appaltante (R.A.S.A.), è l'ing. Sossio Paone, nominato con decreto prot. n. 18891 del 23 dicembre 2022, assolve agli obblighi previsti dall'art. 33-ter, comma 2, del d.l. n. 179/2012 in materia di aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).**

**Il C.U.G.** Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'articolo

57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che oggi assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenta un interlocutore unico, al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio.

Il C.U.G. del Comune di Rubiera è stato costituito per la prima volta in data 15 aprile 2011. Successivamente, con deliberazione di Giunta Unione n. 27 del 12/05/2020 è stato costituito il **Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Unione Tresinaro Secchia** che opererà per tutti i Comuni aderenti oltre che per l'Unione stessa.

L'Unione Tresinaro Secchia ha nominato il Responsabile della Protezione Dati (**DPO**) per il periodo 2023/2025, individuato nella società Rete Entionline All-Privacy per l'Unione e i Comuni ad essa aderenti. Il responsabile della protezione dei dati è previsto dal Regolamento UE 2016/679.

**I Responsabile unico per la transizione al digitale** è il dott. Cristian Manfredini, nominato con atto n. 14947 del 29 luglio 2022 .

### ***1. Valutazione dell'Impatto del contesto esterno***

Per migliorare il processo di gestione del rischio, come suggerito dall'ANAC a seguito dell'analisi dei Piani approvati nella prima fase di applicazione della legge 190/2012, è necessario analizzare il contesto esterno in cui si inserisce l'attività dell'amministrazione comunale di Rubiera, considerato che il rischio corruttivo prolifera in un ambiente che si ritiene già inquinato. Per analizzare il contesto esterno si è fatto ricorso ai dati presenti in documenti ufficiali e condivisi con la Rete regionale per la trasparenza e l'integrità (RIT) che riguardano in particolare il contesto economico regionale, il quadro criminologico (con un focus sui reati di riciclaggio), di seguito riportati.

### **Contesto economico**

*(Fonte dei dati: Unioncamere- Ufficio studi)*

A ottobre (2023) il Fondo monetario internazionale ha definito un quadro nel quale l'inflazione rientrerà sotto controllo senza un'interruzione della crescita dell'attività economica, nonostante pesino gli effetti negativi della pandemia, dell'aggressione all'Ucraina, delle disfunzioni dei mercati dei beni alimentari e energetici, di una forte ripresa dell'inflazione e del più rapido irrigidimento della politica monetaria sperimentato da oltre 40 anni.

Nelle previsioni del FMI la dinamica del commercio mondiale si ridurrà decisamente dal +5,1 % del 2022 a un +0,9 % quest'anno, per riaccelerare nel 2024 (+3,5 %), mentre la crescita globale dovrebbe ridursi dal 3,5 % del 2022 al 3,0 % nel 2023 e poi al 2,9 % nel 2024, dati ben al di sotto della media storica.

Il rallentamento economico è più concentrato nelle economie avanzate, che nel complesso vedranno la crescita ridursi all'1,5 % quest'anno e all'1,4 % nel 2024, mentre nelle economie emergenti e in sviluppo la crescita economica procederà pressoché stabile con un ritmo attorno al 4,0 %.

L'inflazione sta rallentando sensibilmente, anche se la dinamica dei prezzi, escludendo alimentari ed energetici, si sta riducendo in misura più contenuta.

In Europa l'aumento dei prezzi si è dimostrato più elevato e connesso alla trasmissione sui prezzi dell'aumento degli energetici, mentre negli Usa la pressione inflazionistica appare meno forte, ma più resistente, in quanto riflette un mercato del lavoro teso. Ovunque la crescita dei salari è stata decisamente inferiore a quella dei prezzi, mentre sono decisamente aumentati i margini di profitto, lasciando aperta la possibilità di una modesta rincorsa.

Dopo un aumento del 2,1 % del 2022, la crescita del Pil negli Stati Uniti proseguirà a un ritmo più elevato di quanto precedentemente indicato, sia nel 2023 mantenendosi al 2,1 %, sia nel 2024 quando non scenderà al disotto dell'1,5 %, grazie a un mercato del lavoro teso che sostiene la crescita dei consumi e a forti investimenti delle imprese, nonostante l'irrigidimento della politica monetaria della Federal Reserve Bank.

In Cina al rallentamento della crescita del prodotto interno lordo nello scorso anno (+3,0 %) ha fatto inizialmente seguito un pronto rimbalzo nel primo trimestre dell'anno in corso, poi l'economia ha decisamente rallentato per la severa crisi del settore immobiliare e la debolezza delle esportazioni. Nel 2023 la crescita del Pil sarà del +5,0 %, ma poi dovrebbe rallentare ancora nel 2024 (+4,2 %).

In Giappone la ripresa dovrebbe registrare nel 2023 una accelerazione più rapida di quanto precedentemente atteso (+2,0 %), dopo il +1,0 % dello scorso anno, grazie a una domanda interna sostenuta e a una ripresa delle esportazioni, ma le attese sono orientate a un suo rientro nel corso del prossimo anno (+1,0 %).

### **L'area dell'euro**

Le prospettive di crescita economica a breve termine nell'Area dell'euro sono peggiorate e indicano una stagnazione dell'attività a fronte di un irrigidimento delle condizioni finanziarie, un indebolimento della fiducia dei consumatori e delle imprese e una ridotta domanda estera.

Ma la crescita dovrebbe riprendere nel 2024. A sostenerla saranno il ritorno della domanda estera ai livelli precedenti la pandemia e un miglioramento dei redditi reali grazie a una riduzione dell'inflazione, a una sostenuta crescita salariale e a un basso livello di disoccupazione, anche se lievemente in crescita. A contenere la ripresa saranno gli effetti della restrizione della politica monetaria da parte della Banca centrale europea e la graduale eliminazione delle precedenti misure di sostegno fiscale.

La Banca centrale europea ha quindi rivisto al ribasso le sue proiezioni per la crescita del Pil nell'area dell'euro sia per l'anno in corso (+0,7 %), sia per il 2024 (+1,0 %). La diminuzione della dinamica dei prezzi in corso proseguirà contenendo l'inflazione al 5,6 % nella media del 2023 e al 3,2 % nel 2024, un livello ancora superiore all'obiettivo del 2 % della Bce. Dopo la notevole espansione dei margini di profitto nello scorso anno, il principale sostegno all'inflazione dovrebbe divenire il recupero salariale, mentre i costi di energia e alimentari dovrebbero avere un effetto deflazionistico.

L'inflazione ha determinato un'eccezionale redistribuzione del reddito tra i settori economici e tra le categorie di percettori. La crescita dei consumi delle famiglie dovrebbero ridursi allo 0,3 % nel 2023 e riprendersi gradualmente poi (+1,6 nel 2024) grazie all'aumento della fiducia, al recupero dei redditi reali, sostenuta dalle buone condizioni del mercato del lavoro e dall'aumento dei salari nominali.

L'irrigidimento delle condizioni e l'aumento dei costi di finanziamento dovuto alla politica monetaria dovrebbero contenere la crescita nel 2023 e poi invertirne la tendenza nel 2024 sia per gli investimenti abitativi, che risulteranno deboli anche successivamente, sia per gli investimenti industriali nel 2023, che andranno poi recuperando spinti dalla ripresa della domanda esterna e interna e dalla spinta tecnologica della transizione verde e digitale. Nel complesso gli investimenti dovrebbero crescere dell'1,7 % quest'anno e ridursi dello 0,4 % nel 2024.

La crescita delle esportazioni dovrebbe risultare contenuta all'1,3 % nel 2023, per effetto del debole andamento del commercio mondiale e della perdita di competitività, e sosterrà solo lievemente l'espansione, anche se accelererà leggermente al 2,5 % nel 2024, con la ripresa del commercio mondiale.

In merito alla politica fiscale, a seguito della riduzione delle misure di sostegno connesse agli effetti della pandemia e della crisi energetica, proseguirà il contenimento dell'indebitamento pubblico anche nel 2023 (-3,2 %) e nel 2024 (-2,4 %). L'inflazione e la ripresa della crescita del Pil agevoleranno anche una riduzione del rapporto tra disavanzo pubblico e Pil che scenderà all'89,0 % nel 2023 e ulteriormente all'88,6 % nel 2024.

Secondo il Fondo monetario internazionale la Germania, duramente colpita dalla crisi energetica e dal rallentamento del commercio mondiale, nel 2023 sperimenterà una lieve recessione (-0,5 %) e si riprenderà nel 2024 (+0,9 %), pur con un ritmo di crescita inferiore a quello della media dell'area dell'euro. Anche in Francia nel 2023 la dinamica del Pil si ridurrà sensibilmente (+1,0 %), ma meno di quanto precedentemente temuto ed evitando una recessione, ed avrà una contenuta ripresa nel 2024 (+1,3 %). Infine, dopo il notevole risultato lo scorso anno (+5,8 %), la crescita del prodotto interno lordo in Spagna resterà superiore alla media dell'area nel biennio, anche se non potrà sottrarsi alla generale tendenza alla riduzione nel 2023 (+2,5 %), ma rallenterà anche nel 2024 (+1,7 %).

## **L'Italia**

Ad ottobre (2023), Prometeia ha ulteriormente rivisto al rialzo la stima di crescita del Pil per il 2023 allo 0,7 %, ma ne ha prospettato però per il 2024 un ulteriore rallentamento (+0,4 %) a causa della debolezza dei consumi delle famiglie, contenuti dall'inflazione e dal conseguente declino dei salari reali, e della diminuzione degli incentivi al settore delle costruzioni. Le stime del Fondo monetario internazionale e di Banca d'Italia confermano l'indicazione di Prometeia per il 2023, ma prospettano una crescita lievemente più sostenuta per il 2024, tra lo 0,7 e lo 0,8 %.

La ripresa dei consumi delle famiglie ha dato un forte sostegno alla crescita lo scorso anno, grazie alla ripresa del mercato del lavoro e ai sostegni al reddito. Ma la riduzione del reddito disponibile reale, nonostante un aumento della propensione al consumo, ridurrà decisamente la crescita dei consumi nel 2023 (+1,2 %), mentre nel 2024 l'effetto di una possibile ripresa del reddito disponibile reale sarà controbilanciato da quello di una riduzione della ricchezza reale delle famiglie e da una tendenza a ricostituire i risparmi che limiteranno ulteriormente la crescita dei consumi (+0,5 %).

La notevole riduzione degli incentivi, la politica monetaria restrittiva, il rallentamento economico globale e il peggioramento della fiducia delle imprese peseranno decisamente sull'accumulazione nel 2023 che non andrà oltre un incremento dello 0,9 %, sostenuta dagli industriali e appesantita da quelli in costruzioni. Anche nel 2024 la riduzione degli investimenti residenziali per l'eliminazione dei superbonus non sarà compensata dall'aumento delle opere

pubbliche legate al PNRR e nel complesso gli investimenti si ridurranno dell'1,2 %, con un andamento modestamente positivo per gli industriali e sensibilmente negativo per gli investimenti in costruzioni.

La dinamica delle esportazioni nel 2022 è risultata notevole (+10,7 %). Ma con il rallentamento del commercio mondiale in corso, la crescita delle esportazioni si arresterà nel 2023 (+0,3 %) e anche con la ripresa della domanda internazionale non andrà oltre l'1,6 % nel 2024. Lo scorso anno il saldo conto corrente della bilancia dei pagamenti in percentuale del prodotto interno lordo è divenuto negativo (-0,9 %), ma con il rallentamento dell'attività tornerà positivo già nel corso di quest'anno (+1,5 %) e tale si manterrà nel 2024 (+1,3 %).

L'inflazione al consumo è in rallentamento, ma quella "core" – esclusi energetici e alimentari – rallenta più lentamente, mostrando come l'incremento dei prezzi inizialmente dovuto alla riduzione dell'offerta e all'aumento dei costi degli input sia divenuto frutto di un ritocco dei listini al dettaglio derivato da un aumento generalizzato dei margini di profitto. Quindi, dopo l'eccezionale esplosione dell'inflazione nel 2022 (+8,2 %) il processo dovrebbe rientrare solo molto gradualmente nel 2023 (+5,9 %), nonostante gli effetti del cambiamento di base, e scendere al di sotto del 3 % più lentamente di quanto in precedenza previsto nel 2024 (+2,6 %).

Si può ormai dire che nel 2023 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva. L'impiego di lavoro dovrebbe aumentare più della crescita del Pil e la crescita dell'occupazione dovrebbe ridurre il tasso di disoccupazione al 7,7 %. Nel 2024, l'ulteriore rallentamento della crescita dell'attività rallenterà quella dell'impiego di lavoro (+0,4 %), ma la disoccupazione non dovrebbe risalire ulteriormente restando al 7,7 %. La modifica della modalità di contabilizzazione dei bonus edilizi che anticipa il costo sul conto economico delle Amministrazioni Pubbliche ha portato ad un aumento del disavanzo per il 2022, salito all'8,0 % dal 7,1% nel 2021. Intanto inflazione e aumento dei tassi hanno determinato un aumento della spesa per interessi passivi.

Nel 2023 il disavanzo dovrebbe ridursi solo al 5,3 % del prodotto interno lordo, gravato dal peso dei bonus, e la discesa dovrebbe proseguire anche nel 2024 (4,4 %), ma la spesa per interessi dovrebbe mantenersi elevata e crescente dal prossimo anno. Dopo una notevole riduzione del rapporto tra debito pubblico e Pil sceso al 141,7 nel 2022, le previsioni ne prospettano una ulteriore riduzione al 140,4 % nel 2023, ma successivamente se ne avrà un leggero rimbalzo al 140,7. % dovuto all'aumento del costo del finanziamento.

### **L'economia regionale**

Nelle stime più recenti appare più deciso il rallentamento della crescita nel 2023 (+0,7 %), sotto l'effetto congiunto della spinta dell'inflazione, della riduzione del reddito reale, in particolare, dei salari reali, e dell'effetto della stretta monetaria in corso, tanto che la stima della crescita è stata rivista al ribasso di quattro decimi di punto percentuale. Il rallentamento del ritmo dell'attività economica dovrebbe proseguire anche nel 2024 quando la crescita del Pil dovrebbe risultare dello 0,6 %, a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito. Questa stima della crescita è stata ridotta di due decimi di punto percentuale. Uno sguardo al lungo periodo conferma che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2023 dovrebbe risultare superiore del 3,6 % rispetto al livello del massimo toccato nel 2007 prima

della crisi finanziaria e superiore di solo il 14,3 % rispetto a quello del 2000.

Nel 2023 il rallentamento della ripresa riallinerà la crescita delle regioni italiane che sarà guidata da Lombardia e Veneto (+0,9 %), seguite da Friuli-Venezia Giulia e Lazio (+0,8 %). Nel 2024 con l'ulteriore rallentamento dell'attività la crescita delle regioni italiane si allineerà ulteriormente con al vertice Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Toscana che cresceranno tutte dello 0,6 %.

Venendo al dettaglio, anche nel 2023 la crescita dei consumi delle famiglie (+1,7 %) supererà nuovamente lo sviluppo del Pil a causa della dinamica dei prezzi dei beni essenziali che costituiscono una componente della spesa poco comprimibile, imponendo una riduzione dei risparmi anche se la differenza nella dinamica delle due variabili risulterà sensibilmente più contenuta rispetto allo scorso anno. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2024, ma con una dinamica dei consumi decisamente inferiore (+0,6 %), dovuto alla necessità di effettuare tagli a voci di spesa a fronte della riduzione dei redditi reali, che risulta sempre più rilevante per le fasce della popolazione a basso reddito. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+0,6 %) rispetto a quelli del 2019 ovvero a quelli antecedenti la pandemia. È importante ricordare però che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della disuguaglianza tra specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Nel 2024 con il rallentamento della crescita dell'attività economica, un sensibile irrigidimento della politica monetaria e un quadro di notevole incertezza futura sia da un punto di vista economico che geopolitico, la dinamica dell'accumulazione risulterà solo marginalmente positiva (+0,6 %), lievemente inferiore a quella del Pil e non ne trainerà più la crescita, nonostante prosegua l'effetto dei massicci interventi di sostegno pubblici, in particolare, a favore del settore delle costruzioni. L'ulteriore riduzione del ritmo di crescita dell'attività e la progressiva riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" condurrà a un arretramento del processo di accumulazione nel 2024 (-0,9 %). Per valutare l'entità del processo di accumulazione è sufficiente rilevare che nonostante la crescita recente degli investimenti in termini reali, questi nel 2024 risulteranno inferiori del 2,3 % a quelli del 2008, precedenti al declino del settore delle costruzioni.

Il rallentamento del commercio mondiale, connesso alle disfunzioni delle catene internazionali di produzione, al reshoring, e alle crescenti tensioni geopolitiche, stanno conducendo a un'inversione di tendenza in negativo per l'export regionale nel 2023 (-2,4 %). Grazie a una ripresa del commercio mondiale sarà possibile riavviare la crescita delle vendite all'estero nel 2024 (+2,8 %), tanto da permettere alle esportazioni regionali di fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura dell'89,3 % rispetto al livello del 2000, ma di solo il 37,0 % rispetto a quelle del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto dall'attività volta ai mercati esteri.

Sotto la pressione del contenimento della crescita della domanda interna e dell'arretramento delle esportazioni conseguente al rallentamento del commercio mondiale nel 2023 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà una flessione del 2,0 %. La ripresa del commercio mondiale dovrebbe sostenere una pronta ma contenuta ripresa dell'attività industriale nel 2024 (+0,6 %). Anche in questa ipotesi, al termine

dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo il 20,6 % rispetto a quello del 2000.

Nonostante i piani di investimento pubblico, la decisa revisione delle misure di incentivazione adottate a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale e la restrizione della politica monetaria ridurranno quasi a zero la crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni nel 2023 (+0,4 %), con una dinamica decisamente inferiore rispetto a quella notevole dello scorso anno e a quella eccezionale del 2021 (+26,2 %). La tendenza diverrà poi negativa nel 2024 conducendo il settore in recessione (-3,7 %). A testimonianza delle contrastanti vicissitudini vissute dal settore, al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore di solo il 5,5 % rispetto a quello del 2000, ma rimarrà ancora inferiore del 23,1 % rispetto ai livelli eccessivi del precedente massimo toccato nel 2007.

Purtroppo, il modello non ci permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati. Nel 2023 una fase di recessione dell'attività nell'industria e un deciso rallentamento della dinamica dei consumi, insieme con una variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali da parte delle fasce della popolazione a basso reddito per effetto dell'inflazione e dell'aumento della diseguaglianza ridurranno sensibilmente il ritmo di crescita del valore aggiunto nei servizi (+2,0 %), che risulteranno, comunque, la componente più dinamica dell'economia regionale. Nel 2024 la lieve ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi permetteranno al valore aggiunto dei servizi di continuare a crescere leggermente anche se con un ritmo dimezzato (+0,9 %) e di confermare i servizi quale settore trainante dell'economia regionale. Ma anche l'andamento nel lungo periodo del settore dei servizi non mostra una crescita particolarmente soddisfacente. Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, antecedente la crisi finanziaria dei sub-prime, di solo il 7,7 % e risulterà superiore solo del 17,5 % rispetto al livello del 2000.

Una maggiore spinta alla ricerca di un impiego continuerà a sostenere un'accelerazione della crescita delle forze di lavoro nel 2023 (+0,9 %). Questo però non riuscirà ancora a compensare il calo subito nel 2020, fuori dal mercato del lavoro sono rimasti diversi lavoratori non occupabili e scoraggiati dei settori maggiormente colpiti dalla recessione e al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,9 %). Nel 2024 la crescita delle forze di lavoro continuerà comunque sostenuta dalla necessità di impiego, ma sarà contenuta dalla crescita economica limitata (+0,7 %).

L'occupazione avrà nuovamente un andamento positivo nel 2023 (+1,0 %) e la sua crescita proseguirà solo lievemente più contenuta nel 2024 (+0,7 %). Ciò nonostante, alla fine di quest'anno l'occupazione risulterà ancora marginalmente inferiore a quella riferita al 2019 (-0,2 %) e superiore di solo l'11,1 % rispetto a quella del 2000.

Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) continua a salire e nel 2024 dovrebbe giungere al 70,2 % per poi portarsi al 70,5 % nel 2024 superando finalmente il precedente livello massimo del 2019.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 % nel 2002, è salito fino all'8,5 % nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 % nel 2019. Le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020 al 5,9 %. Dal 2021 in poi la

crescita dell'occupazione è stata più rapida dell'aumento dell'offerta di lavoro e il tasso di disoccupazione anche nel 2023 potrà ulteriormente ridursi al 4,8 %, ma la tendenza subirà un temporaneo arresto nel 2024 a causa della stagnazione della crescita dell'attività economica e il tasso di disoccupazione rimarrà al 4,8 %.

## **Il contesto criminologico**

### **Principali caratteristiche della criminalità organizzata nel contesto regionale e provinciale**

***(Fonte: Relazione DIA 2° Semestre 2021)***

....".In territori come quello emiliano-romagnolo, dove è soprattutto l'elevata dinamicità del tessuto economico a catalizzare gli interessi criminali, convergono di frequente interessi mafiosi e interessi illegali di una criminalità economica comune. L'infiltrazione della criminalità organizzata avrebbe assunto, in via generale, 15 Il paragrafo è tratto dalla relazione Direzione Investigativa Antimafia relativa al secondo semestre 2021, presentata lo scorso settembre al Parlamento. 16 un approccio silente di basso profilo e una dimensione prettamente affaristica. Infatti, come confermato dai riscontri investigativi, giudiziari e di prevenzione degli ultimi anni il potere mafioso e la forza intimidatrice espressa dal vincolo associativo hanno assunto in Emilia-Romagna connotati manageriali e prevalentemente indirizzati alla tessitura di reti relazionali negli ambienti politico-amministrativi ed economico-finanziari anche attraverso attività corruttive finalizzate al controllo dei finanziamenti pubblici, al condizionamento di appalti e concessioni mirando, in definitiva, all'annullamento della concorrenza. L'emergenza causata dal Covid-19, che da crisi sanitaria è diventata anche economica e sociale, ha esposto a difficoltà gestionali le piccole e medie imprese, specialmente quelle attive nei comparti turistici e sanitari, facile preda delle associazioni criminali che rilevando o entrando nella compagine delle attività economiche in difficoltà trovano modo di riciclare denaro e di infiltrarsi nell'economia legale. Molto alta deve rimanere l'attenzione sui fondi pubblici comunitari stanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che iniziano ad arrivare a sostegno e rilancio del Paese, e che rappresentano per le organizzazioni mafiose un'enorme opportunità di accaparramento di denaro. La situazione generale della criminalità organizzata nella Regione secondo la Direzione Investigativa Antimafia anche nel semestre di riferimento evidenzia infatti come la condotta delle cosche sembri indirizzata sempre più verso l'infiltrazione dell'economia, abbandonando quasi del tutto l'atteggiamento basato sul tradizionale controllo del territorio e sulle manifestazioni di violenza. Il trend in crescita registrato nel settore delle emissioni di interdittive antimafia da parte delle Prefetture ribadisce l'importanza di tale attività finalizzata al contenimento dell'economia illegale nel circuito finanziario regionale...."

Nel 2021, sono state emesse infatti ben 97 interdittive a carico di imprese con sede legale in Emilia-Romagna, facendo della Regione la quarta per numero di interdittive emesse dopo Calabria, Sicilia e Campania. Nel 2022, in controtendenza rispetto all'andamento nazionale in diminuzione del 28% circa, la provincia di Reggio Emilia registra un aumento delle interdittive emesse, che passano dalle 38 del 2021 alle 106 del 2022. Un aumento dei numeri che dipendono anche dai grandi processi che si sono svolti negli ultimi anni, da Aemilia a Grimilde, da Billions a Perseverance che hanno svelto il radicamento della 'ndrangheta in un territorio ricco come quello di Reggio Emilia.

## **Focus sui reati di riciclaggio**

### ***(a cura di Eugenio Arcidiacono - Gabinetto della Presidenza della Giunta- Area sicurezza urbana e legalità)***

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Poiché la corruzione possa qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è lecito in questa sede esaminare i due reati congiuntamente.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Di queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

TABELLA 1

NUMERO DI SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE, INCIDENZA E TENDENZA MEDIA NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2021. VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	%	Tassi	Tendenza
Piemonte	68.737	6,5	112,2	21,5
Valle d'Aosta	2.145	0,2	121,0	37,8
Liguria	27.693	2,6	126,0	23,9
Lombardia	210.461	19,9	153,1	18,1
Veneto	80.291	7,6	117,8	21,9
Trentino-Alto Adige	13.513	1,3	92,6	26,7
Friuli-Venezia Giulia	17.547	1,7	102,9	19,0
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>75.670</b>	<b>7,2</b>	<b>123,3</b>	<b>22,5</b>
Toscana	68.516	6,5	142,2	22,7
Marche	27.215	2,6	126,6	30,6
Umbria	9.654	0,9	78,3	22,1
Lazio	124.191	11,7	157,5	20,5
Campania	121.929	11,5	150,5	24,7
Abruzzo	15.635	1,5	84,8	20,0
Molise	4.133	0,4	94,7	29,1
Puglia	55.195	5,2	97,3	24,6
Basilicata	6.563	0,6	81,6	24,7
Calabria	28.591	2,7	104,6	18,9
Sicilia	59.689	5,6	227,2	27,5
Sardegna	15.099	1,4	22,6	24,1
<b>Totale</b>	<b>1.057.010</b>	<b>100,0</b>	<b>126,8</b>	<b>21,2</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati UIF, Banca d'Italia.

Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza. Come si può osservare nella tabella sottostante, nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, seguendo l'andamento in crescita riscontrabile nel resto dell'Italia. Più di un terzo delle denunce ha riguardato la sola provincia di Modena, un territorio, questo, dove tale reato ha inciso ed è cresciuto in misura sensibilmente più alta rispetto al resto della Regione. Le altre province, infatti, hanno registrato un tasso di delittuosità inferiore alla media regionale e italiana benché la tendenza, anche in queste province, così come è avvenuto nel resto dell'Italia, sia da diversi anni in crescita.

TABELLA 2

FREQUENZA, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEL REATO DI RICICLAGGIO DI DENARO DENUNCIATO DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2021 VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	22.683	2,9	+
Nord-est	3.459	2,3	+
Emilia-Romagna	1.452	2,5	+
Piacenza	71	1,9	+
Parma	99	1,7	+
Reggio nell'Emilia	113	1,7	+
Modena	515	5,7	+
Bologna	256	2,0	+
Ferrara	63	1,4	+
Ravenna	135	2,7	+
Forlì-Cesena	83	1,6	+
Rimini	102	2,4	+

## **2. Valutazione dell'Impatto del contesto interno**

Per analizzare l'impatto del contesto interno partiamo dalla programmazione strategica dell'Ente e dai dati più importanti della struttura organizzativa.

### **Linee programmatiche di mandato.**

A seguito delle elezioni del 26 maggio 2019, con Deliberazione di Consiglio comunale n. 42 del 30 luglio 2019 sono state approvate le Linee programmatiche del mandato amministrativo del Comune di Rubiera per il 2019-2024. Nel settembre 2019 il Consiglio comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione relativo al periodo 2019-2024 per la Sezione Strategica contenente gli obiettivi strategici dell'Ente

### **Assetto organizzativo**

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Rubiera è stato definito con deliberazione della Giunta comunale n. 149 del del 14 dicembre 2021.

Al vertice troviamo il **Segretario generale** con funzioni di direzione, sovrintendenza, coordinamento e assistenza giuridica.

La struttura burocratica è suddivisa in cinque Settori e precisamente:

**1° Settore Affari generali e Istituzionali;**

**2° Settore Programmazione economica e partecipazione;**

**3° Settore Lavori Pubblici, patrimonio, infrastrutture;**

**4° Settore Territorio e attività economiche**

**5° Settore istruzione, cultura, sport e politiche giovanili;**

Per un maggiore dettaglio sull'organizzazione, si rimanda a: [sito](#)

Per l'analisi della composizione della popolazione si rinvia altresì alla **Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione**

Per altre informazioni sul contesto interno si fa rinvio al DUP 2024/2026, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n.58 del 21 dicembre 2023, Capitolo 4 "Analisi delle condizioni interne" alla seguente [pagina web](#):

### **Analisi dei reati contro la pubblica amministrazione, segnalazioni, rilievi degli organi di controllo**

Nell'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni di possibile violazione al Codice di comportamento dell'ente e non ci sono state segnalazioni relative a responsabilità disciplinari o penali legati ad eventi corruttivi o segnalazioni di whistleblowing

Dal 2019 ad oggi non risultano contenziosi relativi a procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile a carico di dipendenti e/o amministratori

### **Collegamento con altri documenti dell'Ente e Obiettivi strategici**

Nell'elaborazione della presente Sezione del PIAO, pur tenendo conto della centralità del concetto di valore pubblico e dell'integrazione fra i diversi Piani, l'aggiornamento deve altresì continuare a valorizzare i contenuti ancora attuali dei precedenti Piani e in particolare gli obiettivi strategici definiti dall'Organo di indirizzo.

Nel Dup 2024, approvato con deliberazione consiliare n. 58 del 21 dicembre 2023, sono previsti tra gli obiettivi strategici degli obiettivi specifici che riguardano la legalità e la trasparenza che sono ricompresi anche nel presente PIAO, Sottosezione Piano della performance 2024/2026, come si seguito riportati:

#### **Sezione strategica 2019/2024**

Obiettivo Strategico:

**RU103 - Lotta alla corruzione**

Settore Associato: ND

Responsabile: RU DIRIGENTE

Responsabile Politico: Sindaco Emanuele Cavallaro

Stakeholder: Cittadini

Gap: Prefettura, Unione PM

#### **Sezione operativa 2024/2026**

Obiettivo Strategico RU103 - Lotta alla corruzione

Obiettivo Operativo DUP RU103.1 – **Attuazione delle misure previste nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Responsabile Politico Sindaco Emanuele Cavallaro

Responsabile Obiettivo Amorini Caterina

Descrizione sintetica

Gap

Stakeholder Cittadini, associazioni, imprese, istituzioni

Settore Associato Segreteria generale

Settori Coinvolti nella realizzazione: Tutti i settori

Risultati Attesi Migliorare la qualità delle prestazioni rese ai cittadini attraverso una maggiore trasparenza delle attività e consolidare la consapevolezza di una amministrazione integra

### **Valutazione impatto contesto esterno e interno**

Dall'analisi sopra esposta del contesto esterno e interno non emergono segnali di anomalia significativa del rischio tali da determinare un aumento del rischio corruttivo rispetto alle misure negli anni predisposte ed attivate. Si conferma pertanto la necessità di mantenere anche per il triennio 2024-2026 i contenuti fondamentali della strategia anticorruttiva finora adottata. Si prevede di mantenere alto il livello di attenzione su tutte le aree esposte a rischio corruttivo, in particolare sulle attività di gestione degli interventi PNRR, che comportano predisposizione di misure antifrode, trasparenza, individuazione del titolare effettivo e segnalazione di operazioni sospette

### ***3. Mappatura dei Processi***

Al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, l'Ente ha avviato la mappatura dei processi, secondo quanto previsto dall'ANAC e ribadito nel PNA 2019.

Tale mappatura è stata realizzata attraverso una rappresentazione tabellare, è agli atti del RPCT ed è stata utilizzata ai fini della gestione del rischio corruttivo.

### **Metodologia**

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, pertanto la pianificazione, mediante l'adozione del PTPC, è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Il Piano, e i suoi aggiornamenti annuali, sono stati predisposti dal RPCT in collaborazione con un gruppo di lavoro costituito dai Responsabili di Settore del

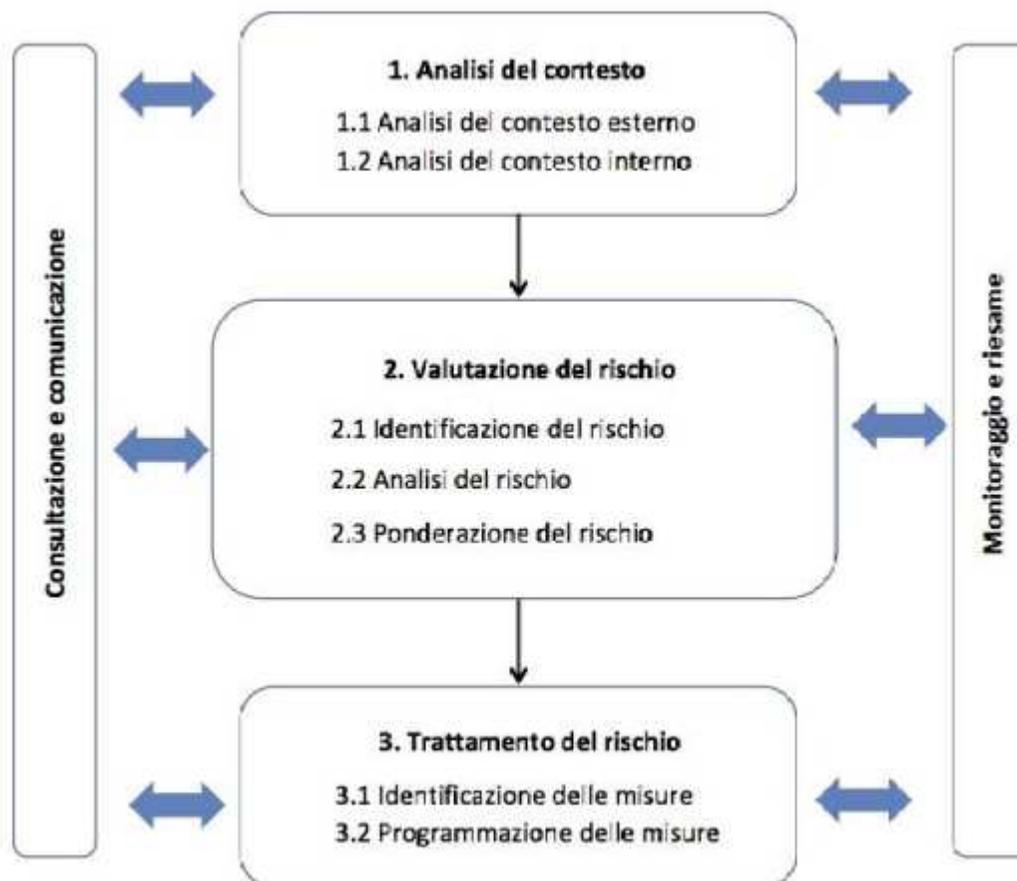
Comune di Rubiera, adottando sin dal 2013 la metodologia della “gestione del rischio” desunta dai Principi e linee guida UNI ISO 31000:2010 e dalle disposizioni introdotte dal Piano nazionale anticorruzione 2013, allegato 5. La condivisione di tale metodologia da parte di tutte le Pubbliche Amministrazioni ha permesso agli enti di disporre di dati e rilevazioni di carattere omogeneo. Nel nostro territorio tale metodologia è stata applicata anche dai comuni aderenti all’Unione Tresinaro Secchia.

Con il primo Piano 2013/2016, come successivamente aggiornato, si è preferito attenersi alle principali misure considerate maggiormente a rischio dalla Legge e dal PNA individuando le aree a rischio elencate dall’art. 1, comma 16 dalla Legge 190/2012, con alcune implementazioni sui singoli processi per adattarlo alle peculiarità dell’Ente e in aderenza a quanto suggerito dall’Anac nei Piani successivi 2016 e successivi aggiornamenti.

### **Aggiornamento metodologico**

Successivamente il Comune di Rubiera, in coerenza con le indicazioni fornite dal PNA 2019, ha avviato la progettazione e l’attuazione del processo di gestione del rischio tenendo conto delle specifiche peculiarità dell’Ente di riferimento (dimensioni, contesto territoriale, economico, organizzativo), dalle quali può derivare un diverso livello di esposizione al rischio corruttivo.

Di seguito la rappresentazione delle fasi del processo di gestione del rischio di corruzione



### Fasi di gestione del rischio

Coerentemente con il processo di gestione del rischio delineato dal PNA, l'adeguamento alla nuova modalità avverrà gradualmente e risulta suddiviso nelle seguenti fasi:

**Registro dei Processi:**

Identificazione di una prima mappatura dei processi come previsto dall'Allegato 1 del PNA 2019 (**Registro dei processi**) e aggregazione alle “Aree di rischio”, identificazione del soggetto titolare del Processo .

Per le Aree di rischio si è fatto riferimento alla Tabella 3 dell’Allegato 1 del PNA 2019. Di seguito l’elenco delle principali Aree di rischio di interesse per il Comune di Rubiera, distinte in generali e specifiche:

<b>Codifica Area Rischio</b>	<b>Denominazione Area rischio</b>	<b>Area di rischio Generale</b>	<b>Area di rischio specifica</b>
Area A	Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale)	X	
Area B	Contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)	X	
Area C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario	X	
Area D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario	X	

Area E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	X	
Area F	Controlli, verifiche , ispezioni e sanzioni	X	
Area G	Incarichi e nomine	X	
Area H	Affari legali e contenzioso	X	
Area I/L	Governo del territorio/pianificazione urbanistica		X
Area M	Gestione dei rifiuti		X
Area N	Altro		X

In allegato (**sub A**) il Registro dei processi unico per tutto l'Ente e condiviso con gli altri Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia

Dopo l'avvio del nuovo processo di identificazione dei rischi iniziato nel 2021 e proseguito negli anni successivi, si prevede di completare la mappatura e l'individuazione dei rischi di tutti i processi dell'Ente compatibilmente con le risorse disponibili e in collaborazione con gli altri Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia, per la condivisione della metodologia della gestione del rischio corruttivo.

**La mappatura sarà unica per la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la performance, sviluppata in una logica di gradualità.**

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

Ogni Responsabile che predispone la scheda descrittiva dell'obiettivo di performance individua l'attività prevalente necessaria a raggiungere l'obiettivo e la riconduce ad uno degli ambiti, generali o specifici, descritti tanto nel presente Piano quanto nel registro dei rischi e delle misure preventive allegato al

Piano. Nel registro dei rischi e delle misure preventive sono indicate le misure da adottarsi in corrispondenza delle attività mappate attraverso la mappatura dei processi e inserite nel registro all'esito dell'applicazione dei fattori abilitanti al rischio corruttivo. La misura preventiva viene associata all'attività prevalente individuata per il raggiungimento dell'obiettivo strategico e riportata nella scheda descrittiva dell'obiettivo stesso. La valutazione dell'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo strategico si accompagna alla valutazione sull'avvenuto rispetto della misura preventiva.

### **Identificazione e valutazione dei rischi**

Per questa fase ogni Responsabile, una volta individuate le aree di rischio ed i processi appartenenti alle aree, ha analizzato le attività dei processi potenzialmente esposti al rischio (in termini di impatto e probabilità), descritti e valutati con la metodologia del PNA 2019 ed ha individuato gli eventi rischiosi sulla base dei fattori abilitanti come definiti dal PNA 2019. I criteri di valutazione presi in considerazione per la stima del livello di rischio per questa operazione sono:

- *livello di interesse esterno*
- *grado di discrezionalità*
- *livello di trasparenza*
- *livello di strutturazione /formalizzazione del processo*
- *livello di trasversalità/coinvolgimento di più uffici/amministrazioni*
- *manifestazione di eventi corruttivi in passato.*

Il grado di rischio è a sua volta qualificato secondo la scala di valore **Alto** – **Medio** – **Basso**, che è stata effettuata attraverso l'analisi dei processi e l'esame delle segnalazioni.

L'attribuzione del grado di rischio è condotta attraverso una analisi qualitativa per ogni processo. Tenendo conto del risultato dell'analisi degli indicatori di stima del livello di rischio sopra elencati si procede alla misurazione applicando la scala di misurazione ordinale (alto – medio – basso). La valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio porterà ad un giudizio sintetico per ogni processo che privilegia il giudizio qualitativo rispetto a quello matematico. In presenza di almeno due fattori di livello di rischio alto/medio il giudizio sintetico fa riferimento al valore più alto nella stima di esposizione al rischio.

In allegato (**sub B**) il Registro dei rischi suddiviso per singolo Settore

Il Piano presenta, nei paragrafi successivi e nel capitolo dedicato alla trasparenza, l'indicazione di misure preventive obbligatorie non necessariamente

collegate o collegabili agli obiettivi strategici di performance. L'osservanza di tutte le misure preventive è necessaria per realizzare il valore pubblico della legalità, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.

La redazione del presente aggiornamento è stata preceduta da:

- monitoraggio del grado di attuazione delle misure contenute nel PTPCT 2023/2025 (report sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione del 2023 predisposto dai Responsabili entro il 31 dicembre 2023, agli atti)
- aggiornamento della mappatura dei processi dell'Ente – anno 2023.

## **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**

### **Misure generali**

Individuati i rischi corruttivi, l'Ente ha programmato in coerenza con questi ultimi le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha stabilito le "priorità di trattamento" in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

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

- misure di controllo
- misure di digitalizzazione, informatizzazione e automazione dei processi e dei procedimenti
- misure di regolamentazione
- misure di trasparenza idonee a ridurre l'ambito di discrezionalità ed aumentare il potere di controllo della collettività
- misure di formazione
- misure di organizzazione
- misure relative ai contratti finanziati con fondi derivanti da PNRR

Le misure generali idonee al contrasto degli eventi corruttivi sono obbligatorie, sono adottate in maniera trasversale a tutti gli ambiti e a tutti i processi e riguardano tutto il personale dell'Ente ed integrano il valore pubblico della legalità, imparzialità e trasparenza dell'agire pubblico. Nei paragrafi seguenti sono esaminate le misure di prevenzione e trattamento del rischio riconducibili agli ambiti sopra evidenziati.

**Principali misure generali da applicarsi nel triennio 2024/2026 da parte di tutti i Responsabili/Segretario generale**

Nel monitoraggio annuale verranno sottoposti a rendicontazione le misure generali e le ulteriori misure specifiche inserite nella Sezione Performance del presente PIAO in raccordo con PTCPT.

Rispetto alle misure di carattere specifico, si riportano in allegato (**sub C**) organizzate a livello di Settore, le schede contenenti le misure di mitigazione del rischio per ognuno dei processi .

Misure	Soggetti responsabili	Indicatore	Tempi di attuazione	Modalità di verifica
Obbligo di astensione in caso di <b>conflitto di interessi</b> anche solo potenziale (art. 6bis della Legge 241/1990 e artt. 5 e 7 del D.P.R. 62/2013). - <b>Misura organizzativa e di regolamentazione</b>	Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore	Rilevazione annuale delle dichiarazioni.	Entro il 31/12/2024	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre
Applicazione corretta del nuovo <b>Codice di comportamento</b> (D.P.R. 62/2013 e Codice di comportamento dell’Ente)  <b>Misura di regolamentazione</b>	Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore	<b>Applicazione nuovo Codice di comportamento dell’Unione Tresinaro Secchia</b> e dei comuni ad essa appartenenti. Formazione del personale ne assunto sui contenuti del Codice. Verifica del rispetto delle norme attraverso la rilevazione annuale delle eventuali infrazioni.	Entro il 31/12/2024	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre

<p>Rispetto degli obblighi previsti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di pubblicazione sul sito dell'Ente, con particolare riferimento agli atti la cui pubblicazione è requisito di efficacia (Contributi, incarichi) e meglio declinati nell'apposita <b>sezione Trasparenza – Misura di Trasparenza</b></p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore Segretario generale</p>	<p>Verifica degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. In particolare verifica degli incarichi e dei contributi/benefici diretti e indiretti concessi e pubblicati in Amministrazione Trasparente</p>	<p>Entro il 31/12/2024</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p><b>Formazione specifica</b> per il personale che svolge la propria attività nelle aree più a rischio e per tutti i dipendenti sul Codice di comportamento. Misura da attuarsi coordinandosi con i comuni appartenenti all'Unione Tresinaro Secchia – <b>Misura di formazione e organizzazione</b></p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore Segretario generale</p>	<p>Predisposizione <b>Piano della formazione</b> in collaborazione con la Gestione unica del personale dell'Unione Tresinaro Secchia entro il 30 marzo 2024 – Attuazione e verifica degli esiti della formazione entro gennaio del 2025. N. ore di formazione complessive</p>	<p>Entro il 30/03/2024</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre.  Attuazione e verifica degli esiti della formazione entro gennaio del 2024</p>
<p>Verifica delle <b>incompatibilità e inconfiribilità</b> degli incarichi dirigenziali (D.Lgs. 39/2013) – Rilascio della dichiarazione resa dagli interessati agli incarichi <u>prima</u> del conferimento e annualmente e relativa</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>Rilascio della dichiarazione richiesta agli interessati <u>prima</u> del conferimento e annualmente. Verifica della pubblicazione annuale su Amministrazione Trasparente</p>	<p>Entro il 31/12/2024</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>

pubblicazione _ <b>Misura di controllo</b>		da parte del Segretario		
<p>Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (<b>c.d. whistleblowing</b>), art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, norma recentemente modificata dalla Legge n.179/2017. Le segnalazioni degli illeciti possono essere effettuate con tre modalità.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al <b>Responsabile della prevenzione della corruzione</b>, in modalità informatica al seguente indirizzo <a href="https://comunerubiera.whistleblowing.it/#/">https://comunerubiera.whistleblowing.it/#/</a></li> <li>• in modalità cartacea secondo il modello e le indicazioni dell'atto organizzativo disponibili al seguente indirizzo: <a href="http://www.comune.rubiera.re.it/entra-in-comune/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/prevenzione-della-corruzione-whistleblower-segnalazioni-condotte-illecite-modulistica/">http://www.comune.rubiera.re.it/entra-in-comune/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/prevenzione-della-corruzione-whistleblower-segnalazioni-condotte-illecite-modulistica/</a></li> <li>• <b>all'ANAC</b> attraverso l'applicazione informatica " Whistleblower " (canale</li> </ul>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione/Segretario generale</p>	<p>N° Segnalazioni pervenute</p>	<p>Entro il 31/12/2024</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>

<p>da preferire); consegnandole brevi manu presso la sede di ANAC – Ufficio Protocollo in Via Marco Minghetti 10 Roma; spedendole via posta all’indirizzo di cui sopra, indicando sul plico la dicitura “ Riservato – Whistleblowing” o simile.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>sotto forma di denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.Misura di controllo</b></li> </ul>				
<p><b>Rotazione del personale</b> Per il comune di Rubiera, considerata la dimensione (al di sotto dei 15.000 abitanti) e l’attuale dotazione organica si confermano le seguenti contromisure:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. proseguirà l’<b>individuazione</b>, per ogni settore, di uno o più <b>responsabili del procedimento</b> per coinvolgere in ogni atto almeno due soggetti;</li> <li>2. rotazione nelle commissioni di gara;</li> <li>3. <b>segregazione delle funzioni</b> (le procedure di gara per le forniture e i servizi al di sopra dei 40.00 euro e i lavori al di sopra dei 150.00 euro</li> </ol>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>N° RdP per SettoreN° procedure avviate con conferimento di attività alla CUC/SUA o Gestione unica del personale;</p> <p>N° commissione nominate e n° dipendenti diversi coinvolti</p>	<p>Entro il 31/12/2024</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>

<p>verranno affidate alla <b>Centrale unica di committenza</b> dell'Unione Tresinaro Secchia e le procedure di reclutamento alla <b>Gestione Unica del Personale</b> dell'Unione Tresinaro Secchia).</p> <p><b>Misura di organizzazione</b></p>				
<p><b>Divieto</b> per i dipendenti cessati <b>di svolgere</b>, nei tre anni successivi alla cessazione, <b>attività presso i soggetti privati</b> che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. Si tratta di dipendenti che negli ultimi tre anni hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente – <b>Misura di regolamentazione</b></p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p> <p>Segretario generale</p>	<p>Inserimento della formula del divieto nei contratti individuali dei Responsabili/Dirigenti., in collaborazione con la GUP dell'Unione Tresinaro Secchia.</p> <p>Inserimento nei bandi di gara e nei successivi contratti stipulati con i contraenti di apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente nei tre anni successivi alla cessazione.</p>	<p>Entro il 31/12/2024</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>

<p>Rispetto della disciplina in materia di <b>formazione di commissioni</b> Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni attestanti assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara, tenuto anche conto delle cause di astensione di cui all'art. 51 c.p.c. richiamato dall'art. 84 del d.lgs 163/2006</p> <p><b>Misura di regolamentazione/organizzazione</b></p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>N° commissioni nominate</p> <p>N° dichiarazioni rilasciate</p> <p>N° curriculum pubblicati</p>	<p>Entro il 31/12/2024</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p><b>Controlli successivi</b> di regolarità amministrativa (d.l. 174/2012)</p> <p><b>Misura di regolamentazione/organizzazione</b></p>	<p>Segretario generale</p>	<p>Almeno due controlli annuali</p>	<p>Entro il 31/12/2024</p>	<p>Secondo le scadenze stabilite nel Regolamento o altri atti organizzativi.</p>
<p>Applicazione dei <b>Protocolli di legalità</b></p> <p><b>Misura di regolamentazione/organizzazione</b></p>	<p>Responsabili 3° e 4° Settore</p>	<p>Direttive/Circolari</p>	<p>Entro il 31/12/2024</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p>Monitoraggio dei <b>tempi procedurali</b> –</p> <p><b>Misura di organizzazione</b></p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>Monitorare almeno due procedimenti</p>	<p>Entro il 31/12/2024</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>

#### **4. Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure**

Le **misure generali e specifiche** individuate nel PTPCT 2023/2025, sono state rendicontate a fine esercizio 2023 da ciascun Responsabile, sulla base dello schema adottato negli anni precedenti. I singoli report sono conservati agli atti.

#### **Relazione annuale RPCT**

Il responsabile della prevenzione della corruzione redige entro il 31 dicembre di ciascun anno una relazione annuale che dà conto dell'andamento delle misure contenute nel PTPCT, nel rispetto delle indicazioni fornite da ANAC.

La relazione Anno 2023 è consultabile alla sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto sezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione” al seguente [indirizzo](#)

Oltre a quanto già rendicontato nella scheda del RPCT sopra citata, si riporta di seguito la rendicontazione delle principali contromisure adottate, in esecuzione dei Piani già adottati per contrastare, in termini di prevenzione, la formazione del rischio corruttivo.

#### **Direttive**

In esecuzione della legge 190/2012, delle misure obbligatorie previste dal PNA e delle ulteriori misure previste dal Piano di prevenzione della corruzione 2013/2016, sono state emanate apposite direttive in merito a:

1. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
2. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi;
3. Estensione dell'efficacia delle disposizioni del Codice di comportamento;
4. Comportamento in caso di conflitto di interesse;
5. Aggiornamento schemi di atti per adeguarli alle disposizioni in materia di anticorruzione.
6. Atto organizzativo Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)
7. Protocolli di legalità

Annualmente, in sede di rendicontazione dei controlli interni da parte del Segretario generale, sulla base dei risultati emersi vengono emanate ulteriori direttive.

### **Servizio Ispettivo**

Nel comune di Rubiera è attivo un Servizio ispettivo, disciplinato dall'art. 56 del vigente Regolamento degli uffici e dei Servizi, di cui può avvalersi il Responsabile della prevenzione della corruzione per le verifiche di propria competenza.

Il servizio ispettivo provvede all'accertamento dell'osservanza del divieto di svolgere attività non autorizzate o incompatibili, nel rispetto delle disposizioni previste all'art. 1, commi 56-65, della legge n. 662/1996, nonché di altre norme legislative, regolamentari e contrattuali in materia

Il servizio ispettivo procede alle verifiche nei seguenti casi:

- a. su segnalazione pervenuta sia da soggetti interni che esterni al Comune;
- b. periodicamente a campione;
- c. d'ufficio nel caso in cui il servizio venga comunque a conoscenza di situazioni in contrasto con le disposizioni vigenti in materia;
- d. quando previsto da norme di legge o regolamento:

Le verifiche a campione vengono effettuate per un minimo del 10% annuo dei dipendenti a tempo indeterminato.

**Dall'1/01/2017 il Servizio ispettivo è stato trasferito all'Unione Tresinaro Secchia.**

### **Formazione**

Nel **2023** l'attività di formazione è proseguita soprattutto in house, sviluppando i temi sui comportamenti organizzativi, appalti pubblici, e competenze digitali, oltre ai numerosi corsi a catalogo per aggiornamento .

La rilevazione sull'esito del Piano della formazione 2023 è contenuta nella Sottosezione 3.4 del presente PIAO

Totale ore complessive di formazione erogate nel 2023: **n.612**

### **Protocolli di legalità – Ufficio associato per la legalità (UAL)**

Il Comune di Rubiera ha stipulato quattro Protocolli :

- 1) *Il Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti e concessioni pubblici stipulato con la Prefettura di Reggio Emilia in data 16 febbraio 2012*
- 2) *Il Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dell'edilizia privata e dell'urbanistica tra la Prefettura e i comuni della Provincia di Reggio Emilia, sottoscritto il 22 giugno 2016 .*
- 3) *Addendum ai protocolli di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dell'edilizia privata e dell'urbanistica sottoscritto il 20 dicembre 2021*
- 4) *Addendum ai Protocolli di intesa per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore delle concessioni e degli appalti pubblici sottoscritto il 28 marzo 2023*

Con Deliberazione di consiglio comunale n. 30 del 27/10/2016 il comune ha aderito all'ufficio associato di supporto alle attività connesse al "Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dell'edilizia privata e dell'urbanistica, stipulato con la Prefettura di Reggio Emilia" (**Ufficio associato legalità, UAL**)

Con deliberazione di Giunta comunale n. 178 del 28/11/2017 sono state approvate le **disposizioni organizzative per l'attuazione del Protocollo di legalità stipulato nel 2016, entrate in vigore il 1° gennaio 2018.**

L'Unione Tresinaro Secchia aderisce altresì al **Protocollo d'intesa per la gestione dei beni sequestrati** promosso dal Tribunale di Reggio Emilia con numero enti/organismi sottoscrittori, firmato in data 25 marzo 2019

## **Controlli interni**

### **Controlli di regolarità successiva amministrativa**

Il comune di Rubiera in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 del D.L. n. 174/2012, convertito con Legge. n. 213/2012, ha approvato con deliberazione di C.C. n.2 del 18/02/2013, il Regolamento dei controlli interni che disciplina la modalità di attuazione del controllo di regolarità amministrativa degli atti ritenuti più significativi nell'ambito delle aree considerate più a rischio dalla Legge 190/2012, nella percentuale nello stesso riportata.

Il controllo è stato effettuato su un campione di atti, estratti attraverso la procedura dei numeri casuali, utilizzando il programma messo a disposizione dalla Regione EmiliaRomagna (<http://wwwservizi.regione.emilia-romagna.i/generatore/>), cercando di rispettare la tipologia degli atti come sopra individuati. Laddove il numero estratto non corrispondeva alla categoria individuata si sceglieva l'atto (che precedeva o seguiva) più rispondente al controllo.

Il controllo interessa in particolar modo le determinazioni afferenti:

- procedure di gara e determinazione a contrattare;
- conferimento incarichi;
- atti riguardanti impegni di spesa per affidamenti sotto i 40.000 euro;
- concessioni e contributi.

Il controllo è stato effettuato, in alcuni casi, anche in contraddittorio con il Responsabile dell'atto, viene effettuato in un'ottica collaborativa e sostanziale e risponde e si ispira al principio di autotutela.

Il report annuale viene inoltrato, ai sensi dell'art. 9 del Regolamento sui controlli interni, al Sindaco/Presidente del Consiglio, alla Giunta, al Revisore dei conti, al Nucleo di valutazione e ai Responsabili dei Settori.

Il Report annuale dei controlli si conclude con eventuali direttive rivolte ai Responsabili dei Settori per segnalare criticità e/o suggerire modalità operative per migliorare la qualità degli atti.

Nell'anno 2023 (1° Semestre) sono stati effettuati i seguenti controlli:

- n. 33 Determinazioni di cui 5 afferenti al PNRR;
- n. 1 Permessi di Costruire
- n. 6 SCIA
- n. 1 Scritture private
- n. 2 Concessioni di suolo pubblico

A quanto sopra si aggiunge il controllo effettuato sull'attività contrattuale, inserita come misura di prevenzione della corruzione nel Piano 2023/2025. Il report con gli indicatori dell'attività di controllo effettuata nel corso del 2023, per singoli settori, è stato predisposto da ogni Responsabile e consegnato al Segretario generale/RCPT, in tempo utile per la predisposizione della relazione annuale ad ANAC, al 31 gennaio 2023.

Gli atti controllati rispettano le disposizioni normative nazionali, regionali, di settore, la regolamentazione dell'ente, gli atti presupposti (riferimento a documenti generali di programmazione quali Bilancio, Dup, Peg, Programmazione fabbisogno del personale, Programmazione triennale lavori pubblici), le norme sulla finanza pubblica (con particolare riferimento alle norme sull'assunzione degli impegni e l'effettuazione delle spese), le norme sulla tracciabilità dei pagamenti, la normativa sulla trasparenza e norme di prevenzione della corruzione, le procedure e la correttezza formale, il rispetto dei tempi e la congrua motivazione, il rispetto della normativa sui contratti pubblici (D-Lgs. 50/2016 e s.m.i.).

Risultano rispettate le norme sulla pubblicità e trasparenza disciplinate dal D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, in particolar modo gli atti la cui pubblicazione è condizione di efficacia: contributi e incarichi. Si evidenzia il rispetto delle nuove norme sull'armonizzazione dei bilanci introdotte dal D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126 .

### **Responsabili di procedimento**

Come previsto dal Piano vengono annualmente nominati dai Responsabili di Settore i **Responsabili di procedimento**, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento (responsabile e sottoscrittore).

Di seguito le nomine per Settore **per l'anno 2023**:

- 1° Settore n. 5
- 2° Settore n. 6
- 3° Settore n. 0 (il personale del 3° Settore risulta prevalentemente assunto nel 2023 ed è ancora privo della necessaria formazione)
- 4° Settore n. 3
- 5° settore n. 4

### **Iniziative volte a diffondere la cultura dell'etica**

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 18 marzo 2015 l'Amministrazione comunale di Rubiera ha aderito ad **AVVISO PUBBLICO**, associazione tra enti locali costituitasi per diffondere i valori della legalità e della democrazia ed ha attivato percorsi di formazione rivolti alla cittadinanza , collaborando con altre associazioni al progetto **LEGALITA' & CITTADINANZA RESPONSABILE**, attività che è proseguita anche negli anni successivi.

Il Comune di Rubiera aderisce altresì alla rassegna **"NOI comuni e cittadini reggiani CONTROLEMAFIE"**, giunta nel 2023 alla tredicesima edizione. Rassegna che coinvolge le istituzioni, ma soprattutto le scuole, privilegiando i momenti formativi con studenti e docenti con la consapevolezza che la cultura alla legalità sia la migliore arma per contrastare il dilagare del fenomeno della criminalità organizzata.

In attuazione alla legge regionale n. 18 della Regione Emilia Romagna " Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economica responsabile" , l'Unione Tresinaro Secchia ha ricevuto dei contributi e ha sviluppato nel corso del 2017 un progetto denominato "Studio di fattibilità per la creazione di un **Osservatorio Intercomunale in materia di legalità e contrasto alla criminalità organizzata**", attraverso il quale ha realizzato una indagine di percezione nei confronti dei cittadini in merito ai temi dell'infiltrazione mafiosa e uno studio di fattibilità mirato ad identificare le modalità tecnico operative per la costituzione di un osservatorio unionale su queste tematiche. Successivamente, con atto n.

87/2017 della Giunta dell'Unione Tresinaro Secchia è stato costituito il **“Tavolo permanente per la legalità e il contrasto alla criminalità organizzata”** con il compito di contribuire all'educazione alla legalità, alla crescita della coscienza democratica ed allo sviluppo e realizzazione di iniziative di prevenzione contro la criminalità organizzata e diffusa e contro le mafie. L'Unione Tresinaro Secchia fa altresì parte della **Consulta permanente per la legalità**, costituita dal Comune di Reggio Emilia nel 2018 quale sede permanente di confronto sui temi del contrasto alla criminalità organizzata e della promozione alla cultura della legalità.

Il Comune di Rubiera programma tutti gli anni interventi di educazione e sensibilizzazione alla legalità: per il 2023 risulta assegnatario di un contributo regionale pari ad € 6.000,00 ai sensi dell'art. 7 della L.R. 18/2016, per la realizzazione del progetto **“VII° Comandamento. Chi ci ruba il futuro? Violenza criminale e diritti da difendere”**, assegnato con DGR n. 612/2022.

### **Adesione alla Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT)**

Nel 2017, con deliberazione n. 124 del 28/12/2017 il Comune di Rubiera ha aderito alla **Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT)** tra amministrazioni pubbliche, prevista dalla legge regionale n. 18/2016, quale sede di confronto volontaria cui possono partecipare i RPCT, al fine di:

- a) condividere esperienze messe in campo con i piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- b) organizzare attività comuni di formazione;
- c) confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini.

La **RIT** si presenta come forma istituzionale innovativa ed unica nel panorama nazionale, in quanto offre l'opportunità di valorizzare la funzione del RPCT, soggetto centrale nell'ambito della normativa anticorruzione, dotandolo di un supporto conoscitivo e operativo ed aiutando a superare alcune criticità messe in evidenza da ANAC nella determinazione n. 12/2015, quali l' "isolamento" del RPCT, l'atteggiamento di mero adempimento nella predisposizione del Piano, le difficoltà organizzative legate anche alla scarsità di risorse finanziarie. La RIT potrà qualificarsi anche come utile interlocutore nei confronti dell'ANAC, per agevolare l'adozione di politiche di contrasto alla corruzione volte alla semplificazione e sempre più calibrate alle caratteristiche socio-economiche territoriali.

Anche per il **2023**, il Tavolo di lavoro appositamente costituito ha elaborato l'analisi del contesto esterno, riferito ai dati dell'economia regionale a cura dell' Ufficio Studi di Unioncamere, un approfondimento relativo al profilo criminologico e una scheda di sintesi, analisi inserita all'interno del presente documento.

### **5. Programmazione dell'attuazione della trasparenza**

Come previsto dal PNA e dal decreto legislativo n. 33 del 2013, il comune di Rubiera:

- ha definito -nella griglia pubblicata nell'apposita sezione del portale Amministrazione Trasparente- le responsabilità rispetto alla pubblicazione delle informazioni e degli atti previsti dal citato decreto legislativo n. 33 del 2013
- ha adottato le misure organizzative necessarie per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, definendo una propria procedura gestionale e pubblicando sul sito le informazioni necessarie per la sua attivazione
- programma e attua le misure di trasparenza sostanziale funzionali a rendere l'ente e le sue attività sempre più accessibili ai cittadini
- adotta tutte le accortezze e cautele per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, prevedendo specificatamente, nella gestione delle richieste di accesso agli atti e civico generalizzato e nei casi di riesame di istanze di accesso negato o differito, che il RPCT possa richiedere il contributo del Responsabile della Protezione dei Dati a tutela dell'interesse alla protezione dei dati personali.

#### **La sezione "Amministrazione trasparente"**

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è stata inserita, già dal 20 aprile 2013, nella *home page* del sito istituzionale dell'Ente un'apposita sezione denominata "[Amministrazione trasparente](#)"; in sostituzione della precedente sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

Le sezioni sono costruite in modo che, cliccando sull'identificativo, sarà possibile accedere ai contenuti della stessa.

A partire dal 2015 viene assicurata la pubblicazione di dati aggiornati, alimentata in modo automatico, grazie all'informatizzazione dei flussi di informazione, con riferimento alle seguenti sotto-sezioni:

- Consulenti e collaboratori
- Provvedimenti (pubblicazione di delibere e determinazioni)
- Personale – elenchi incarichi conferiti o autorizzati alle e ai dipendenti
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, atti di concessione
- Tabelle singole procedure secondo specifiche AVCP

Nel 2017 è entrata a regime la nuova organizzazione della sezione a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 e delle linee guida approvate dall'ANAC con delibera 1310 del 28 dicembre 2016 e con successiva delibera n. 1134/2017, aggiornata con l'allegato n. 9 al PNA 2022 " Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente – Sotto Sezione 1° Livello – Bandi gara e contratti (*sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di gara e contratti " dell'allegato 1) alla delibera Anac 1310/2016 e dell'allegato 1 alla delibera Anac 1134/2017) .*

Nel 2024 l'Ente provvederà ad adeguarsi alle nuove modalità di pubblicazione dei contratti, come previsto dalla delibera ANAC n. 264/2023 , come modificata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, in quanto dal 1° gennaio 2024, è necessario pubblicare, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale, solo i dati non soggetti alla comunicazione alla BDNCP.

### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)**

Il ruolo di Responsabile per la trasparenza è stato unificato con quello di Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) come indicato nella Sezione 2.3.

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari unificato (UPDU) dell'Unione Tresinaro Secchia i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il RPCT, inoltre, vigila sulla regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico

### **L'accesso civico**

Dopo le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016, la normativa disciplina due distinte tipologie di "accesso civico".

La prima, prevista dall'articolo 5, comma 1, del d.lgs. 33/2013, riguarda i documenti le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del decreto legislativo 33/2013.

La seconda, prevista dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013, riguarda l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013. Questo accesso avviene nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del d.lgs. 33/2013.

In entrambi i casi l'accesso può essere richiesto da chiunque. L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione.

Il RPCT, anche tramite le strutture organizzative ed il personale ad egli assegnato, riceve le richieste di accesso civico di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 e provvede a darvi attuazione nei modi e nei tempi prescritti dalla norma. Nella sezione "Altri contenuti" di Amministrazione Trasparente, sottosezione "Accesso civico" sono indicate le modalità operative che il cittadino deve seguire. L'apposita pagina del sito è stata aggiornata con tutte le necessarie informazioni e la relativa modulistica.

Resta inalterato il diritto di accesso ai documenti amministrativi disciplinato dal capo V della Legge n. 241/1990 e dal regolamento per l'accesso dell'Ente.

In attuazione delle predette disposizioni, con deliberazione del Consiglio comunale n. 41 del 31 luglio 2017, è stato approvato il nuovo Regolamento per la disciplina del diritto di accesso ai documenti, ai dati e alle informazioni in possesso dell'Amministrazione.

In ottemperanza alle vigenti disposizioni è stato anche predisposto il Registro degli accessi.

### **I responsabili della trasmissione dei dati**

Responsabile della trasmissione dell'atto oggetto di pubblicazione è il dipendente tenuto alla produzione dell'atto medesimo, il quale, avrà l'onere di trasmetterlo tempestivamente, esclusivamente a mezzo posta elettronica interna, indicando la sezione e sottosezione di pubblicazione all'URP entro il termine previsto dall'allegato prospetto. I termini di aggiornamento dei singoli adempimenti sono specificati nel prospetto allegato. Il RPCT e i responsabili dei vari settori organizzativi vigileranno sulla regolare produzione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

### **Il responsabile della pubblicazione e aggiornamento dati**

Tranne per i casi in cui la pubblicazione avviene con modalità automatizzate, gestite dai singoli uffici e servizi, il Responsabile della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione è l'URP che provvederà tempestivamente alla pubblicazione nella sezione del sito web indicatagli dal produttore del documento, non oltre i cinque giorni lavorativi per i documenti senza data certa obbligatoria, e entro quarantotto (48) ore per gli altri.

### **Referenti per la trasparenza**

I responsabili dei vari settori svolgeranno anche il ruolo di Referenti per la trasparenza, favorendo ed attuando le azioni previste dal programma. A tale fine vigileranno:

- sul tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal presente PTTI;
- sull'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle

informazioni pubblicate.

### **Coordinamento con il PIAO**

Posizione centrale occupa l'elaborazione della Sezione 2 Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, sottosezione 2.2 del PIAO, destinato ad indicare, con chiarezza, obiettivi e indicatori, criteri di monitoraggio, valutazione e rendicontazione.

Alla Sezione Performance è anche collegato l'intero sistema di valutazione e di incentivazione di tutto il personale dell'ente.

La pubblicazione dei dati relativi al raggiungimento degli obiettivi inseriti nella Sezione Performance avranno particolare rilevanza nella scelta delle informazioni da rendere disponibili ai cittadini e agli utenti dei servizi.

### **Collegamenti con banche dati**

Sono stati altresì attivati i seguenti collegamenti, resi disponibili dai gestori delle banche dati medesime:

- collegamento alla banca dati ARAN (contrattazione integrativa) e ARAN (contrattazione collettiva);
- collegamento alla banca dati PerlaPA - Anagrafe delle prestazioni, sia per i dati relativi agli incarichi a consulenti e collaboratori sia per i dati relativi agli incarichi ai dipendenti
- collegamento alla banca dati BDAP
- collegamento alla banca dati BDNCP dal 1 gennaio 2024

### **Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza**

L'attività di controllo sarà svolta dal RPCT, coadiuvato dai responsabili di settore che vigileranno sull'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, predisponendo apposite segnalazioni in caso di mancato o ritardato adempimento.

Tale controllo verrà attuato:

- nell'ambito dell'attività di monitoraggio del PTPCT;
- attraverso appositi controlli a campione periodici, in occasione dei controlli interni degli atti amministrativi;
- in concomitanza della rilevazione annuale effettuata dal Nucleo di valutazione.

In sede di monitoraggio annuale del PTPCT verrà rilevato lo stato di attuazione delle azioni previste.

Anche il NdV è chiamato a svolgere una importante attività di controllo, in quanto spetta a tale organismo verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti

nel PTPCT e quelli indicati nel Piano delle Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Inoltre, il NdV, utilizzerà le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale del responsabile e dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati

### **Documenti allegati alla Sezione 2.3 del PIAO 2024/2026**

Sono parte integrante del presente Piano i seguenti documenti:

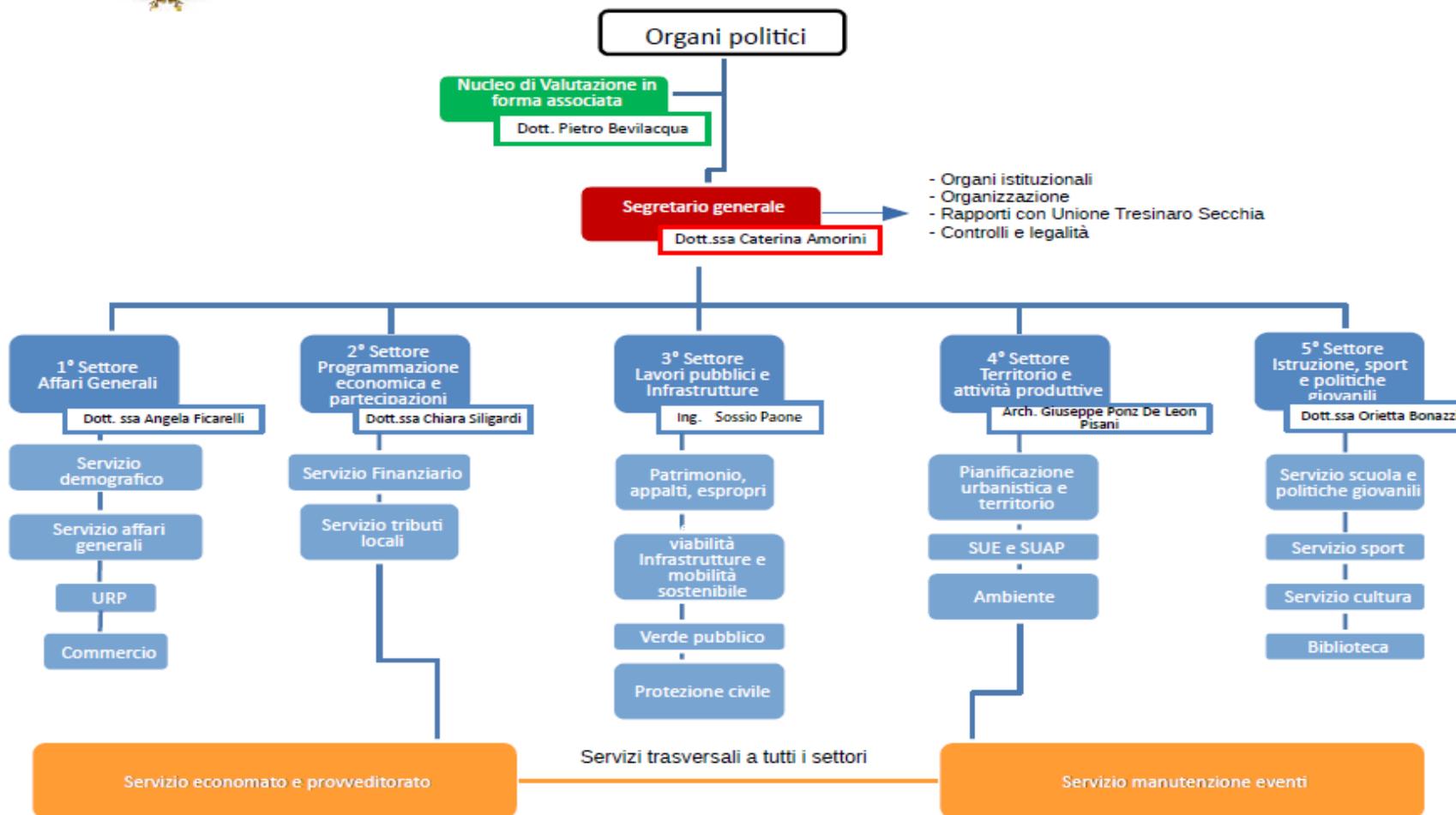
- Registro dei processi (Allegato A);
- Registro dei rischi (Allegato B)
- Progettazione misure per il trattamento dei rischi (Allegato C)
- Tabella degli obblighi di pubblicazione (Allegato D)
- Nuovi obblighi di pubblicazione sezione Bandi e contratti (Allegato E)

## Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

### *3.1 Struttura organizzativa*



# Comune di Rubiera - macrostruttura



## Personale

I dipendenti in servizio al 31/12/2023 sono 62 (57 di ruolo + 5 tempi determinati) + il Segretario Generale

Dettaglio personale in servizio suddiviso per categorie e settore di appartenenza al 31/12/2023:

Qualifica funzionale	IN SERVIZIO DI RUOLO					IN SERVIZIO NON DI RUOLO	TOTALE
	1° Settore	2° Settore	3° Settore	4° Settore	5° Settore		
Segretario	1						1
D3-D6	1	1	0	1	0	0	3
D1-D4	2	2	0	2	2	4	12
C1-C7	6	4	3	3	16	1	33
B3-B7	4	0	1	5	1	0	11
B1-B3	1	0	0	0	2	0	3
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>63</b>

### 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, quale il lavoro agile.

#### La diffusione del lavoro agile nell'Unione

Il termine lavoro agile (*smart working*) indica una modalità di esecuzione del lavoro in cui la prestazione professionale si svolge all'esterno delle sedi aziendali, basata su una flessibilità di orari e di luoghi, disciplinata dalla Legge n. 81/2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". In particolare, la corrente definizione di Lavoro Agile si basa su:

- flessibilità organizzativa;
- volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale;
- utilizzo di strumentazioni per garantire una prestazione lavorativa senza vincoli orari o spaziali;
- organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi;
- inquadramento temporale entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Esso consente una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, in linea con l'art. 14 della L. 124/2015 (*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*), della Direttiva n. 3 del 2017 e della Circolare n. 1 del 2020, auspicandone la sua positiva ripercussione nella quotidianità di vita delle persone. Da semplice strumento di conciliazione, il lavoro agile è diventato anche un valido strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, all'interno del continuo processo di digitalizzazione delle amministrazioni: infatti, alla dematerializzazione documentale, oramai diffusa in maniera preponderante nella PA italiana, si accompagna la destrutturazione e la delocalizzazione del lavoro all'interno nelle amministrazioni pubbliche.

I dati di monitoraggio sulla diffusione di tale strumento nelle pubbliche amministrazioni e sulle su tecnologie abilitanti sono costantemente aggiornati

con i dati di Ricerca dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, che vengono studiati e analizzati dagli esperti, all'interno degli Osservatori Digital Innovation della School of Management del Polimi, e sono disponibili al link: [https://www.osservatori.net/it\\_it/osservatori/smart-working](https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/smart-working)

Il lavoro agile oggi è previsto dal nuovo CCNL Funzioni Locali (16.11.2022): il nuovo Contratto nazionale introduce, in particolare, una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di “lavoro agile” e “lavoro da remoto”; il primo, ai sensi dell'art. 63, *“è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Ciascun ente disciplina tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con proprio Regolamento e accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”*.

Se, con l'emergenza sanitaria, gli Enti avevano attivato la modalità di lavoro agile per una pluralità di dipendenti, una volta superata la fase emergenziale, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è ritornata essere quella in presenza, con la cessazione dello Smart Working straordinario, autorizzato ai fini del contenimento del contagio da Covid-19. Pertanto, dal tale data, le pubbliche amministrazioni hanno seguito lo *“Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*.

Il legislatore ha previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile specificando che, come già dichiarato nel decreto semplificazioni (D.L. 76/2020) *“il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste”* e prevedendo comunque **la stipula di un accordo individuale**, fatta eccezione per alcune categorie di persone (genitori di under 14, lavoratori fragili), così come previsto dall'art. 42, comma 3 bis, della legge di conversione del Decreto Lavoro (legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del D.L. 4 maggio 2023, n. 48). Per tali dipendenti, vi è stato il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per gran parte del 2023, anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Per tutti gli altri dipendenti, nelle Linee guida, si stabilisce che: *“L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017 e compatibilmente con la disciplina prevista dai rispettivi CCNL vigenti esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore”*. Inoltre, si legge nel documento, *“ciascuna pubblica amministrazione, per agevolare l'adesione alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, è chiamata, in particolare, ad adottare misure specifiche volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, attraverso un'organizzazione del lavoro non più necessariamente incentrata sulla presenza*

*fisica ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance, nei termini ed entro i limiti di cui all'articolo 14 della legge 124/2015".*

Nel Consiglio dei ministri del 27 settembre 2023, il Governo aveva stabilito, infine, con apposito decreto, di prorogare per tutto il 2023 lo smartworking senza necessità di accordo individuale unicamente per i lavoratori fragili della Pubblica amministrazione, e dunque non più per i genitori degli under 14.

Successivamente, il 29 dicembre 2023, è stata pubblicata la nuova direttiva sul lavoro agile del Ministro della Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo. Ai sensi della recente direttiva, *"il lavoro agile nel pubblico impiego, come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura – che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa"*. Viene meno l'obbligatorietà di procedere con lo smart working per i lavoratori fragili, a favore dei quali permane, doverosamente, la massima attenzione all'interno degli Enti.

Sul fronte della programmazione complessiva, la progettualità prevista dall'art. 263 del D.L. 34/2020 e dalle “Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori performance” (9 dicembre 2020) è stata assorbita dalla più ampia cornice degli adempimenti previsti dal corrente PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione.

L’Unione e i suoi Comuni considerano il Lavoro Agile come un’opportunità di modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, con vantaggi per i cittadini, gli enti e gli stessi lavoratori, come già evidenziato a suo tempo all’interno del *Piano Triennale delle azioni positive dell’Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti 2022 –2024*, approvato con Deliberazione di Giunta dell’Unione n.38 del 28/06/2022.

Dato che a livello normativo permane la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in smart working, a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e previa stipula di un accordo individuale, in considerazione della sua natura consensuale e volontaria, tutte le Amministrazioni continuano a rendere possibile l’attivazione, su richiesta del dipendente, dei progetti di lavoro agile a tempo determinato nel rispetto di alcuni presupposti, condizionalità e criteri.

### **Condizionalità e fattori abilitanti del lavoro agile**

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

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudica i servizi a favore degli utenti;

- la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- la garanzia della riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- la verifica degli apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il Lavoro agile è pertanto concesso tenendo presenti le linee guida ministeriali e tali premesse, e purché i servizi non ne risentano dal punto di vista dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa. Infatti, l'autorizzazione al lavoro agile non potrà mai pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore dell'utenza.

#### **MISURE ORGANIZZATIVE**

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL. Le amministrazioni, secondo quanto disposto dal nuovo CCNL funzioni locali, attraverso i propri Dirigenti/Responsabili valutano le diverse situazioni all'interno dei propri uffici, verificando tutte le condizionalità previste per l'autorizzazione al lavoro agile a decorrere dal 15 ottobre 2021.

L'indicazione interna, attualmente, è quella di consentire tale attività lavorativa agile fino al 31/12/2024, individuando insieme al lavoratore uno o due giorni da svolgere a distanza, con la possibilità di variare la definizione degli stessi in base alle esigenze lavorative del Servizio o dei lavoratori, per rispettare la modalità ordinaria di lavoro in presenza. Sono i dirigenti/responsabili (incaricati di Posizione organizzativa), coloro che, all'interno dei singoli Enti, e alla luce della condotta complessiva dei dipendenti e all'elenco delle attività remotizzabili (vedi tabella), concorrono a:

- individuare il personale da avviare a modalità di lavoro agile;
- controllare gli esiti del lavoro dei dipendenti assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione;
- organizzare una programmazione delle priorità;

- individuare gli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo;
- verificare il corretto conseguimento degli stessi.

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

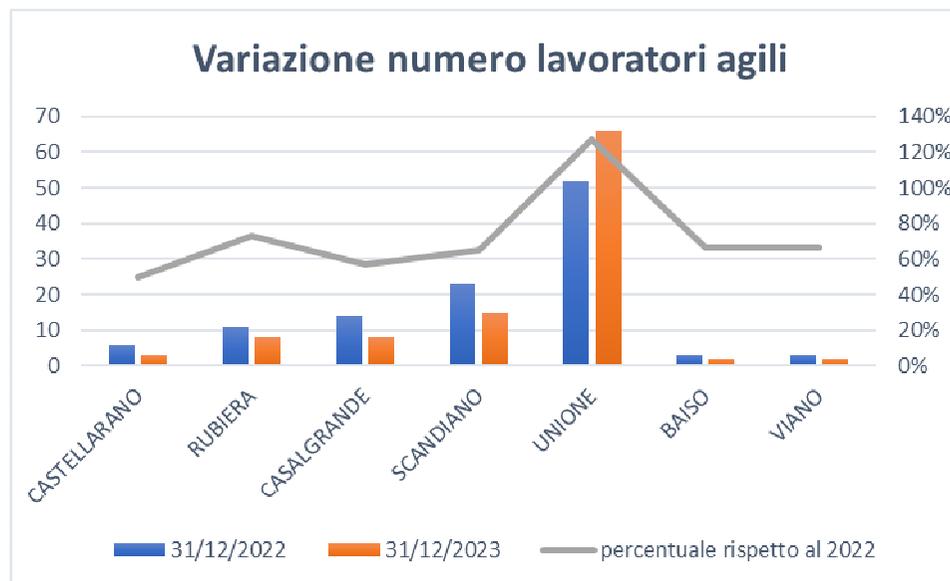
- durata dell'accordo (al 31/12/2024 oppure, in caso di contratto a tempo determinato in scadenza o di risoluzione del rapporto di lavoro, fino al termine dello stesso);
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile;
- indicazione del numero delle giornate di lavoro a distanza;
- modalità di recesso;
- fasce di contattabilità e di inoperabilità;
- diritto alla disconnessione del lavoratore: a tal fine il Garante della Privacy ha ricordato la necessità di assicurare *“in modo più netto di quanto già previsto anche quel diritto alla disconnessione, senza cui si rischia di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale”*;
- modalità di verifica e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione che non sia pervasiva o lesiva della privacy del lavoratore;

Tali accordi individuali di lavoro agile, unitamente ai relativi progetti, sono siglati con la firma di autorizzazione del dirigente e l'accettazione da parte del dipendente e protocollati all'indirizzo della Gestione Unica del personale. Una volta pervenuti all'Unione, essi sono periodicamente trasmessi, così come prevede la normativa vigente, attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE, nel pieno rispetto della procedura introdotta a seguito del DM 149 del 22/9/2022, cosiddetto decreto Semplificazioni.

### I numeri del lavoro agile al 31/12/2023

Oggi il numero di dipendenti che utilizzano il lavoro agile nell'Unione e nei suoi Comuni, è così ripartito:





#### Attività smartabili/remotizzabili

L'Amministrazione, con deliberazione di approvazione del POLA 2021/2023, aveva già individuato le attività da effettuarsi in lavoro agile, ma in ogni accordo di lavoro agile sottoscritto individualmente, il lavoratore e Dirigente/Responsabile individuano con precisione le attività che possono essere svolte con profitto e quindi valutabili attraverso il raggiungimento degli obiettivi finali. A tal fine, si rimanda alla tabella semplificativa (e non esaustiva) sulla tipologia di processi individuati.

All'interno della piattaforma dedicata al Controllo di Gestione, inoltre, è stata realizzata una mappatura e digitalizzazione dei processi dei servizi erogabili a distanza, suddivisi per struttura.

## **PIATTAFORME TECNOLOGICHE**

### **Condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza**

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici e informatici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18, comma 2 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni). I lavoratori in smart working hanno diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche in relazione alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione e il luogo prescelto per svolgere la propria attività: si veda, a tal proposito, la circolare INAIL n. 48/2017.

Per le attività da remoto, è fondamentale che ogni lavoratore utilizzi del materiale, di proprietà dell'Amministrazione o del lavoratore stesso, che rispetti i vigenti obblighi di sicurezza e privacy. L'Amministrazione, pertanto, attraverso il SIA (Servizio Informatico Associato), prosegue nelle seguenti azioni:

- assicura che i dispositivi aziendali interagiscano con le piattaforme più diffuse, quali ad esempio Skype e Microsoft Teams, ai fini dell'interazione tra colleghi;
- adotta strumenti digitali volti ad assicurare collaborazione, condivisione e comunicazione fra le persone a distanza;
- garantisce un ambiente digitale di lavoro condiviso, dotato di cartelle, spazi e materiale accessibile da ogni lavoratore che sia connesso alla rete interna;
- garantisce il facile accesso alle informazioni e applicazioni detenute nel cloud, alla rete intranet e a tutti i servizi erogati anche da remoto;
- assicura l'accesso da remoto del protocollo informatico e completamento della gestione documentale;
- fornisce ai lavoratori un sistema di telefonia evoluta, affinché i dipendenti possano essere raggiungibili sul proprio numero aziendale (senza diffondere così il proprio numero privato), tramite smartphone, telefono fisso o desktop;
- dota i dipendenti, su apposita richiesta, di cuffie che garantiscano la concentrazione e la cancellazione del rumore;

- attrezza i dispositivi aziendali con efficienti sistemi antivirus che consentano di prevenire gli attacchi informatici e sensibilizzino gli utenti all'importanza della cybersecurity;
- fornisce webcam per consentire il collegamento a riunioni e a videoconferenze, e la fruizione dei corsi in modalità a distanza;
- assicura un'assistenza tecnica puntuale, rapida e competente, che possa portare l'utente alla risoluzione attenta, e a volte autonoma, delle criticità rilevate.

Sul fronte della sicurezza informatica, l'accesso alle risorse e ai programmi delle amministrazioni è sempre effettuato attraverso sistemi o di gestione dell'identità digitale (es. SPID, autenticazione del proprio utente aziendale, accesso autorizzato da remoto alle applicazioni) o tramite l'accesso alla VPN. Il datore di lavoro, nel pieno rispetto delle norme sulla privacy, può, ove necessario, effettuare l'analisi degli accessi alla VPN. Sarà cura del lavoratore assicurarsi che l'attività sia prestata in luoghi in cui sia garantita la connessione senza interruzioni che potrebbero pregiudicare il lavoro o inficiare la sicurezza e la privacy della propria attività.

## **COMPETENZE PROFESSIONALI**

### **La formazione specifica per lavorare meglio da remoto**

La formazione assume un ruolo centrale nelle attività di smart working. Dopo le attività formative iniziali svoltesi nel corso dell'emergenza per sensibilizzare i lavoratori all'uso di questa nuova modalità operativa e per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le proprie attività da remoto, sono stati attivati, negli anni, degli specifici moduli formativi volti a implementare le competenze tecnico-digitali dei dipendenti (metodologie di lavoro, strumenti informatici, sicurezza in ambienti diversi dalla sede di lavoro), e a implementare le competenze trasversali già richiamate nel piano di formazione.

### **Sviluppo delle Competenze direzionali**

All'interno del piano della Formazione 2023, è proseguito il percorso di aggiornamento dei Dirigenti/Responsabili, con un seminario rivolto alle figure apicali (marzo 2023), che ha trattato alcuni strumenti manageriali tratti dalle seguenti discipline: Complexity Management, Problem Solving, Agile Project Management, Innovation Management, Change Management, Lean & Risk Thinking e Power Skills.

## **Sviluppo delle competenze organizzative e digitali**

Prosegue incessantemente l'aggiornamento delle competenze digitali e delle nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro: a tal fine, questa Amministrazione ha attivato, nel corso del 2023, un *corso sulla transizione digitale*, erogato in tre diverse sessioni: Codice dell'Amministrazione Digitale, privacy e Consapevolezza della Cybersecurity, all'interno dei quali sono stati affrontati anche gli argomenti relativi alla modalità di lavoro agile. A disposizione dei dipendenti restano, sulla piattaforma regionale SELF PA, diversi corsi in modalità e-learning dedicati allo Smart Working, ai fini di creare consapevolezza sul tema dello Smart Working e sviluppare leve operative e manageriali efficaci per potere gestire organizzazioni dinamiche e flessibili.

## **Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione**

L'Amministrazione, a seguito dell'esperienza maturata in materia di lavoro agile, così come rappresentata nella prima parte, ha fissato i seguenti obiettivi principali del lavoro agile nei propri Enti, quali quelli di:

1. rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
2. promuovere la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi;
3. arrivare alla dematerializzazione dell'attività amministrativa;
4. promuovere la mobilità sostenibile, con la conseguente riduzione degli spostamenti casa-lavoro;
5. diffondere una modalità di lavoro orientata a una maggiore autonomia e una maggiore responsabilizzazione del personale, per una cultura manageriale orientata ai risultati;
6. garantire la digitalizzazione della P.A., per promuovere il processo di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione italiana;
7. aumentare la soddisfazione dei dipendenti grazie a un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa;
8. assicurare l'erogazione dei necessari servizi alla collettività in un'ottica globale nuova e trasformativa.

## PROGRAMMA DI SVILUPPO DL LAVORO AGILE SULLA BASE DELLE CONDIZIONI ABILITANTI

Il triennio 2023/2025 segna la fase di sviluppo avanzato del processo di digitalizzazione e di consolidamento del lavoro in modalità agile all'interno dell'Unione e dei Comuni a essa associati.

### INDICATORI DI SVILUPPO

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento, per il periodo di riferimento sono stati aggiornati gli indicatori di sviluppo individuati, come di seguito elencati.

### INDICATORI DI SALUTE ORGANIZZATIVA

Questa Unione, dopo avere completato la mappatura dei processi e delle attività, finalizzata all'individuazione di quelle che possono essere svolte secondo le modalità di lavoro agile, ha avviato una riflessione sull'organizzazione reale del lavoro e la contestuale analisi del benessere organizzativo per comprendere l'impatto che l'introduzione del lavoro agile, una volta consolidatosi negli anni, potrà avere all'interno dell'amministrazione.

Indicatori	Risultato al 31.12.2023	Fase di sviluppo: avvio/intermedio/avanzato
<b>COORDINAMENTO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE</b>	PRESENTE, IN CARICO ALLA GESTIONE UNICA DEL PERSONALE	AVANZATO
<b>MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE</b>	PRESENTE	AVANZATO
<b>AGGIORNAMENTO ELENCO PROCESSI DEGLI ENTI, SUDDIVISI PER STRUTTURA</b>	PRESENTE SU STRATEGIC PA	INTERMEDIO
<b>STRUTTURE CHE SPERIMENTANO LA MODALITA' AGILE E CHE ADOTTANO ACCORDI INDIVIDUALI DI LAVORO AGILE</b>	TUTTE, ECCETTO LA POLIZIA MUNICIPALE E ALCUNI SERVIZI AL PUBBLICO	AVANZATO
<b>MAPPATURA E DIGITALIZZAZIONE DEI</b>	PRESENTE SU STRATEGIC PA	INTERMEDIO

<b>PROCESSI EROGATI A DISTANZA</b>		
<b>ANALISI E MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE E ALLA RILEVAZIONE DEI RELATIVI BISOGNI FORMATIVI</b>	ANNUALE	AVANZATO
<b>PROGETTAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO PER OBIETTIVI E/O PER PROGETTI E/O PER PROCESSI</b>	IN CORSO SU STRATEGIC PA	INTERMEDIO
<b>ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO RIFERITO AL LAVORO AGILE</b>	ASSENTE, IN FASE DI IDEAZIONE	AVVIO

### **3.2. INDICATORI DI SALUTE PROFESSIONALE**

Annualmente, entro il 31 dicembre, l'Unione verifica i fabbisogni formativi, assicurando idonei percorsi di aggiornamento allo scopo di implementare le competenze richieste. Riguardo ai costi per la formazione funzionali al lavoro agile, si precisa che le risorse destinate per la formazione del personale per l'anno 2023 afferiscono alla Gestione Unica del Personale, Ufficio Formazione. Nel corso del 2023, sono state realizzate, tra le altre, le seguenti attività collegate al lavoro agile:

INDICATORI	RISULTATO AL 31.12.2023	FASE DI SVILUPPO: AVVIO/INTERMEDIO/AVANZATO
<p><b>COMPETENZE DIREZIONALI:</b></p> <p>dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali nell'ultimo anno</p> <p><i>capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione</i></p>	<p>45 FIGURE APICALI (SEMINARIO MARZO/APRILE 2023)</p>	<p>AVANZATO</p>
<p><b>COMPETENZE ORGANIZZATIVE:</b></p> <p>lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali nell'ultimo anno</p> <p><i>capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi</i></p>	<p>24 DIPENDENTI SUL PROJECT MANAGEMENT (OTTOBRE 2023)</p> <p>18 DIPENDENTI SULLE RESPONSABILITA' (SETTEMBRE 2023)</p>	<p>AVANZATO</p>
<p><b>COMPETENZE DIGITALI:</b></p> <p>lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno</p> <p><i>capacità di utilizzare le tecnologie</i></p>	<p><b>505 CORSI CONCLUSI* SULLE COMPETENZE DIGITALI; 12 SULLA Consapevolezza della Cybersecurity</b></p> <p><b>47 TRASFORMAZIONE DIGITALE (NOVEMBRE 2023)</b></p>	<p>INTERMEDIO</p>
<p>*N. DI CORSI TERMINATI NEL PROGRAMMA SYLLABUS DAI 292 UTENTI CHE SI SONO REGISTRATI SUL SITO SYLLABUS DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA</p>		

## INDICATORI DI SALUTE DIGITALE

Affinché ogni Ente possa trarre i molteplici vantaggi dalla realizzazione della PA digitale, occorre stabilire un modello coerente e sostenibile incentrato sul lavoro per obiettivi e una digitalizzazione intelligente delle attività. Quest’ultima finalità risulterebbe, di fatto impossibile, se non si potesse contare su un solido impianto tecnologico volto a garantire il massimo sostegno al lavoratore in smart working, così come è illustrato nel seguente prospetto:

INDICATORI	RISULTATO AL 31.12.2023	FASE DI SVILUPPO: AVVIO/INTERMEDIO/AVANZATO
Numero PC per Lavoro Agile*	100%	AVANZATO
% di lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati**	100%	AVANZATO
Sistemi VPN***	200 CIRCA 100% DEI LAVORATORI AGILI	AVANZATO
INTRANET**	100%	AVANZATO
Sistemi di Collaboration CLOUD	PRESENTE	AVANZATO
% di applicativi consultabili in smart	100%	AVANZATO
% banche dati consultabili in smart	100%	AVANZATO

\*I DIPENDENTI CHE FANNO SMARTWORKING O SONO DOTATI DI PC AZIENDALE O SONO DOTATI DI PC PERSONALE. TUTTI DISPONGONO DI CONNESSIONE INTERNET DA CASA PER COLLEGARE PC A CASA AL PC DELL’UFFICIO VIA VPN

\*\*\*% LAVORATORI AGILI CHE ACCEDONO ALLA INTRANET

\*\*\* PARI AL N. DI LAVORATORI AGILI AUTORIZZATI

## INDICATORI DI SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA

La valutazione dei costi e degli investimenti che derivano dai costi per la formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali, per gli investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile.

INDICATORI	RISULTATO AL 31.12.2023	FASE DI SVILUPPO: AVVIO/INTERMEDIO/AVANZATO
Investimenti in supporti hardware funzionali al lavoro agile	0	AVANZATO, COSTI SOSTENUTI SOLO IN FASE INIZIALE
Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	0	AVANZATO, COSTI SOSTENUTI SOLO IN FASE INIZIALE E RIENTRANTI NEL PIANO DELLA FORMAZIONE
Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	0	AVANZATO, COSTI SOSTENUTI SOLO IN FASE INIZIALE

### Contributi al miglioramento delle performance

Il lavoro agile impatta sugli elementi centrali della performance (obiettivi, indicatori e comportamenti organizzativi), e si innesta all'interno del più ampio processo di valutazione del dipendente, delle sue abilità, potenzialità e competenze (anche trasversali), e del suo contesto lavorativo di riferimento. La verifica del lavoro svolto attraverso la modalità di lavoro agile è a carico del Dirigente/Responsabile che ha cura, in ogni Ente, di verificare l'effettuazione della prestazione concordata con il dipendente in smart working e il raggiungimento degli obiettivi desiderati e/o previsti. Il Responsabile valuta, pertanto, che l'attività sia coerente con quanto siglato nell'accordo o quanto auspicato nel Servizio.

INDICATORI		
<b>EFFICACIA</b>	Garantire ai dipendenti la diffusa comunicazione del piano del lavoro agile approvato e degli aggiornamenti normativi	<b>AVANZATO,</b>
	Aumento produttività	<b>AVANZATO</b>
	Aumento processi, e servizi <i>full digital</i> offerti dalla PA	<b>AVANZATO</b>
<b>EFFICIENZA</b>	Diminuzione assenze	<b>AVANZATO</b>
	Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	<b>INTERMEDIO</b>
<b>ECONOMICITÀ</b>	Riduzione di costi di stampa	<b>INTERMEDIO</b>
	Ripensamento degli spazi e installazioni postazioni co-working	<b>ASSENTE – FASE DI AVVIO</b>

## **SOGGETTI COINVOLTI NEI PROCESSI D'IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE**

L'attuazione e il successo del lavoro agile dipendono dalla partecipazione attiva di diversi soggetti, all'interno di una più ampia visione **win-win**, dalla quale sia i lavoratori sia i datori di lavoro (e gli utenti) possono trarre vantaggio. Essi sono:

**Direzione e Segreteria Generale:** adozione della direttiva per l'attuazione del lavoro agile all'interno degli Enti;

**Dirigenti:** individuazione dei contenuti e delle modalità attuative del progetto e approvazione dell'accordo; monitoraggio dell'andamento;

**Ufficio Personale:** predisposizione del format di progetto di lavoro agile e consulenza ai lavoratori sul tema; invio della comunicazione obbligatoria;

**Comitato Unico di Garanzia:** promozione di forme di lavoro agile per il miglioramento della qualità del lavoro e del benessere dei dipendenti;

**Responsabile per la transizione al digitale:** connettività avanzata per garantire lo svolgimento del lavoro agile;

**Responsabile della sicurezza (RLS):** informazione e monitoraggio sui diritti/doveri del lavoratore in tema di sicurezza.

### *3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale*

La sottosezione è composta da:

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

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

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

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

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

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

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata

all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- b) modifica del personale in termini di inquadramento;

Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- a) soluzioni interne all'amministrazione;
- b) mobilità interna tra settori;
- c) meccanismi di progressione di carriera;
- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o *training on the job*);
- e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;
- g) mobilità esterna in/out;
- h) forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;
- l) stabilizzazioni.

Formazione del personale: inerente le strategie per riqualificazione o potenziamento delle risorse umane in termini delle competenze tecniche e/o

trasversali, organizzate per settore/ambito organizzativo e/ famiglia professionale, anche attraverso una progettazione degli interventi ad hoc ed alla definizione delle modalità organizzative, tra cui si possono prevedere:

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

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

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

<u>Area</u>	<u>Profilo</u>	<u>n. posti coperti al 31/12/2023</u>
Funzionari ed ED	Funzionario amministrativo contabile	2
	Funzionario Tecnico	1
	Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile *	7
	Istruttore Direttivo tecnico**	4
	Funzionario Culturale***	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo/contabile	18
	Istruttore tecnico	3
	Istruttore Educativo Nido d'Infanzia	5
	Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia	6
Operatori Esperti	Collaboratore specializzato necroforo	1
	Collaboratore Amministrativo	4
	Collaboratore specializzato tecnico	6
	Esecutore operativo	2
	Esecutore amministrativo	1
	totale	61

+ n. 4 D e n. 2 C in aspettativa

\* di cui n. 1 incarico ex art. 90 tuel

\*\* di cui n. 2 incarico ex art. 110 tuel

\*\*\* incarico ex art. 110 tuel

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

##### a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato. La normativa applicabile:

- L'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i. che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni nei Comuni, abrogando il vincolo del turn over;
- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Alla luce della suddetta normativa, si rende necessario determinare gli spazi assunzionali dell'Ente.

Visto il prospetto di calcolo allegato 1) del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022 e delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale e tenuto altresì conto delle entrate e delle spese dell'Unione Tresinaro Secchia;

Verificato che:

- per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente: *Spese di personale 2022: € 3.462.990,16/ Media entrate netto FCDE: 15.804.345,65 = 21,91%*
- l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019 questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 14.869 abitanti;
- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle

Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Dato atto che la fascia demografica di cui alla lettera f) presenta i seguenti valori soglia (relativamente al 2024):

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tab. 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tab. 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tab. 3 DM 17 marzo 2020
f	10.000-59.999	27%	21%	31%

Che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,91%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

Che pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

E' quindi possibile procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura dell'incremento calmierato di € 714.709,98.

Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

*a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale. La normativa applicabile:*

- l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- gli articoli 20 e 23 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

*a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile. La normativa applicabile:*

- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento all'art. 9 comma 28.

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato o mediante altre forme di lavoro flessibile, la capacità assunzionale a tempo determinato è stata quantificata ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i-, in € 275.690,18 al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e poi decurtata come segue:

Descrizione	Importi lordi
Spesa per lavoro flessibile 2009	275.690,18
Decurtazione per trasferimento all'Unione del Servizio sociale unificato.	-30.443,56
Decurtazione per convenzione con servizio associato sismica e trasferimento alla Provincia di Reggio Emilia (dal 1° gennaio 2019)	-3.500,00
<b>Quota disponibile</b>	<b>241.746,62</b>

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale (art. 33 del D.lgs. n. 165/2001).

VERIFICATE:

- l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili, conservate in atti;
- l'ottimale distribuzione delle risorse tra le strutture di massima dimensione dell'Ente

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

- approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio di riferimento, come sottosezione del presente PIAO
- adozione del Piano della Performance come sottosezione del PIAO del triennio di riferimento;
- il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e l'invio dei dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- adempimento dell'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- assenza di condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, con conseguente assenza di controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

**B) stima del trend delle cessazioni del triennio.**

Con riferimento alla stima del trend delle cessazioni di personale nel triennio, si prevede si verificheranno le cessazioni di personale come segue:

- n. 1 istruttore tecnico dell'area istruttori
- n. 1 istruttore amministrativo dell'area istruttori
- n. 2 Collaboratori dell'area operatori esperti, per una spesa complessiva per cessazioni (oneri diretti, riflessi, no irap) di € 115.000,00 circa

***C) fabbisogno necessario a garantire l'erogazione dei servizi.***

Con riferimento al trend delle cessazioni di personale, nonché a seguito delle esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi evidenziate dai Responsabili, si rende necessario prevedere quanto segue:

- confermare la copertura del posto di istruttore amministrativo contabile presso il Servizio Ragioneria, già prevista per il 2023, in quanto l'attuale dotazione di personale, ridotta in termini quantitativi per assenze e trasferimenti interni, risulta in sofferenza ed in forte difficoltà ad adempiere con efficacia a tutte le incombenze amministrative e contabili di legge;
- confermare la copertura del turn over presso il servizio scuola, già prevista per il 2023
- confermare la copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile presso il Servizio Eventi, già prevista dal PTFP 2023/2025 per l'anno 2024, riservandolo a persone appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 68/99, in quanto l'attuale situazione occupazionale dell'Ente ne ha evidenziato la scoperta.
- la copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo tecnico dell'area dei Funzionari ed EQ, in luogo dell'istruttore tecnico area degli istruttori, al fine di qualificare maggiormente le competenze tecniche interne.

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

#### D) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2024/2026

##### d.1) Copertura a tempo indeterminato

<b>Anno 2024</b>				
Area	nu m er o	profilo	copertura	note
Funzionari EQ	1	Istruttore direttivo tecnico	Mobilità/Graduatoria / Concorso	
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità/Graduatoria / Concorso	Riservato legge n. 68/99
Istruttori	2	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità/Graduatoria / Concorso	Già previsti nel PTFP 2023/2025
<b>Anno 2025</b>				
categoria	nu m er o	profilo	copertura	note
Operatori esperti	2	Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Da confermare con il PTFP 2025/2027

Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Da confermare con il PTFP 2025/2027
Funzionari ed EQ		Istruttore direttivo amministrativo/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Istruttori		Istruttore amministrativo /tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Operatori esperti		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
<b>Anno 2026</b>				
categoria	nu m er o	profilo	copertura	note
Funzionari ed EQ		Istruttore direttivo amm/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Istruttori		Istruttore amministrativo cont./tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Operatori esperti		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over

La suddetta programmazione avviene nel rispetto dello spazio assunzionale dell'Ente di € 714.709,98. come evidenziato dalla tabella che segue

<b>Profilo e Area</b>	<b>Budget assunzionale (diretti e riflessi)</b>	<b>Anno</b>	<b>Note</b>
n. 3 Istruttore amministrativo contabile Area degli istruttori	91.500,00	2024	Già previsti nel PTFP 2023/2025, di cui n. 2 sul 2023
n.1 Istruttore direttivo tecnico Area Funzionari ed EQ	33.000,00		
Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici – tutte le aree			Copertura secondo turn over
<b>Totale</b>	<b>124.500,00</b>		
n. 1 Istruttore amministrativo contabile Area degli Istruttori	30.500,00	2025	
n. 2 collaboratori Area operatori esperti	54.000,00		Copertura secondo turn over
Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici – tutte le aree			
Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici – tutte le aree		2026	Copertura secondo turn over

La programmazione potrà essere aggiornata in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

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

- a) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare prima della conclusione del periodo di prova;

- b) sostituzione turn over non previsto alla data di approvazione del presente provvedimento, a seguito di valutazione del Responsabile e nel rispetto di tutti i vincoli di spesa e assunzionali;
- c) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP
- d) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale individuati dalla delibera di giunta sopracitata
- e) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto.

DATO inoltre atto che l'Unione Tresinaro Secchia, di cui questa Amministrazione è parte, ha evidenziato la necessità di reperire nuovi spazi assunzionali al fine di consentire il potenziamento dell'organico di Polizia Locale come da deliberazione di G.U. n. 51/2023 e n. 71/2023, in quanto ai sensi dell'art. 3 comma 5 sexies del DL n. 90/2014 alle Unioni, con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, è consentita unicamente la sostituzione del turn over;

- l'art. 32 comma 5 del TUEL prevede quanto segue “... I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte” ;
- La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, con la deliberazione n. 5/2022/PAR, pone in evidenza la perdurante vigenza della previsione di cui sopra, confermando la possibilità, da parte dei Comuni aderenti ad una Unione, di cedere, anche parzialmente, i propri spazi finanziari assunzionali;
- si ritiene opportuno cedere una quota parte di spazi assunzionali dell'Ente, ammontante ad € 32.000,00, al fine di consentire all'Unione di potenziare l'organico di Polizia Locale;
- la suddetta cessione non pregiudica la capacità assunzionale dell'Ente;
- infine, le previsioni assunzionali contenute nella presente sezione sommate alla quota ceduta all'Unione, prevedono un utilizzo massimo di € 156.500,00 e quindi entro la somma massima di € 714.709,98.

## d.2) Copertura a tempo determinato

La programmazione avviene nel rispetto del tetto di spesa fissato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e determinato con indicato nel punto a3) e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

Descrizione	Spesa prevista sottoposta alle limitazioni di lavoro flessibile		
	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Istruttore direttivo Area Funzionari ed EQ art. 90 TUEL	39.720,00	39.720,00	€ 39.720,00
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Area Funzionari ed EQ ex art. 110 comma 1 TUEL LLPP	0,00	0,00	0,00
Funzionario culturale Area Funzionari ed EQ ex art. 110 comma 1 TUEL	0,00	0,00	0,00
Istr. Amministrativo ufficio scuola Area degli Istruttori	19.509,00	0,00	0,00
Assunzioni a tempo determinato servizi educativi	56,972,90	56,972,90	€ 56,972,90
Istruttore tecnico Area degli Istruttori	16.692,00		
Istruttore direttivo tecnico Area Funzionari ed EQ	18.024,00		
<b>Totale</b>	<b>93.945,00</b>	<b>39.720,00</b>	<b>39.720,00</b>

### E) Rispetto dei vincoli di spesa del personale

Si verifica il rispetto del tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06:

<b>SPESE PERSONALE ANNO 2024</b>	
	stanziamento
Macroaggregato 1-02-101	2.569.805,70
aumenti contrattuali	-272.378,30
diritti di segreteria	-6.000,00
incentivi funzioni tecniche	-12.000,00
contributi per fondo Perseo	-4.579,00
categorie protette	-85.336,26
rimborsi comandi	0,00
<b>Spesa netta</b>	<b>2.189.512,14</b>
<b>Irap netta</b>	<b>149.275,00</b>
<b>Buoni pasto</b>	<b>0,00</b>
<b>Somministrazione di personale</b>	<b>0,00</b>
<b>Spese di personale Unione quota parte</b>	<b>808.498,73</b>
<b>Tirocini</b>	<b>0,00</b>
<b>totale spese di personale</b>	<b>3.147.285,87</b>

media del triennio 2011-2013  
 margine

**3.351.819,23**  
 € 204.533,36

**F) Nuova dotazione organica dell'Ente:**

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

<b>Area</b>	<b>Profilo</b>	<b>n. posti coperti al 31/12/2023</b>	<b>n. posti in copertura</b>
Funzionari ed ED	Funzionario amministrativo contabile	2	
	Funzionario Tecnico	1	
	Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile *	7	
	Istruttore Direttivo tecnico**	4	1
	Funzionario Culturale***	1	
Istruttori	Istruttore Amministrativo/contabile****	18	4
	Istruttore tecnico	3	
	Istruttore Educativo Nido d'infanzia	5	
	Istruttore Educativo Scuola d'infanzia	6	
Operatori Esperti	Collaboratore specializzato necroforo	1	
	Collaboratore Amministrativo	4	
	Collaboratore specializzato tecnico	6	
	Esecutore operativo	2	
	Esecutore amministrativo	1	
	<b>totale</b>	<b>61</b>	<b>5</b>

+ n. 4 D e n. 2 C in aspettativa

\* di cui n. 1 incarico ex art. 90 tuel

\*\* di cui n. 2 incarico ex art. 110 tuel

\*\*\* Incarico ex art. 110 tuel

\*\*\*\* di cui n. 1 in copertura 01/01/24 da PTFP 2023

### **G) Certificazione dei Revisori dei Conti**

Dato atto che la presente sezione di modifica alla programmazione del fabbisogno triennale del personale è stata sottoposta in anticipo all'organo di revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale previsto dalla normativa, ottenendone parere favorevole con verbale n.02 del 30/01/2024. Nella stessa data l'Organo di Revisione ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio (verbale n. 03)

### *3.4. Piano della formazione*

#### ***Il quadro concettuale nella formazione della PA***

La Gestione Unica del Personale dell'Unione Tresinaro Secchia si occupa della programmazione e dell'attuazione dei percorsi formativi generali e specifici nelle materie di competenza degli uffici. Al fine di garantire un quadro ordinato ed efficace delle azioni formative messe in atto, essa assicura l'adeguato raccordo con i Dirigenti e i Responsabili di Servizio dei Comuni aderenti, attraverso **una progettazione congiunta** in base ai fabbisogni formativi emersi nel corso di ogni anno.

La variegata composizione del personale in servizio -e i diversi profili dei dipendenti che ne fanno parte, tra assunti di lunga data e neoassunti- impone la necessità di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire, ma anche considerato il cambio del quadro normativo e concettuale a cui assistiamo negli ultimi anni.

L'importanza della formazione per i dipendenti pubblici è già presente all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (c.d. T.U. Pubblico impiego), testo in cui l'art. 1, comma 1, lett. c), annovera, tra le finalità perseguite attraverso l'organizzazione degli uffici pubblici e dei rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, una migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, la quale viene perseguita anche assicurando *la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*.

Riguardo agli aspetti di carattere applicativo, il DFP è intervenuto nuovamente in questo ultimo periodo, proseguendo nella definizione dei nuovi strumenti per la formazione del personale pubblico, in un processo già avviatosi con la Direttiva 13 dicembre 2001 *sulla Formazione e la Valorizzazione del Personale delle Pubbliche Amministrazioni* e la Direttiva DFP 4 agosto 2010, n. 10 in materia di *programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche*.

La modalità di programmazione della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche è stata di recente fortemente rinnovata dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La PA è oggi chiamata a pianificare le attività di formazione dei

propri dipendenti attraverso la sezione dedicata del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in una logica di programmazione che sia perfettamente integrata nel ciclo della performance: questa cornice consente di tessere una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, in accordo con le nuove tendenze della formazione e gli indirizzi che emergono con forza sul campo dello sviluppo individuale e delle organizzazioni sociali -nonché le diverse sfide tecnologiche e il necessario ripensamento delle attività innescato dalla pandemia.

Nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione *“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”* adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022, sono stati individuati dei percorsi di miglioramento, valorizzazione, reskilling e upskilling del capitale umano della Pa, proponendo delle agevolazioni per l'iscrizione alle Università, programmi formativi flessibili e interdisciplinari, insieme allo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali, a supporto dei processi di cambiamento in atto all'interno della Pubblica Amministrazione.

Anche il rinnovo contrattuale nel comparto Enti locali per il triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 e riguardante la platea dei dipendenti pubblici impegnati in Comuni e Unioni di Comuni, introduce un nuovo e moderno sistema di classificazione del personale, amplificando e arricchendo l'aspetto che riguarda le competenze dei lavoratori.

Più nel dettaglio, nella recente direttiva sulla formazione del Ministro Zangrillo intitolata *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* sul rafforzamento delle conoscenze e delle competenze realizzato dai dipendenti della pubblica amministrazione, pubblicata nel marzo del 2023, si sottolinea che: *“la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione”*.

Tale Direttiva è visionabile al link:

[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023\\_marzo/Direttiva\\_formazione.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023_marzo/Direttiva_formazione.pdf)

All'interno della stessa direttiva, è stato totalmente ripensato e rafforzato Syllabus, il nuovo portale dedicato alla formazione del capitale umano della PA, che consente di prendere parte a percorsi formativi mirati e differenziati: si tratta di un potenziamento dei contenuti e della piattaforma che ha riguardato non solo i percorsi relativi alle competenze digitali, ma anche i temi della transizione ecologica e la nuova normativa sui contratti pubblici,

tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione è progressivamente aggiornato e che ogni dipendente può in ogni momento e in modo autonomo, per ciascuna materia, raggiungere al livello di padronanza avanzato.

Nella visione più ampia della formazione da parte del Ministero si ribadisce che: *“la valorizzazione del capitale umano passa attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l’amministrazione”* e che: *“per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere”*. Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni devono garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione l’anno.

Questa nuova rilevanza della formazione come fattore strategico di potenziamento e modernizzazione della pubblica amministrazione, non si limita ai profili non dirigenziali, poiché le nuove “Linee Guida per l’accesso alla dirigenza pubblica”, adottate con DM del 28 settembre 2022, pongono l’accento su nuove e innovative competenze. La formazione diventa una dimensione permanente della vita professionale dei dirigenti.

Tra quelle considerate più rilevanti, la soluzione dei problemi, la tenuta emotiva, la gestione dei collaboratori, e la gestione delle relazioni interne ed esterne (Elaborazione SNA, 2022): come dire che il riposizionamento della formazione in ottica strategica, inoltre, presuppone ed implica un salto di qualità per la dirigenza della PA, imponendo a questi ultimi un cambio di paradigma concettuale entro cui orientare l’azione amministrativa.

### **Le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali**

Le priorità strategiche della formazione individuate da questa Unione nei diversi documenti di programmazione degli Enti risultano essere le seguenti:

- **CRESCITA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI**
- **BENESSERE ORGANIZZATIVO**
- **SVILUPPO COMPETENZE TECNICHE**
- **SVILUPPO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI**

- **SUPPORTO AL PROCESSO DI DIGITALIZZAZIONE**
- **PROMOZIONE DI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI VIRTUOSI**
- **IMPATTO SULLA PERFORMANCE E SULLA STRUTTURA DEGLI ENTI**
- **CRESCITA DI PARTICOLARI FIGURE/FAMIGLIE PROFESSIONALI (neo-assunti, personale in lavoro agile e personale esperto)**

Coerentemente con tali priorità condivise, per tutto il personale, è stata progettata la formazione sulle competenze informatiche e digitali per il raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale grazie all'adesione al progetto "Syllabus" della Funzione Pubblica.

Per ciò che concerne l'attività su tale portale, il personale dei nostri Enti è riuscito a raggiungere l'obiettivo (milestone) fissato dal Ministero sulle Competenze Digitali, nel contribuire a perseguire i target definiti dal PNRR a livello nazionale: il primo traguardo, raggiunto, è stato fissato alla data del 30.09.2023 nel completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti. Il perseguimento dei target fissati dal PNRR in materia di formazione nell'ambito della Misura 2.3.1 è infatti da considerarsi responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni.

Inoltre, si è proseguito nella formazione obbligatoria in tema di sicurezza, anticorruzione e privacy, presenti sulla piattaforma regionale di e-learning Self PA, ed è stata attivata la formazione sulle competenze specifiche in relazione ai bisogni di volta in volta rappresentati dai servizi/settori dell'ente, grazie al ciclo della formazione, seguendo l'iter individuato dal Dipartimento della Funzione Pubblica:

## Il “ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche



## Analisi dei fabbisogni formativi

È innegabile che l'utilità del Piano formativo consista anche nel cercare di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente e la crescita individuale di tutti i suoi dipendenti: tutte le organizzazioni, infatti, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze dei propri lavoratori.

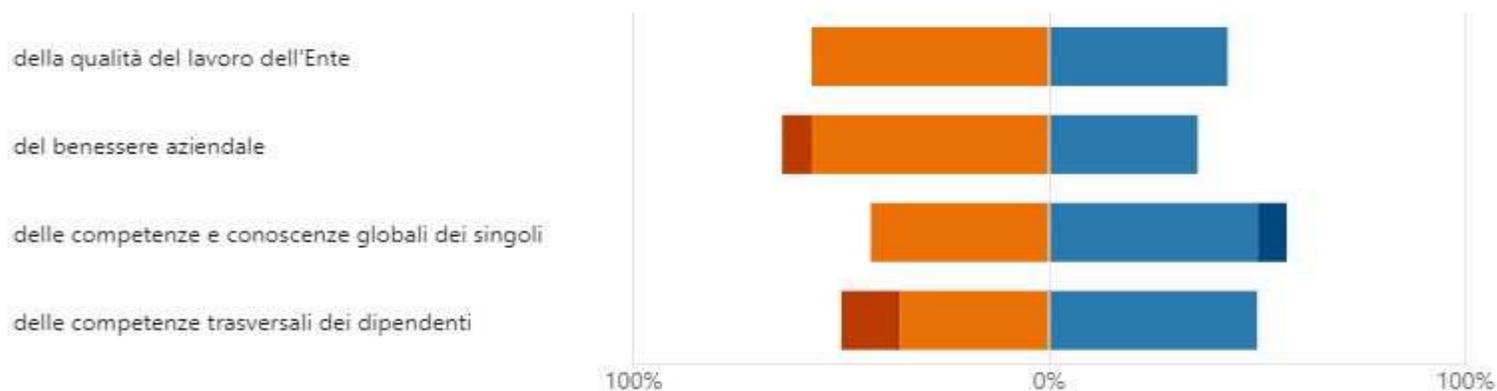
Ai fini della redazione del Piano, e nell'ambito della semplificazione e trasparenza, l'art.6, lett. b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che le pubbliche amministrazioni definiscano gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Per la definizione delle iniziative formative, la Gestione Unica del Personale realizza ogni anno una ricognizione dei fabbisogni formativi, al fine di conoscere le priorità formative del personale e potere intervenire con una pianificazione mirata.

Tale ricognizione è stata condotta predisponendo un questionario su Microsoft Forms, distribuito a novembre 2023 a tutti i Dirigenti e i Responsabili, ai fini di individuare le tematiche e i corsi di maggior interesse per la Amministrazioni, il numero di discenti previsto e, indicativamente, la tipologia dei partecipanti.

7. Esprima una valutazione su come la formazione ha contribuito secondo Lei al miglioramento:

[Altri dettagli](#)

■ poco   ■ sufficientemente   ■ molto   ■ moltissimo



8. Commenti brevemente le Sue risposte e/o ci fornisca, gentilmente, suggerimenti per apportare modifiche migliorative:

[Altri dettagli](#)

Dati analitici

9  
Risposte

Risposte più recenti

*"possibilità di corsi specifici su normativa di settore (sport, terzo settore, ling..."*

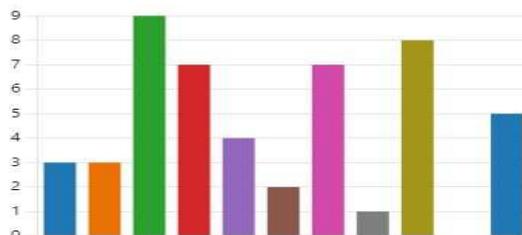
**Rilevazione sull’esito dell’attività formativa del 2023, in merito agli obiettivi strategici dell’Ente. Ambiti e materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali**

L’analisi dei dati raccolti ha evidenziato, tra tutte le aree tematiche proposte, quelle che sono risultate essere di maggiore interesse per le diverse unità organizzative e precisamente: comunicazione, economico-finanziaria, informatica e trasformazione digitale, giuridico-normativa, manageriale, tecnica e controllo di gestione. Pertanto, grazie alle risposte pervenute dai Dirigenti e dei Responsabili, sono stati individuati gli ambiti e le materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell’ente, come da tabella seguente.

9. Quali saranno le aree di particolare fabbisogno formativo dei suoi dipendenti per il 2024?

Altri dettagli

- 1. ORGANIZZAZIONE, PERSONA... 3
- 2. MANAGERIALE (2.1 Project m... 3
- 3. COMUNICAZIONE (3.1 Norm... 9
- 4. ECONOMICO-FINANZIARIA (... 7
- 5. CONTROLLO DI GESTIONE (N... 4
- 6. LINGUE STRANIERE 2
- 7. INFORMATICA E TRASFORMA... 7
- 9. INTERNAZIONALE (9.1 Istituzi... 1
- 10. GIURIDICO-NORMATIVA (Se... 8
- ALTRO 0
- Altro 5



10. In particolare, quali corsi gradirebbe che fossero attivati?

Altri dettagli

Dati analitici

14  
Risposte

Risposte più recenti

- "gestione impianti sportivi alla luce del nuovo codice contratti e riforma sport"
- "1.corsi reattivi all'utilizzo di piattaforme del Mercato elettronico della Pubbl..."
- "Contratti Pubblici e anticorruzione"

In particolare, dal questionario sono emersi i seguenti fabbisogni formativi:

***Richieste pervenute dai dirigenti e Responsabili nel Questionario di dicembre 2023***

3. COMUNICAZIONE (3.1 Normativa sulla comunicazione 3.2 Rapporti con l'utenza 3.3 Attività e gestione degli URP 3.4 Attività degli Uffici stampa 3.5 Attività di promozione e di immagine 3.6 Tecniche di comunicazione integrata)

10. GIURIDICO-NORMATIVA (Semplificazione amministrativa 10.2 Riforma della P.A. 10.3 Federalismo 10.7 Normativa di settore 10.8 Aggiornamento normativo 10.4 Normativa sulla privacy 10.5 Sicurezza nei luoghi di lavoro 10.6 Prevenzione della corruzione)

4. ECONOMICO-FINANZIARIA (4.1 Normativa fiscale 4.2 Contabilità pubblica 4.3 Normativa e procedure sugli appalti 4.4 Gestione dei beni patrimoniali 4.5 Metodologia delle politiche di spesa 4.6 Analisi economica)

7. INFORMATICA E TRASFORMAZIONE DIGITALE

2. MANAGERIALE (2.1 Project management 2.2 Valutazione progetti, analisi costi 2.3 Reingegnerizzazione processi)

5. CONTROLLO DI GESTIONE (Normativa sui controlli 5.2 Controllo direzionale 5.3 Definizione dei processi di pianificazione)

1. ORGANIZZAZIONE, PERSONALE E LAVORO AGILE

***Percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato***  
**PA 110 e Lode**

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, laureato e non, si evidenziano, oltre alla possibilità della formazione, le possibilità offerte dal Ministero della Funzione Pubblica, quali "PA 110 e Lode", che rappresenta una bella opportunità per i dipendenti pubblici ([www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode](http://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode)). Il progetto consente di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

**Permessi retribuiti per motivi di studio**

In linea di tendenza, l'Amministrazione intende favorire la partecipazione del proprio personale a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione, anche svolti in modalità telematica, di interesse per l'attività istituzionale. Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, e consentire di conciliare i tempi di vita, l'Unione offre la possibilità di accedere, in base all'art. 46 del nuovo CCNL, alle 150 ore di permessi per motivi di studio. Il bando per il ricorso ai permessi studio è pubblicato con cadenza annuale, e solitamente si riescono ad accogliere la quasi totalità delle richieste pervenute, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione e nel rispetto della percentuale imposta dalla normativa.

### **Obiettivi e i risultati attesi**

OBIETTIVI NEL MIGLIORAMENTO:	RISULTATI ATTESI
della qualità del lavoro dell'Ente	corsi di natura tecnica e operativa utili per l'esecuzione delle attività tecnico-pratiche; possibilità di corsi specifici su normativa di settore (sport, terzo settore, linguaggio di genere)
delle competenze e conoscenze globali dei singoli	predisposizione di test di autovalutazione, strumento necessario per la certificazione delle competenze
delle competenze trasversali dei dipendenti	aumento del benessere aziendale

### **I tempi della formazione**

La formazione, compatibilmente con le esigenze dei relatori individuati dai soggetti formativi, è erogata in alcuni periodi dell'anno: da febbraio a giugno e da settembre a inizio novembre.

### **Riqualificazione e potenziamento delle competenze**

In termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, l'Unione, unitamente ai Comuni, si propone di individuare le priorità delle iniziative formative che siano particolarmente connesse agli obiettivi strategici ed istituzionali degli Enti, armonizzando tali interventi con le reali esigenze di accrescimento ed aggiornamento del personale espresse dai singoli Dirigenti e Responsabili, con i riflessi che si riverberano sulla qualità dei servizi erogati all'utenza ed eventualmente un miglioramento dei risultati di performance.

## **La valutazione sulla formazione**

Al fine di valutare l'efficacia dei percorsi proposti, sono sempre predisposti internamente i questionari di gradimento e, ove possibile da parte degli enti di formazione, la predisposizione di appositi test di autovalutazione.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: i soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

**La Gestione Unica del Personale:** è l'unità organizzativa preposta a fornire questo servizio. L'Ufficio procede annualmente alla rendicontazione delle attività formative, riassumendo le giornate e le ore di effettiva partecipazione e raccogliendo gli attestati di partecipazione. Tali dati sono poi caricati nel programma di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale.

**Dirigenti e Responsabili:** sono coinvolti nei processi di formazione per ciò che riguarda la rilevazione annuale, e in corso d'anno, dei fabbisogni formativi; l'autorizzazione ai singoli dipendenti per l'iscrizione ai corsi di formazione; la definizione particolareggiata della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza; la riflessione sull'impatto dell'attività formativa sulla macchina amministrativa.

**Dipendenti:** sono i destinatari della formazione, e al tempo stesso i protagonisti dei propri percorsi formativi, in una logica di miglioramento del proprio profilo professionale e di crescita individuale. Oggi, i dipendenti sono coinvolti in un processo partecipativo che prevede un confronto sulle aspettative individuali prima e dopo i corsi, la compilazione del questionario di gradimento e, infine, la valutazione delle conoscenze e competenze acquisite.

**C.U.G.** - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG): istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n.165 del 2001, questo organismo contribuisce alla definizione del piano formativo, segnalando la possibilità di interventi mirati, ai fini di diffondere la cultura del rispetto delle pari opportunità e del benessere dei dipendenti, volta ad allontanare ogni tipo di discriminazione, violenza o pressione psicologica in ambiente lavorativo.

**Docenti:** l'Unione si avvale di docenti esterni e docenti interni all'Amministrazione. I docenti esterni, esperti nelle materie di loro competenza, sono messi a disposizione dalle aziende specializzate nella formazione, oppure sono individuati direttamente dall'Unione stessa in caso di comprovata e acclarata professionalità.

## Sezione 4. Monitoraggio

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

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

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

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

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione è previsto annualmente in sede di controllo strategico ai sensi dell'art. 147 ter del D.Lgs. 267/2000 e dai regolamenti sui controlli interni da parte del Consiglio Comunale.

I Dirigenti/Responsabili, in accordo con i referenti politici, predispongono la rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi previsti dal DUP.

Sezione	Sottosezione	Modalità di monitoraggio	Tempistica	Organo competente
2	2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	entro il 30 aprile per l'esercizio precedente entro il 31 luglio per la verifica infrannuale	Consiglio Comunale
		Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	31 marzo	Responsabile Transizione Digitale (R.T.D.)
	2.2 Performance	Monitoraggio infrannuale obiettivi di <i>performance</i>	30 giugno	Nucleo di valutazione
		Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	31 marzo	CUG
		Relazione annuale sulla <i>performance</i>	30 aprile (anno successivo)	Giunta Comunale
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Annuale	RPCT

				Responsabili di settore
		Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC	RPCT
		Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	30 giugno (anno successivo)	Nucleo di valutazione
3	3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di <i>performance</i>	Su base triennale	Nucleo di valutazione
	3.2 Organizzazione del lavoro agile			
	3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale			
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla <i>performance</i>	30 giugno (anno successivo)	Nucleo di valutazione

