



PIAO
-
**Piano Integrato
di Attività e Organizzazione**

2025-2027

Introduzione	3
SEZIONE 1. L'AMMINISTRAZIONE: DATI GENERALI E DI CONTESTO	8
1.1 Scheda anagrafica dell'Unione delle Terre d'Argine	9
1.2 Analisi del contesto	10
Analisi Demografica	11
Elenco dei Servizi Conferiti	16
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	21
2.1 Valore pubblico.....	22
2.1.1 Risultati attesi sugli obiettivi generali e specifici	34
2.1.2 Modalità e azioni per la piena accessibilità dei cittadini over65 e con disabilità	34
2.1.3 Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare	35
2.1.4 Obiettivi di valore pubblico e incremento del benessere	37
2.1.5 Qualità	52
2.2 Performance	53
2.2.1 Pari opportunità ed equilibrio di genere.....	64
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	81
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	82
3.1 Struttura organizzativa	83
3.2 Organizzazione del lavoro agile	87
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	93
3.3.2 Formazione	101
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	113
4.1 Sistema di monitoraggio	114
4.2 Monitoraggio Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	114
4.2.1 Monitoraggio Valore Pubblico.....	114
4.2.2 Monitoraggio Performance	115
4.2.3 Monitoraggio Rischi corruttivi e trasparenza.....	115
4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano	115
4.3.1 Struttura organizzativa	115
4.3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	115
4.3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del personale e Formazione	116
APPENDICE 1 - Valore Pubblico	
APPENDICE 2 - Performance	
APPENDICE 3 - Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	
APPENDICE 4 – Fabbisogno del personale	
APPENDICE 5 - Formazione	

Introduzione

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

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

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

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

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

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

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

Con riferimento all'esercizio 2022, il PIAO è stato prima approvato in forma ricognitiva¹, e poi riproposto in forma unitaria e aggiornata secondo il piano tipo.

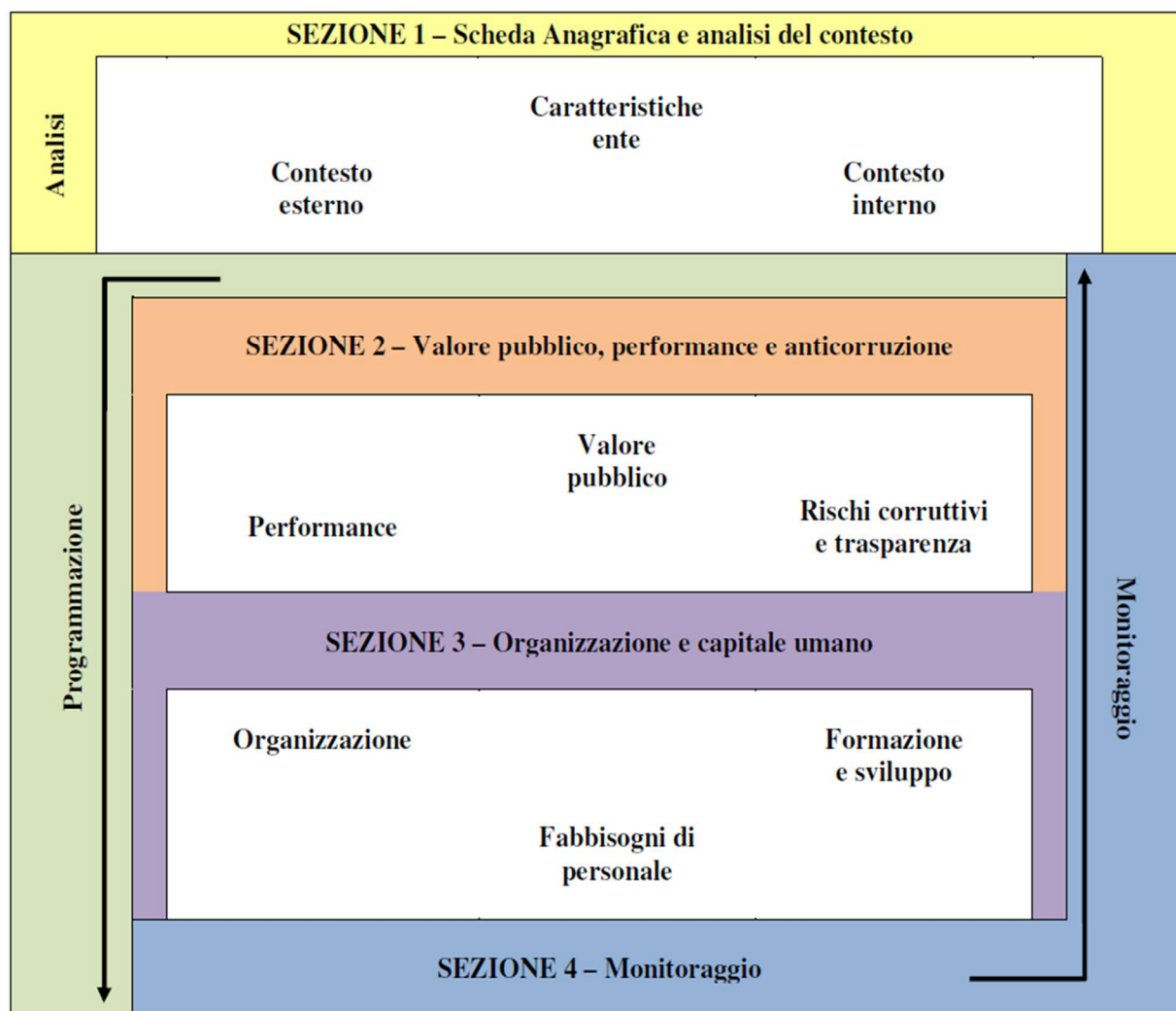
Dal 2023, il PIAO dell'Unione delle Terre d'Argine è stato invece impostato, approvato in forma unitaria e variato in base alle esigenze di gestione:

¹ Prima approvazione, stante i tempi e le modalità di entrata in vigore della previsione normativa, con DG n. 94 del 10/08/2022; seconda approvazione con DG n. 135 del 07/12/2022.

- PIAO 2023-2025: Delibere di Giunta n. 40 del 26/04/2023 (approvazione Relazione annuale performance 2022), n. 61 del 14/06/23 (approvazione stralcio Piano triennale fabbisogni di personale), n. 76 del 28/07/2023 (approvazione PIAO 2023-2025), n. 93 del 27/09/2023 e n. 123 del 20/12/2023 (approvazione Relazione sullo stato della qualità dei servizi - Anno 2022), n. 35 del 15/04/2024 (approvazione Relazione annuale performance 2023);
- PIAO 2024-2027: Delibere di Giunta n. 22 del 20/03/24 (approvazione stralcio Piano triennale fabbisogni di personale), n. 35 del 15/04/24 (approvazione Relazione annuale performance 2023), n. 36 del 15/04/24 (approvazione PIAO 2024-2026), n.124 del 20/11/24 (approvazione modifica Piano triennale fabbisogni di personale), n.125 del 27/11/24 (approvazione modifica Piano formazione) e n. 136 del 18/12/24 (approvazione Relazione sullo stato della qualità dei servizi - Anno 2023).

Il PIAO 2025/2027 dell'Unione delle Terre d'Argine, amministrazione con più di 50 dipendenti, è strutturato in forma unitaria e integrata, in conformità alle previsioni redazionali di cui al Decreto 132/2022, in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- **Sezione 1** - Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno
- **Sezione 2** - Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico b) Performance c) Rischi corruttivi e trasparenza
- **Sezione 3** - Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa b) organizzazione del lavoro agile c) piano triennale dei fabbisogni
- **Sezione 4** - Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.



Il PIAO è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118 del 2011; di seguito si richiamano, pertanto, i documenti di programmazione generale e finanziaria, previsti a legislazione vigente, che ne costituiscono il necessario presupposto o che lo affiancano²:

Programmazione Generale:

- Indirizzi generali di governo 2019-2024: presentati dal Presidente dell'Unione e approvati con delibera di Consiglio dell'Unione del 24/07/2019 e successive modificazioni e integrazioni; si specifica che gli indirizzi generali di governo sono stati approvati dal Consiglio dell'Unione a seguito delle elezioni amministrative del 26/05/2019 dei Comuni di Campogalliano, Carpi e Soliera, e sono rimasti invariati a seguito delle elezioni amministrative del 12/06/2022 del Comune di Novi.
- Indirizzi generali di governo 2024-2029: presentati dal Presidente dell'Unione e approvati con delibera di Consiglio dell'Unione n. 25 del 24/07/2024 e successive modificazioni e integrazioni a seguito delle elezioni amministrative del 12/06/2022 del Comune di Novi e delle elezioni amministrative dell'8 e il 9 giugno 2024 dei Comuni di Campogalliano, Carpi e Soliera; essendo prevista la scadenza elettorale per tre dei quattro Comuni aderenti a Unione, il 2024 si configura quindi come l'anno di ridefinizione della programmazione generale anche per Unione.

² I documenti sono visionabili su <https://www.terredargine.it/amministrazione/amministrazione-trasparente>

Programmazione 2024-2026:

- deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 14 del 27 settembre 2023, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione SeS 2019/2024 - SeO 2024/2026 e successive modificazioni e integrazioni;
- deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 21 del 20 dicembre 2023, con cui è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (che si configura quindi come DUP definitivo SES 2019/2024 SEO 2024/2026) e successive modificazioni e integrazioni;
- deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 23 del 20 dicembre 2023, con cui è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026 e successive modificazioni e integrazioni;
- deliberazione di Giunta dell'Unione n. 127 del 27 dicembre 2023, ad oggetto "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) esercizi 2024 - 2026" e successive modificazioni e integrazioni;
- deliberazione di Giunta dell'Unione n. 22 del 20 marzo 2024, ad oggetto "Approvazione sezione 3.3.1 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026";

Programmazione 2025-2027:

- deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 31 del 30/09/2024, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione SeS 2024/2029 - SeO 2025/2027 e successive modificazioni e integrazioni;
- deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 42 del 18 dicembre 2024, con cui è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (che si configura quindi come DUP definitivo SeS 2024/2029 - SeO 2025/2027) e successive modificazioni e integrazioni;
- deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 44 del 18 dicembre 2024, con cui è stato approvato il bilancio di previsione 2025-2027 e successive modificazioni e integrazioni;
- deliberazione di Giunta dell'Unione n. 143 del 30 dicembre 2024, ad oggetto "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) esercizi 2025-2027" e successive modificazioni e integrazioni;

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

Nell'Unione delle Terre d'Argine, la redazione della proposta complessiva di PIAO da presentare alla Giunta per l'approvazione compete al Direttore Generale; le diverse sezioni sono state elaborate con il fattivo contributo del Segretario Generale (che ricopre anche l'incarico di RPCT), dei dirigenti e degli incaricati di E.Q. e, con particolare riferimento alla Sez. 3 "Organizzazione e capitale umano", del Dirigente del Settore "Servizi al personale".

Le funzioni e servizi conferiti all'Unione delle Terre d'Argine dai Comuni aderenti sono efficacemente rappresentati nella Carta d'identità dell'Unione³, visionabile sul sito dell'Ente.

³ <https://www.terredargine.it/carta-didentita-dellunione-2023/>

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

Si specifica che, alla data di stesura del presente documento, il termine del bilancio di previsione è stato differito al 28 febbraio 2025 con il DM 24 dicembre 2024, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 3 gennaio 2025. Il termine per l'approvazione del PIAO 2025-2027 è quindi attualmente fissato al 30/03/2025.

Il PIAO, ad avvenuta approvazione, viene pubblicato:

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

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

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

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

SEZIONE 1. L'AMMINISTRAZIONE: DATI GENERALI E DI CONTESTO

1.1 Scheda anagrafica dell'Unione delle Terre d'Argine

Scheda		Note
Ente	Unione delle Terre d'Argine	Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena, Soliera
Codice fiscale / P IVA	03069890360	
Codice Ente / ISTAT	023829273	
Sede	Corso Alberto Pio, 91 – 41012 Carpi (Mo)	
Telefono	+39 059 649 111	
Sito internet	https://www.terredargine.it/	
PEC	terredargine@postecert.it	
Superficie Totale	269,90 km ²	Di cui - Campogalliano 35,7 kmq - 13,23% - Carpi 131,5 kmq - 48,72%; - Novi di Modena 51,8 kmq - 19,19%; - Soliera 50,9 kmq - 18,86%
Popolazione*	106.903 abitanti (al 01/01/2024; dati ISTAT al 05/07/2024)	Di cui: - 8.547 Campogalliano; - 72.525 Carpi - 10.233 Novi di Modena - 15.598 Soliera
Dipendenti**	474,35 dipendenti al 31/12/2024 (compreso tempo determinato)** Dati consistenza effettiva personale: 491 dipendenti al 31/12/2024 a) 445 dipendenti ruolo/108/110/90 al 31/12/2024 b) 462 dipendenti ruolo/108/110/90 e previsione assunzioni al 31/12/2024 c) 508 dipendenti ruolo/108/110/90, previsione assunzioni e dipendenti non ruolo al 31/12/2024	Dipendenti per Ente: a) 42 Campogalliano, 210 Carpi, 25 Novi di Modena, 41 Soliera; 763 TOTALI (compresa Unione) b) 43 Campogalliano, 230 Carpi, 27 Novi di Modena, 43 Soliera; 805 TOTALI (compresa Unione) c) 44 Campogalliano, 233 Carpi, 28 Novi di Modena, 43 Soliera; 856 TOTALI (compresa Unione)
Risorse Finanziarie***	82.901.367,53 euro	Di cui: - 68.806.125,49 P. corrente Tit 1 - 3.464.452,64P. capitale Tit 2
Composizione Gruppo Amministrazione Pubblica****	GAP: - Lepida S.c.p.A - ASP delle Terre d'Argine	
Composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo*****	Presidente attuale: Daniela Tebasti Per informazioni di dettaglio su composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo (Presidente, Giunta, Consiglio): si rimanda al sito web dell'Unione	
Statuto*****	DC Unione n. 24/2014 si rimanda al sito web dell'Unione	

* dati da DUP definitivo SeS 2024-2029 SeO 2025-2027; per l'analisi della popolazione si rimanda anche al DUP dei Comuni aderenti.

** per l'analisi dell'organizzazione e del personale si rimanda al DUP dell'Unione.

Si specifica inoltre che le "Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione" emanate da ANCI propongono le modalità di calcolo del numero dei dipendenti, ai fini dell'applicazione delle semplificazioni previste dall'art. 6 del Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, in considerazione del fatto che sia il Decreto Ministeriale, sia l'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, non

forniscono chiarimenti in merito. In coerenza con altre disposizioni vigenti, ANCI ritiene che il numero dei dipendenti debba essere calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. In base a tale approccio, 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno; pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 (numero dei mesi) restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, dato utile ai fini dell'applicazione delle modalità semplificate di redazione del PIAO, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno). Il numero dei dipendenti Unione al 31/12/2024, calcolato in base alla tabella 12 del conto annuale, è pari a 474,35 (compreso tempo determinato).

*** stanziamento di spesa dal Bilancio di Previsione 2025-2027, annualità 2025

**** per l'analisi delle relazioni societarie e del GAP si rimanda al DUP definitivo dell'Unione e alla delibera di Giunta Unione n. 37 del 17/04/2024 ad oggetto "Gruppo dell'Unione Terre d'Argine per l'anno 2023"

***** *Presidente e Giunta:* <https://amministrazionetrasparente.terredargine.it/14046-organizzazione/titolari-di-incarichi-politici-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo-uta/organi-di-indirizzo-politico-amministrativo/mandato-2024-2029/presidente-e-giunta>

Consiglio: <https://amministrazionetrasparente.terredargine.it/14045-organizzazione/titolari-di-incarichi-politici-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo-uta/organi-di-indirizzo-politico-amministrativo/mandato-2024-2029/consiglio-unione>

***** *Statuto:*

https://www.terredargine.it/files/unione/regolamenti/statuto/Statuto_UNIONE_TdA_in_vigore_dal_18_05_2014.pdf

1.2 Analisi del contesto

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

La maggior parte di questi elementi sono analizzati e proposti nell'ambito del DUP SES 2024-2029 SEO 2025-2027 dell'Unione Terre d'Argine, cui integralmente si rimanda; si fa riferimento in particolare a:

- quadro normativo e congiunturale vigente e programmazione sovraordinata (§ 1.1.2)
- caratteristiche demografiche, economico-sociali del territorio (§ 1.1.1)
- competenze attribuite in relazione ai servizi e alle funzioni proprie dell'ente (§ 1.2.1)
- composizione della struttura organizzativa e quantità e qualità del personale (§ 1.2.5)
- risorse finanziarie a disposizione dell'Ente (§ 2.1.2, 2.1.4, 2.1.5)
- informazioni relative ai processi, ai sistemi e alle tecnologie dell'Amministrazione (§ 2.1.7)
- rete delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente (§ 1.2.2, 1.2.3, 2.1.3)
- programmazione strategica di mandato e altri strumenti di programmazione (§ 1.3, 2.1, 2.2)

Si rimanda inoltre anche:

- al Bilancio 2025-2027 dell'Unione Terre d'Argine e al Piano esecutivo di gestione, unitamente alle loro variazioni, per gli approfondimenti finanziari;
- al DUP dei Comuni aderenti all'Unione, per gli approfondimenti sui singoli territori.

Si richiama infine la Relazione Annuale ANAC 2024, che espone ed esamina i dati di contesto relativi al fenomeno corruttivo, di particolare interesse per l'attività degli Enti Pubblici⁴.

Per una miglior lettura del presente documento si propongono in questa sede:

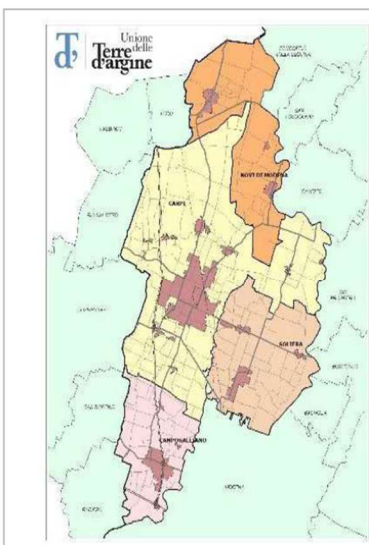
- l'analisi demografica già effettuata nel DUP definitivo (con aggiornamento della popolazione straniera per provenienza)
- l'elenco dei servizi conferiti, che focalizza gli ambiti e le materie di competenza dell'Unione. Come già detto in premessa, le funzioni e servizi conferiti all'Unione delle Terre d'Argine dai Comuni aderenti sono anche efficacemente rappresentati nella Carta d'identità dell'Unione⁵, visionabile sul sito dell'Ente.

Analisi Demografica

La popolazione⁶

La popolazione residente nei Comuni dell'Unione delle Terre d'Argine al 01/01/2024 è pari a 106.903 abitanti, sostanzialmente invariata rispetto all'01/01/2023 (+768 unità, +0,72%). Nel grafico sotto riportato è illustrata la distribuzione demografica sui 4 territori.

TABELLA 1 - POPOLAZIONE RESIDENTE NEI COMUNI DELL'UNIONE AL 01/01/2024. DISTRIBUZIONE



ENTE	Abitanti n.	Abitanti %	Abitanti Var	Abitanti Var %
Campogalliano	8.547	8,00%	23	0,27%
Carpi	72.525	67,84%	512	0,71%
Novi di Modena	10.233	9,57%	124	1,21%
Soliera	15.598	14,59%	109	0,70%
TOTALE	106.903	100,00%	768	0,72%

dati ISTATDATA al 05/07/2024 (<https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw>)

⁴<https://www.anticorruzione.it/-/relazione.annuale.2024>

⁵ <https://www.terredargine.it/carta-didentita-dellunione-2023/>

⁶ Analisi da Nota di Aggiornamento al DUP 2025

Tabella 2 - Popolazione residente nei Comuni dell'Unione – Raffronto

VALORI	01/01/2024			01/01/2023			01/01/2024-01/01/2023		
ENTE	m	f	tot	m	f	tot	m	f	tot
Campogalliano	4.241	4.306	8.547	4.228	4.296	8.524	13	10	23
Carpi	35.616	36.909	72.525	35.265	36.748	72.013	351	161	512
Novi di Modena	5.123	5.110	10.233	5.062	5.047	10.109	61	63	124
Soliera	7.728	7.870	15.598	7.654	7.835	15.489	74	35	109
UNIONE	52.708	54.195	106.903	52.209	53.926	106.135	499	269	768




VALORI %	01/01/2024			01/01/2023			01/01/2024-01/01/2023		
ENTE	m	f	tot	m	f	tot	m	f	tot
Campogalliano	49,62%	50,38%	100,00%	49,60%	50,40%	100,00%	0,02%	-0,02%	0,00%
Carpi	49,11%	50,89%	100,00%	48,97%	51,03%	100,00%	0,14%	-0,14%	0,00%
Novi di Modena	50,06%	49,94%	100,00%	50,07%	49,93%	100,00%	-0,01%	0,01%	0,00%
Soliera	49,54%	50,46%	100,00%	49,42%	50,58%	100,00%	0,13%	-0,13%	0,00%
UNIONE	49,30%	50,70%	100,00%	49,19%	50,81%	100,00%	0,11%	-0,11%	0,00%

Elaborazione da: ISTATDATA al 05/07/2024 (<https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw>)

Lo scostamento nei valori della popolazione, in valore assoluto, è positivo per tutti i comuni. In termini di genere, le donne rappresentano poco più della metà della popolazione, con una lieve prevalenza nel territorio di Carpi; solo nel Comune di Novi si presenta una leggera controtendenza, in quanto la popolazione maschile all'01/01/2024 supera di poco quella femminile. La distribuzione per sesso è sostanzialmente stabile nell'ultimo biennio, anche se si assiste a una lieve riduzione della presenza femminile in 3 comuni su 4, con l'eccezione di Novi.

TABELLA 3 - POPOLAZIONE RESIDENTE NEI COMUNI DELL'UNIONE PER ETÀ – RAFFRONTO %

	Campogalliano			Carpi			Novi			Soliera			Totale		
	M	F	totale	M	F	totale	M	F	totale	M	F	totale	M	F	totale
0-18, di cui	8,46%	7,98%	16,44%	8,49%	8,00%	16,50%	7,95%	7,44%	15,39%	8,48%	7,79%	16,26%	8,43%	7,92%	16,35%
0-6	2,61%	2,48%	5,09%	2,75%	2,51%	5,26%	2,53%	2,06%	4,59%	2,35%	2,38%	4,74%	2,66%	2,45%	5,11%
7-18	5,85%	5,50%	11,35%	5,74%	5,49%	11,23%	5,42%	5,37%	10,80%	6,12%	5,40%	11,53%	5,78%	5,47%	11,24%
19-34	9,10%	8,05%	17,15%	8,96%	7,87%	16,83%	8,42%	7,45%	15,87%	8,65%	7,71%	16,37%	8,88%	7,82%	16,70%
35-64	21,56%	21,63%	43,20%	21,42%	21,50%	42,93%	21,91%	20,82%	42,72%	22,11%	22,41%	44,52%	21,58%	21,58%	43,16%
65 e +	10,49%	12,72%	23,21%	10,23%	13,52%	23,75%	11,78%	14,24%	26,01%	10,31%	12,54%	22,85%	10,41%	13,38%	23,79%
Totale	49,62%	50,38%	100,00%	49,11%	50,89%	100,00%	50,06%	49,94%	100,00%	49,54%	50,46%	100,00%	49,30%	50,70%	100,00%

			
Fasce di età	0-18	19-34	35-64
01/01/2024	16,35%	16,70%	43,16%
01/01/2024 su 01/01/2023	-0,19%	0,26%	-0,16%
01/01/2023	16,54%	16,44%	43,32%

Esaminando la composizione per età, la quota preponderante della popolazione di Unione è rappresentata dagli adulti (fascia 19-64), seguiti dagli anziani e infine dai minori; si rileva una leggera riduzione dei minori e degli adulti, mentre sono in aumento i giovani adulti e gli anziani.

Rispetto alla distribuzione per sesso, emerge una distribuzione sostanzialmente uniforme, con una prevalenza degli uomini nella fascia 19-34 e delle donne nella fascia over 65.

Rispetto alla distribuzione sul territorio, Novi si colloca un po' sotto la media di Unione sulla fascia giovanile (0-34) mentre la supera nella fascia over 65, risultando il comune con l'età media più elevata (di poco superiore ai 47 anni). Soliera e Campogalliano, invece, risultano i comuni con la popolazione più giovane (di poco superiore ai 45 anni). Carpi è in posizione intermedia, con 45 anni e 7 mesi, mentre la media sul territorio dell'Unione si assesta a 45 anni e 8 mesi.

Le famiglie presenti in Unione al 01/01/2024 sono 47.702. I dati evidenziano una prevalenza di famiglie uni-personali (36, in aumento rispetto al 01/01/2023). In relazione alle altre tipologie familiari, tutte in lieve calo sul dato precedente, i nuclei con 2 componenti rappresentano poco meno del 29%, quelli con 3 componenti il 17,36%, quelli con 4 componenti il 12,36%, mentre le famiglie numerose (5 o + componenti) si collocano al 5,41%. Il territorio si dimostra quindi caratterizzato da nuclei piccoli (65% di nuclei con 1 o 2 componenti, che sale all'82,22% contando anche le famiglie con 3 componenti).

Dalla distribuzione territoriale, invece, in percentuale, Carpi risulta essere il Comune con più famiglie unipersonali (37,79%, in aumento sul dato precedente), mentre Novi risulta essere il Comune con più nuclei numerosi (5 o più componenti, 6,68%, stabile rispetto al dato precedente).

Tabella 3 - Numero componenti nucleo familiare nei Comuni dell'Unione

01/01/2024	1 comp	2 comp	3 comp	4 comp	5 o + comp	Tot
Campogalliano	1.226	1.095	662	522	195	3.700
Carpi	12.494	9.377	5.517	3.926	1.744	33.058
Novi di Modena	1.391	1.275	804	539	287	4.296
Soliera	2.097	1.985	1.298	911	357	6.648
UNIONE	17.208	13.732	8.281	5.898	2.583	47.702

01/01/2023	1 comp	2 comp	3 comp	4 comp	5 o + comp	Tot
Campogalliano	1.199	1.096	639	540	199	3.673
Carpi	12.003	9.302	5.576	3.955	1.735	32.571
Novi di Modena	1.258	1.284	794	549	278	4.163
Soliera	2.042	1.980	1.262	953	346	6.583
UNIONE	16.502	13.662	8.271	5.997	2.558	46.990

Dato da anagrafi comunali

In relazione alla distribuzione tra area urbana e frazioni, Campogalliano e Carpi presentano una netta prevalenza di residenti nel centro urbano; Novi e Soliera presentano una prevalenza meno netta in quanto le frazioni di Rovereto di Novi e di Limidi di Soliera sono nuclei con dimensioni e caratteristiche decisamente più strutturate rispetto alle altre frazioni.

Tabella 4 - Popolazione residente nei Comuni dell'Unione, distribuzione % tra area urbana e frazioni

	al 01.01.2024			al 01.01.2023			01.01.2024 – 01.01.2023	
	Area Urbana	Frazioni	tot	Area Urbana	Frazioni	tot	Area Urbana	Frazioni
Campogalliano	82,42%	17,58%	100,00%	82,32%	17,68%	100,00%	0,10%	-0,10%
Carpi	80,59%	19,41%	100,00%	80,62%	19,38%	100,00%	-0,03%	0,03%
Novi di Modena	57,24%	42,76%	100,00%	57,03%	42,97%	100,00%	0,21%	-0,21%
Soliera	66,62%	33,38%	100,00%	66,42%	33,58%	100,00%	0,20%	-0,20%

Dato da anagrafi comunali




Da ultimo, è interessante analizzare la presenza degli stranieri residenti nei territori dell'Unione, rispetto alla popolazione totale. In Unione gli stranieri nel 2024 rappresentano poco meno del 14% della popolazione, con una presenza più marcata a Novi e meno marcata a Soliera.

Tabella 5 - Popolazione residente nei Comuni dell'Unione (stranieri); presenza e situazione %

ENTE	Abitanti n.	Abitanti Stranieri n.	Abitanti Stranieri %	Abitanti Stranieri distrib %	Abitanti Stranieri Var	Abitanti Stranieri Var %
Campogalliano	8.547	959	11,22%	6,47%	-11	-1,15%
Carpi	72.525	10.720	14,78%	72,28%	369	3,44%
Novi di Modena	10.233	1.647	16,09%	11,11%	115	6,98%
Soliera	15.598	1.505	9,65%	10,15%	72	4,78%
	106.903	14.831	13,87%	100,00%	545	3,67%

dati ISTATDATA al 05/07/2024

	Campogalliano			Carpi			Novi			Soliera			Totale		
	M	F	totale	M	F	totale	M	F	totale	M	F	totale	M	F	totale
0-18, di cui	11,78%	11,16%	22,94%	11,16%	9,81%	20,97%	12,99%	11,17%	24,17%	9,97%	9,90%	19,87%	11,28%	10,06%	21,34%
0-6	5,01%	4,28%	9,28%	4,24%	3,74%	7,99%	4,31%	2,85%	7,16%	3,52%	4,32%	7,84%	4,23%	3,74%	7,96%
7-18	6,78%	6,88%	13,66%	6,91%	6,07%	12,99%	8,68%	8,32%	17,00%	6,45%	5,58%	12,03%	7,05%	6,32%	13,38%
19-34	13,14%	11,57%	24,71%	15,07%	10,07%	25,13%	13,18%	10,26%	23,44%	11,43%	9,97%	21,40%	14,36%	10,17%	24,54%
35-64	20,75%	25,76%	46,51%	24,02%	24,79%	48,81%	23,32%	24,35%	47,66%	23,99%	27,71%	51,69%	23,73%	25,10%	48,82%
65 e +	1,67%	4,17%	5,84%	1,77%	3,32%	5,09%	1,82%	2,91%	4,74%	1,93%	5,12%	7,04%	1,79%	3,51%	5,30%
Totale	47,34%	52,66%	100,00%	52,01%	47,99%	100,00%	51,31%	48,69%	100,00%	47,31%	52,69%	100,00%	51,16%	48,84%	100,00%

				
Fasce di età	0-18	19-34	35-64	65 e +
01/01/2024	21,34%	24,54%	48,82%	5,30%
01/01/2024 su 01/01/2023	-0,46%	0,51%	-0,37%	0,32%
01/01/2023	21,80%	24,03%	49,20%	4,98%

Tra gli stranieri, restano significative le componenti più giovani della popolazione, mentre è sempre molto ridotta, benché in lieve crescita, la componente anziana; in termini di genere, si rileva un sostanziale equilibrio generale tra uomini e donne, che si differenzia però molto nell'analisi delle singole provenienze.

Per quanto riguarda l'analisi delle provenienze, si aggiorna in questa sede l'analisi dei dati presentata nella Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027⁷. In Unione le nazioni più presenti sono: Pakistan, Cina, Romania Tunisia e Marocco; è però interessante notare come, da comune a comune, cambino le comunità più numerose: a Carpi la nazionalità Pakistana conta il maggior numero di residenti; a Campogalliano è quella Rumena, mentre a Novi e a Soliera è quella Cinese; rilevanti, nei territori, anche le comunità Marocchine (Campogalliano), Rumene e Cinesi (Carpi), Pakistane (Novi), Rumene (Soliera).

Segue Tabella 6 - Popolazione residente nei Comuni dell'Unione per sesso (stranieri); provenienza

	Campogalliano			Carpi			Novi di Modena			Soliera			Unione		
	m	f	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f	tot	m	f	tot
Italiani	89,41%	88,06%	88,73%	84,27%	86,04%	85,17%	84,15%	84,95%	84,55%	90,83%	90,09%	90,45%	85,63%	86,69%	86,17%
Stranieri	10,59%	11,94%	11,27%	15,73%	13,96%	14,83%	15,85%	15,05%	15,45%	9,17%	9,91%	9,55%	14,37%	13,31%	13,83%
Albania	1,06%	1,02%	1,04%	0,33%	0,34%	0,34%	0,18%	0,18%	0,18%	0,44%	0,55%	0,49%	0,39%	0,41%	0,40%
Bangladesh	0,07%	0,02%	0,05%	0,34%	0,06%	0,20%	0,21%	0,00%	0,11%	0,16%	0,00%	0,08%	0,28%	0,04%	0,16%
Brasile	0,05%	0,19%	0,12%	0,04%	0,14%	0,09%	0,00%	0,06%	0,03%	0,00%	0,01%	0,01%	0,03%	0,12%	0,08%
Bulgaria	0,07%	0,14%	0,11%	0,07%	0,11%	0,09%	0,04%	0,12%	0,08%	0,06%	0,08%	0,07%	0,07%	0,11%	0,09%
Cina	0,33%	0,21%	0,27%	1,74%	1,56%	1,64%	5,19%	4,62%	4,91%	1,40%	1,40%	1,40%	1,91%	1,71%	1,81%
Costa d'Avorio	0,09%	0,07%	0,08%	0,11%	0,03%	0,07%	0,08%	0,04%	0,06%	0,03%	0,00%	0,01%	0,09%	0,03%	0,06%
Cuba	0,02%	0,14%	0,08%	0,05%	0,05%	0,05%	0,06%	0,14%	0,10%	0,00%	0,13%	0,06%	0,04%	0,08%	0,06%
Egitto	0,02%	0,00%	0,01%	0,08%	0,03%	0,05%	0,12%	0,04%	0,08%	0,05%	0,03%	0,04%	0,08%	0,03%	0,05%
Filippine	0,09%	0,16%	0,13%	0,08%	0,11%	0,09%	0,00%	0,08%	0,04%	0,04%	0,06%	0,05%	0,07%	0,10%	0,09%
Georgia	0,00%	0,05%	0,02%	0,03%	0,24%	0,14%	0,00%	0,23%	0,12%	0,01%	0,08%	0,04%	0,02%	0,20%	0,11%
Ghana	0,12%	0,09%	0,11%	0,56%	0,31%	0,43%	0,41%	0,31%	0,36%	0,25%	0,14%	0,19%	0,46%	0,27%	0,36%
Guinea	0,12%	0,05%	0,08%	0,11%	0,04%	0,08%	0,06%	0,10%	0,08%	0,01%	0,03%	0,02%	0,09%	0,05%	0,07%
India	0,66%	0,53%	0,60%	0,44%	0,41%	0,42%	0,86%	0,67%	0,76%	1,10%	1,16%	1,13%	0,60%	0,55%	0,57%
Marocco	1,58%	1,58%	1,58%	0,76%	0,85%	0,81%	1,83%	1,60%	1,72%	1,07%	1,07%	1,07%	0,98%	1,01%	0,99%
Moldova	0,28%	0,74%	0,51%	0,62%	1,10%	0,86%	0,39%	0,59%	0,49%	0,32%	0,51%	0,42%	0,53%	0,94%	0,74%
Nigeria	0,24%	0,09%	0,16%	0,36%	0,19%	0,27%	0,20%	0,08%	0,14%	0,22%	0,13%	0,17%	0,31%	0,16%	0,24%
Pakistan	0,42%	0,30%	0,36%	4,92%	2,25%	3,56%	3,36%	2,04%	2,70%	0,80%	0,32%	0,56%	3,80%	1,80%	2,78%
Polonia	0,14%	0,53%	0,34%	0,10%	0,30%	0,20%	0,10%	0,20%	0,15%	0,10%	0,30%	0,21%	0,10%	0,31%	0,21%
Romania	1,74%	2,14%	1,94%	1,61%	2,18%	1,90%	1,05%	1,51%	1,28%	0,98%	1,66%	1,33%	1,47%	2,04%	1,76%
Russia	0,02%	0,28%	0,15%	0,04%	0,18%	0,11%	0,04%	0,12%	0,08%	0,01%	0,04%	0,03%	0,04%	0,16%	0,10%
Senegal	0,05%	0,02%	0,04%	0,19%	0,08%	0,13%	0,00%	0,02%	0,01%	0,13%	0,05%	0,09%	0,15%	0,07%	0,11%
Serbia, Repubblica	0,12%	0,07%	0,09%	0,10%	0,09%	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%	0,01%	0,03%	0,08%	0,07%	0,07%
Sri Lanka (exCeylon)	0,09%	0,07%	0,08%	0,05%	0,05%	0,05%	0,16%	0,12%	0,14%	0,12%	0,09%	0,10%	0,07%	0,06%	0,07%
Tunisia	1,16%	0,81%	0,98%	1,38%	0,91%	1,14%	0,74%	0,63%	0,68%	1,04%	0,75%	0,89%	1,25%	0,85%	1,05%
Turchia	0,73%	0,58%	0,66%	0,34%	0,20%	0,27%	0,06%	0,00%	0,03%	0,18%	0,08%	0,13%	0,32%	0,19%	0,26%
Ucraina	0,42%	1,28%	0,85%	0,42%	1,19%	0,81%	0,18%	0,67%	0,42%	0,18%	0,64%	0,41%	0,36%	1,06%	0,72%
Altri	0,00%	0,02%	0,01%	0,43%	0,56%	0,50%	0,20%	0,43%	0,31%	0,23%	0,34%	0,29%	0,34%	0,48%	0,41%

⁷ dati 01/01/2025 al 14/01/2025;

I dati elaborati sono stati presi da ISTAT e dagli Uffici Demografici e Statistici dei Comuni aderenti all'Unione; si ricorda che nelle elaborazioni alcuni dati sono provvisori, per cui possono emergere scostamenti con i dati ISTAT ufficiali.

Per approfondimenti si rimanda al Documento Unico di Programmazione e al PIAO dei singoli Comuni.

Elenco dei Servizi Conferiti

Alla data di redazione del presente documento⁸, le funzioni svolte dall'Unione sono le seguenti:

Ambito (ex art. 6 Statuto)	Funzione/Attività	Riferimento atti Unione
Servizi alla Persona e alla Comunità - sistema socio sanitario compresa la funzione di accreditamento dei servizi socio-sanitari distrettuali - sistema scolastico - sistema di promozione, organizzazione e gestione della cultura, delle politiche giovanili e dello sport	Materie inerenti assistenza sociale-sanità-casa	DC UTdA n. 29 del 22.12.2010 - Pg n. 519/2011 del 12/01/2011
	Materie inerenti servizi educativi e scolastici	DC UTdA n. 8 del 27.07.2006 – Pg n. 54/2006 del 01/08/2006 Modificata con DC UTdA n. 10 del 22.04.2009 – Pg n. 6307/2009 del 12/05/2009
	Materia inerente "Sistema Bibliotecario Intercomunale"	DC UTdA n. 5 del 28.03.2012 – Pg n. 13065/2012 del 24/04/2012
	Materie inerenti accreditamento e gestione associata del sistema integrato di servizio civile universale volontario	DC UTdA n. 27 del 30.10.2019 – Pg n. 62257/2019 del 31/10/2019
Servizi di Polizia Amministrativa Locale fermo restando funzioni e compiti dello Stato su tutela dell'ordine e della sicurezza.	Materie inerenti Polizia Amministrativa Locale	DC UTdA n. 7 del 27.07.2006 – Pg n.55/2006 dell'1.08.2006
Sviluppo economico ed attività Produttive - regolazione, organizzazione e gestione dei servizi pubblici locali - promozione delle attività produttive, agricole, commerciali e turistiche, - azioni di programmazione, coordinamento al loro sostegno e di regolazione dalle vigenti norme	Materie inerenti lo Sportello Unico per le Attività Produttive	DC UTdA n. 4 del 23/03/2011 – Pg n. 8192/2011 del 24/03/2011
	Funzioni e relative convenzioni della disciolta Associazione Intercomunale dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera; IAT. (recepimento)	OdG n. 4 atti del Consiglio 2007 DC UTdA n. 4 del 21/03/2007

⁸ convenzioni aggiornate al 14/11/2024

Ambito (ex art. 6 Statuto)	Funzione/Attività	Riferimento atti Unione
Territorio ambiente ed Infrastrutture - pianificazione territoriale e ambientale	Costituzione Ufficio di piano intercomunale dei comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena, Soliera (ai sensi dell'art 55 della L R n. 24/2017)	DC UTdA n. 11 dell'11/03/2024 Protocollo n. 20440/2024 (revisione convenzione)
	Convenzione per la gestione associata della Commissione Unica qualità architettonica	DC UTdA n. 14 del 08/09/2021 Pg. n. 61354/2021 del 21/09/2021
	CEAS - Convenzione fra i Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi, Soliera per la gestione associata del Centro di Educazione Ambientale Trasferimento funzioni e relative convenzioni della disciolta Associazione Intercomunale dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera (recepimento) VIA - Convenzione per l'istituzione dell'Ufficio Intercomunale per la Valutazione dell'Impatto Ambientale Gattile - Convenzione per la gestione associata dei servizi di tutela e controllo della popolazione felina	DC UtdA n.8 del 28/06/2023 OdG n. 4 atti del Consiglio 2007 DC UTdA n. 4 del 21/03/2007
	- vigilanza e controllo sulle attività di rilievo urbanistico ed ambientale - programmazione, progettazione, realizzazione e manutenzione di opere pubbliche ed infrastrutture - gestione amministrativa relativa dei funghi epigei - gestione del catasto dei terreni ed edilizio urbano	Materie inerenti norme di riduzione del rischio sismico
Funzioni relative alla programmazione, progettazione, realizzazione e gestione di infrastrutture tecnologiche per la produzione di energia		DC UTdA n. 30 del 22.12.2010 – Pg n. 512/2011 del 12/01/2011
Convenzione per l'esercizio delle funzioni amministrative in materia di raccolta dei funghi epigei.		DC UTdA n.1 del 30/03/2022
“Tributi” regolazione e gestione dei tributi locali	Servizio Finanziario, Tributi, Economato e Controllo di Gestione	DC UTdA n. 8 del 30/03/2016 – Pg n. 14230/2016 del 2/04/2016

Ambito (ex art. 6 Statuto)	Funzione/Attività	Riferimento atti Unione
<p>“Servizi generali di supporto”</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestione amministrativa, economale, contabile, finanziaria e di bilancio - organizzazione, gestione e amministrazione del personale - gestione e sviluppo dei sistemi informativi e telematici 	<p>Servizio Finanziario, Tributi, Economato e Controllo di Gestione</p> <p><i>Funzioni e attività correlate all'acquisizione di lavori, servizi e forniture ai sensi dell'art. 3, comma 34 e dall'art. 33 comma 3bis del D.Lgs n. 163/2006 (recepimento convenzione)</i></p> <p>Attività e funzioni correlate alla gestione delle risorse umane</p> <p>Materie inerenti i Sistemi Informativi e Servizio Informativo Statistico (SIA) modificata e integrata con la titolarità competenze, funzioni e svolgimento delle attività inerenti la dematerializzazione, la conservazione sostitutiva</p> <p><i>Materie inerenti la realizzazione, dispiegamento e gestione dei servizi di E- government (partecipazione e adesione alle iniziative di Piter 2007-2009;</i></p> <p><i>partecipazione a bandi nazionali e comunitari; SIT - Sistema Informativo Territoriale con la costituzione di un SIA - Sistemi Informatici Associati)</i></p>	<p>DC UTdA n. 8 del 30/03/2016 – Pg n. 14230/2016 del 2/04/2016</p> <p><i>DC UTdA n. 35 del 23.07.2014 - Pg n. 34089 del 26.07.2014</i></p> <p>DC UTdA n. 30 del 21/12/2011 – Pg n. 40955/2011 del 28/12/2011</p> <p>DC UTdA n. 29 del 22.12.2010, modificata con</p> <p>DC UTdA n. 31 del 21.12.2011 – Pg n. 40952/2011 del 28/12/2011</p> <p>DC UTdA n. 29 del 09/11/2009 – pg 14581 del 11/11/2009</p>
<ul style="list-style-type: none"> - controllo gestionale, comunicazione, informazione e relazioni con il pubblico 	<p><i>Servizio Finanziario, Tributi, Economato e Controllo di Gestione</i></p>	<p>DC UTdA n. 8 del 30/03/2016 – Pg n. 14230/2016 del 02/04/2016</p>
<p>Sistemi Informativi</p>	<p><i>materie inerenti i Sistemi Informativi e Servizio Informativo Statistico (SIA)</i></p>	<p>DC UTdA n. 29 del 22.12.2010</p>
<p>Promozione delle Pari opportunità</p>	<p><i>Convenzione per il trasferimento all'Unione delle Terre d'Argine delle materie inerenti alla promozione delle pari opportunità</i></p>	<p>DC UTdA n. 19 del 26.10.11 – Pg n. 35882 del 10.11.11</p>
<p>Difensore Civico</p>	<p><i>Affidamento del Servizio di Difesa Civica Comunale al Difensore Civico Regionale</i></p>	<p>DG UTdA n. 3 del 9.01.2019 - Pg n. 7179/2019 del 08/02/2019</p>
<p>Attività di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi</p>	<p><i>Convenzione per il conferimento all'Unione delle Terre d'Argine delle funzioni di Protezione civile (D. L. n. 78, art. 14, comma 27, lett. e)</i></p>	<p>DC UTdA n. 17 del 26.03.2014 - Pg n. 14476/2014 del 27/03/2014</p>

A completamento dell'analisi condotta nel DUP, giova richiamare, in questa sede, anche l'importanza di altri elementi, rivolti ad esprimere ulteriori dimensioni sociali e ambientali e utili per aumentare la capacità di lettura della situazione e del progresso di una società in chiave di valore pubblico. Si fa riferimento in particolare a:

- **BES:** gli indicatori Benessere Equo e Sostenibile sono stati sviluppati da Istat, insieme ai rappresentanti delle parti sociali e della società civile, come approccio multidimensionale capace di integrare le informazioni fornite dagli indicatori sulle attività economiche con le fondamentali dimensioni del benessere, corredate da misure relative alle diseguaglianze e alla sostenibilità. Per la misura del benessere in Italia sono stati individuati 12 domini fondamentali, misurati da specifici set di indicatori.

L'analisi dettagliata degli indicatori, pubblicata annualmente da ISTAT a partire dal 2013, mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali.

Nel 2016 i BES sono entrati a far parte del processo di programmazione economica nazionale: per un set ridotto di indicatori è previsto un allegato del Documento di economia e finanza che riporta un'analisi dell'andamento recente e una valutazione dell'impatto delle politiche proposte. Inoltre, a febbraio di ciascun anno vengono presentati al Parlamento il monitoraggio degli indicatori e gli esiti della valutazione di impatto delle policy.



Purtroppo l'analisi dei BES viene proposta a livello nazionale, regionale, provinciale e di città metropolitana; in assenza di dati puntuali riferibili al territorio dell'Unione Terre d'Argine e ai Comuni ad essa aderenti si fa quindi riferimento in questa sede:

- al Rapporto BES⁹ nazionale pubblicato da ISTAT,
- alle analisi ISTAT di dettaglio reperibili alla sezione "il BES dei territori"¹⁰.

⁹ [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilità/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-rapporto-istat-sul-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilità/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-rapporto-istat-sul-bes)

¹⁰ [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilità/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-bes-dei-territori](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilità/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-bes-dei-territori)

- al volume “Il benessere equo e sostenibile nella Provincia di Modena – Edizione 2023”¹¹

La programmazione di Ente, inoltre, non può prescindere dai due importanti percorsi che attraversano oggi la Pubblica Amministrazione, a partire dalla programmazione europea:

- Agenda 2030¹², anche nella declinazione effettuata dai diversi livelli di governo italiani, in particolare dalla Regione Emilia Romagna;
- Next generation EU / PNRR¹³;

Entrambi gli strumenti individuano obiettivi, azioni e misure volti alla trasformazione del territorio, dei servizi e dei comportamenti, e si declinano nella programmazione nazionale, regionale e locale. E' essenziale, quindi, intersecare la programmazione di Ente con tali misure, anche al fine di individuare il contributo di ogni ente alla loro realizzazione.

¹¹ <https://www.provincia.modena.it/ext/1/154684/pubblicazione/il-benessere-equo-e-sostenibile-nella-provincia-di-modena-2023/>

¹² <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/> e <https://politichecoesione.governo.it/it/>

¹³ <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Anche per il 2025, la metodologia che nel seguito si propone per la definizione del valore pubblico ha carattere sperimentale e costituisce una prima applicazione degli spunti teorici offerti dalla normativa e dai suoi sviluppi all'interno della comunità della Pubblica Amministrazione.

Tale metodologia è in corso di valutazione alla luce delle ulteriori evoluzioni interpretative, dottrinali e normative relative all'individuazione e misurazione del valore pubblico, ponendo attenzione in particolare alla relazione e al coordinamento dello strumento stesso tra Unione Terre d'Argine e Comuni aderenti.

Glossario

Si precisa di seguito il significato dei principali termini impiegati nella presente sezione.

Unione di Comuni	Ente locale costituito da due o più comuni, di norma contermini, finalizzato all'esercizio associato di funzioni e servizi ¹⁴ ; NB: la parola "Unione" indica, di norma, l'Unione come Ente in quanto tale; in alcuni casi, per estensione, si può riferire anche all'insieme degli Enti che la compongono.
Valore Pubblico	Miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata ¹⁵ a partire da un dato livello di riferimento, nel rispetto: <ul style="list-style-type: none"> - delle esigenze e delle peculiarità dei diversi portatori di interessi - della partecipazione dei cittadini alle decisioni e alle attività dell'ente - dell'equità e della sostenibilità etica e ambientale - della semplicità, accessibilità, trasparenza e correttezza dell'azione amministrativa - della valorizzazione delle competenze dei collaboratori e dell'organizzazione - degli equilibri di lungo periodo del sistema pubblico.
Azione pubblica	Politica, scelta, atto, o altro comportamento di un ente pubblico con effetti sia interni che esterni. L'azione pubblica è sempre rivolta, direttamente o indirettamente, a creare valore pubblico.
Città diffusa	Territorio, collettività e bisogni riferibili all'ente Unione e ai comuni aderenti all'Unione stessa, intesi come insieme territoriale unitario e interconnesso.
Modello di riferimento del Valore pubblico	Schema concettuale che consente di evidenziare i principali elementi che generano il Valore Pubblico e le loro relazioni, di individuarne gli andamenti, le caratteristiche, i punti di forza e le criticità, al fine di orientare i comportamenti e le scelte verso le finalità strategiche. Ogni ente può fare riferimento a differenti tipi di rappresentazione logica, anche se è opportuno ricercare modelli condivisi per favorire il confronto tra realtà diverse.
Dimensioni del benessere	Aspetti nei quali può essere declinato il Benessere ¹⁶ : <ul style="list-style-type: none"> Economico: deve generare, in modo duraturo, reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione e l'eco-efficienza economica. Sociale: è inteso come capacità di garantire condizioni di benessere umano, relazionale e accesso alle opportunità; nella dimensione sociale, in questa sede, si fa rientrare inoltre la capacità di creazione di un tessuto funzionale allo sviluppo della socialità, nei suoi aspetti urbanistico/infrastrutturali e di sicurezza: sociale (urbana), sociale (sicurezza). Educativo: è inteso come capacità di garantire istruzione e formazione (apprendimento ma anche capacità quali relazione, autonomia, creatività, ...), in un contesto adeguato, superando disuguaglianze e limiti (della persona, territoriali, economici, culturali, ...); nella dimensione educativa, in questa sede, si fa rientrare inoltre la dimensione culturale: educativa (culturale)

¹⁴ Art 32 DLgs. 267/2000 (Tuel)

¹⁵ "Piano integrato di attività e organizzazione. linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione". Quaderno ANCI n. 36, pg 20

¹⁶ art. 3, comma 1, lettera a) punto 4 del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022

	<p>Assistenziale: è inteso come capacità di fornire supporto e assistenza nelle situazioni di fragilità e bassa autonomia delle persone;</p> <p>Ambientale: deve assicurare, nel tempo, qualità e riproducibilità delle risorse naturali, l'integrità dell'ecosistema e la diversità biologica.</p> <p>A quanto previsto dalla normativa si aggiunge anche l'aspetto Istituzionale, che consiste nella capacità di assicurare condizioni di stabilità, democrazia, partecipazione, informazione, formazione, giustizia, di gestire le Istituzioni e sviluppare le necessarie forme di coordinamento e cooperazione inter-istituzionale, di costruire programmi condivisi, impegni vincolanti e tempi certi di attuazione, nel rispetto del principio di sussidiarietà; in questa dimensione di inserisce inoltre la capacità di gestione dell'ente pubblico in modo efficiente, efficace, economico ed equo nei suoi aspetti gestionali: organizzativi, finanziari e delle risorse umane, strumentali e tecnologiche. Tale ultimo aspetto del benessere è in parte una "condizione abilitante" per il raggiungimento di tutti gli altri, in quanto la salute del sistema pubblico e degli enti che lo compongono condiziona l'efficacia della sua azione.</p>
Spazio dell'azione pubblica	Insieme degli ambiti nei quali la pubblica amministrazione esercita le scelte, le azioni e le prerogative derivanti dall'esercizio delle proprie competenze, nel perseguimento delle proprie finalità.
Unione-Unione	Indica un modello concettuale di Unione di Comuni in cui l'Unione, pur agendo direttamente solo nelle materie conferite dai comuni aderenti, e nell'ambito dei suoi confini in quanto Ente autonomo, è caratterizzata da una dimensione di governance sull'intero territorio di riferimento, favorendo scambi e sinergie anche con e tra le materie rientranti nella competenza diretta dei Comuni. L'Unione agisce in questo senso in una logica prevalentemente orientata alla gestione sinergica dei servizi e del territorio in chiave integrata, pur nel rispetto delle rispettive competenze degli Enti. Con la programmazione 2024-2029, il modello di Unione-Unione trova attuazione nel concetto di "città intercomunale" in cui l'Unione non è intesa come somma di servizi e funzioni trasferiti, ma come sinergica politica di sviluppo in cui i singoli e differenti territori sono il vero ed unico fattore comune.
Unione- Intersezione	Indica un modello concettuale di Unione di Comuni in cui l'Unione agisce nelle materie conferite dai comuni aderenti, oltre che nell'ambito dei suoi confini in quanto Ente autonomo. L'Unione agisce in questo senso in una logica prevalentemente orientata all'efficienza e alle economie di scala, con relazioni di tipo cliente-fornitore.

La definizione del valore pubblico nella Pubblica Amministrazione

Per **valore pubblico** il PIAO intende "il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata¹⁷" a partire da un dato livello di riferimento, nel rispetto:

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

Il valore pubblico deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (organizzazione, relazioni interne ed esterne, responsabilità, sostenibilità delle scelte, capacità di riduzione dei rischi per fenomeni corruttivi, ecc.).

Compito dell'amministrazione quindi è di individuare, in questo scenario, a partire dall'analisi dei bisogni e delle risorse disponibili, gli obiettivi di miglioramento possibili nell'ambito delle proprie competenze, alla luce delle condizioni finanziarie, tecniche e socio-economiche

¹⁷ "Piano integrato di attività e organizzazione. linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione". Quaderno ANCI n. 36, pg 20

dell'ente e del territorio, e di mettere poi in atto le azioni necessarie per la loro concreta attuazione.

La definizione del valore pubblico nelle Unioni di Comuni

Tale compito è ancora più evidente per le Unioni di Comuni¹⁸, la cui fondante caratteristica è di essere enti non sovraordinati di secondo livello, nati per generare vantaggi per il territorio ma, per la loro stessa essenza, anche e in primo luogo per i Comuni che ne sono parte.

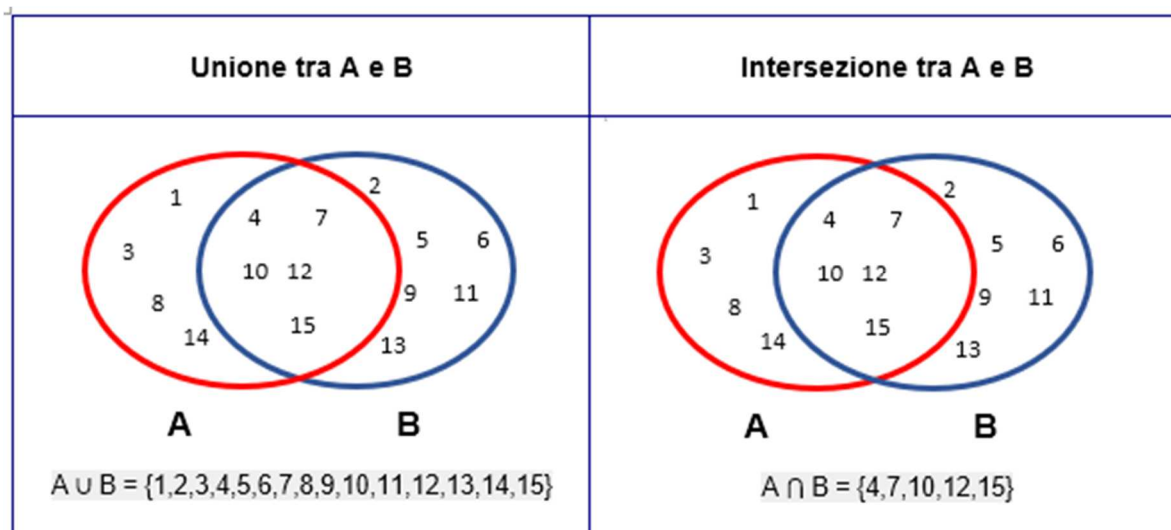
La costituzione delle Unioni infatti ha il principale fine di:

- favorire economie di scala, migliorare le prestazioni, garantire maggiore professionalità e specializzazione dei dipendenti, diffondere le best practice a favore di tutti gli enti costituenti;
- promuovere una governance del territorio più appropriata ed efficace, volta ad aumentare il peso politico complessivo del soggetto territoriale, attraverso una visione d'insieme che permetta di sviluppare scelte e azioni maggiormente integrate e funzionali allo svolgimento delle funzioni pubbliche (città diffusa).

La governance dell'Unione orienta la propria visione seguendo differenti modelli che conseguentemente hanno un diretto impatto sulle finalità dell'ente e la relativa organizzazione.

Come già evidenziato nel DUP (§ 1.2.1.3) un modello può prendere spunto dalla teoria matematica¹⁹, e in particolare dall'insiemistica, che definisce:

- "unione degli insiemi A e B", l'insieme degli elementi che appartengono all'insieme A oppure all'insieme B;
- "intersezione degli insiemi A e B", l'insieme degli elementi che appartengono contemporaneamente sia all'insieme A che all'insieme B.



Trasponendo tali concetti nell'ambito delle Unioni di Comuni ai sensi dell'art 32 del TUEL, "enti locali costituiti da due o più comuni (di norma contermini) finalizzati all'esercizio associato di funzioni e servizi", ne deriva l'ambizione a tendere a un "ente Unione" capace di

¹⁸ Le unioni sono forme associative previste e disciplinate dall'art. 32 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL)

¹⁹ DGU n. 89/2021, all A "Revisione organizzativa dell'Unione delle Terre d'Argine"

programmazione condivisa e concertata, sia a livello strategico, che operativo, che finanziario (DUP e bilanci “sinergici”), con servizi di staff che agiscono in una logica di processo condiviso con i Comuni membri e che forniscono informazioni qualificati all’intera area dell’Unione (“città diffusa”), nel rispetto delle specificità del territorio.

Le fonti del valore pubblico nell’Unione delle Terre d’Argine

Il Valore Pubblico, per l’Unione delle Terre d’Argine, trova la sua prima fonte negli **Indirizzi generali di Governo**; a seguito dell’insediamento della nuova consiliatura, gli attuali Indirizzi sono stati presentati dal Presidente dell’Unione e approvati con Delibera di Consiglio n. 25 del 24/07/2024.

Indirizzi strategici 2024-2029 Unione Terre d’Argine



Essi contengono la visione politica di sviluppo del territorio e della comunità:

- evocano una “**città intercomunale**” che sia allo stesso tempo espressione dei singoli territori che la compongono e di una unica visione di sviluppo umano e relazione, una città diffusa che sia luogo di rappresentanza e partecipazione;
- puntano a un’**organizzazione intelligente**” capace di superare gli stereotipi del lavoro pubblico, valorizzare la dimensione etica del lavoro pubblico, sviluppare conoscenze e comportamenti qualificanti, distintivi e attrattivi;

- mettono al centro “**equità e vicinanza**” come stile di relazione con i cittadini, attraverso la transizione digitale ma senza annullare la dimensione fisica;
- vogliono garantire “**un’istruzione aperta**” che, attraverso il Patto per la Scuola, sappia proporre una formazione capace di futuro e sappia cogliere l’evolversi della società oltre i modelli autoreferenziali;
- investono su “**salute e socialità**”, ricercando nuovi tipi di risposte, efficaci ma più sostenibili, differenziando le strategie di servizio, promuovendo la domiciliarità, sperimentando progettualità innovative, coinvolgendo i soggetti del territorio, sostenendo la rete socio-sanitaria;
- perseguono “**attrattività e innovazione**”, per promuovere crescita e benessere diffuso e sostenibile tramite il nuovo Piano Urbanistico Generale;
- sostengono la “**sicurezza e legalità del territorio**” ponendo attenzione allo sviluppo delle tecnologie, delle competenze e degli assetti organizzativi, verso una gestione stabile e strategica in chiave di sistema.

Da tali indirizzi discende la **Visione strategica**, sia in chiave di **Indirizzi e obiettivi strategici** contenuti nel Documento Unico di Programmazione vigente, sia in chiave di analisi strategiche ulteriori rispetto al DUP (in particolare il **PUG**, approvato dal Consiglio dell’Unione con DC 10 del 11/03/2024, dopo l’approvazione nei Consigli Comunali di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera).

Titolo e descrizione		
1 - Una città intercomunale		
1.1 - Ridefinizione e potenziamento della governance interistituzionale fra Unione e Comuni aderenti		
	1.01.01 - Sviluppare le forme e gli strumenti di partecipazione e condivisione tra gli enti dell’Unione	Rilanciare il ruolo delle Commissioni, allargandole ai Consiglieri dei Comuni per i temi trasversali ai territori, valorizzare i Direttivi come spazi di condivisione e sinergia, valutare l’aderenza di Statuto e Convenzioni agli attuali bisogni
	1.01.02 - Implementare e rafforzare la comunicazione istituzionale dell’Unione	Sviluppare le azioni di comunicazione dell’ente, progettando servizi, strumenti e documenti sempre più capaci di trasmettere le politiche e le attività dell’Ente, valorizzando i singoli territori
	1.01.03 - Smart Governance: integrazione dei sistemi delle sale consiliari in ottica smart	Migliorare le sale consiliari dei quattro comuni per creare un’infrastruttura digitale smart condivisa e migliorare la comunicazione e il coordinamento intercomunale.
1.2 - Sviluppo di sinergie fra Unione, partecipate e altre istituzioni per favorire il perseguimento delle linee di mandato		
	1.02.01 - Attuare le strategie di ATUSS in linea, ove possibile, con la nuova programmazione strategica 2024-2029	Costruire le relazioni interistituzionali, in particolare con Regione Emilia-Romagna, al fine di implementare opportunità, non solo economiche.

Titolo e descrizione		
2 - Un’organizzazione intelligente		
2.1 - Valorizzare dimensione etica e di conoscenza del lavoro pubblico, chiave per perseguire la qualità dell’azione pubblica		
	2.01.01 - Nuova attrattività del lavoro pubblico come opportunità di investimento per la vita professionale	Diffusione e sviluppo della visibilità degli Enti verso gli interlocutori della formazione, in particolare l’Università, e attraverso i canali della selezione professionale, per veicolare l’attrattività del lavoro pubblico ed esplorare tutte le modalità differenti dal concorso pubblico tradizionale

	2.01.02 - Fidelizzazione e riduzione del turn-over dei dipendenti neo-assunti	Negli ultimi anni si sta assistendo a un sempre maggiore turn-over dei dipendenti neo-assunti, dovuto a plurimi fattori, esogeni ed endogeni. L'amministrazione vuole agire per ridurre il turn-over utilizzando gli strumenti organizzativi e contrattuali quali: lavoro agile, welfare aziendale, formazione sulla conoscenza e le competenze.
	2.01.03 - Sistemi di incentivazione del personale maggiormente orientati al valore pubblico finale per cittadini, imprese e territorio	I sistemi interni incentivanti devono prevedere modelli di misurazione capaci di porre al centro l'impatto dei processi, favorendo sinergie, collaborazione e corresponsabilità all'interno dell'organizzazione.
	2.01.04 - IA Empowerment: Formazione e Crescita Professionale con l'Intelligenza Artificiale	Integrare percorsi formativi per sviluppare competenze nell'uso dell'intelligenza artificiale per semplificare l'attività amministrativa.
2.2 - Potenziamento servizi interni per sviluppare un approccio trasversale verso le strutture organizzative dei 5 enti		
	2.02.01 - Valorizzare l'approccio trasversale dei servizi di staff: rivedere processi di acquisto forniture beni/servizi intermedi	Analizzare le attività del servizio Acquisti in Comune per il potenziamento delle sinergie a vantaggio degli enti del territorio unionale e sviluppo del relativo piano di attuazione
	2.02.02 - Sviluppo delle conoscenze a supporto dei processi di acquisto	Qualificare la Centrale Acquisti, quale interlocutore specializzato per l'applicazione e la diffusione delle competenze in materia di appalti e contratti pubblici
	2.02.03 - Revisione dei processi amministrativi/digitali: focus sulla semplificazione e sulla accessibilità per i cittadini	Sviluppare l'approccio per processi mantenendo il focus sull'impatto della digitalizzazione sui cittadini, le imprese e il territorio. (La realizzazione dell'obiettivo richiede la collaborazione di tutti i Settori coinvolti nei 5 enti)

Titolo e descrizione		
3 - Equità e vicinanza		
3.1 - Attuare l'Agenda Digitale rendendo accessibili in sicurezza i servizi digitali a cittadini e imprese		
	3.01.01 - Digital hub: Punti di Facilitazione Digitale	Diffusione territoriale di punti di facilitazione digitale capaci di supportare ed aiutare i cittadini nei servizi digitali della pubblica amministrazione
	3.01.02 - Associazioni del terzo settore: relazione con le attività e le iniziative, relazione con la casa del volontariato	Supporto alle associazioni del terzo settore nell'utilizzo delle piattaforme digitali necessarie per presentare istanze all'Unione Terre d'Argine
3.2 - Trasparenza ed equità nelle politiche e nella gestione delle entrate locali		
	3.02.01 - Ridefinire la fiscalità urbana dell'Unione per promuovere la rigenerazione	In attuazione del PUG, omogeneizzare ed aggiornare la disciplina comunale del contributo di costruzione (con le specificità di ciascun comune), al fine di affiancare alle misure incentivanti già contenute nel PUG un quadro di regole omogeneo per promuovere la rigenerazione urbana. Integrazione della disciplina del Contributo di Costruzione con regole omogenee per monetizzazioni e sanzioni collegate al PUG ed al RE. Aggiornamento della mappatura delle aree edificabili a fini IMU nel territorio dei quattro comuni.
	3.02.02 - Presidiare con efficacia l'equità delle agevolazioni (ISEE) concesse nei servizi dei 4 Comuni.	Analizzare e verificare l'applicazione delle agevolazioni concesse per la fruizione dei servizi, per perseguire l'equità dell'accesso da parte di tutti gli utenti.
	3.02.03 - Proseguire nelle azioni di recupero dell'evasione su tributi e tariffe	Proseguire nelle azioni di contrasto all'evasione sia per i tributi e tariffe locali, con particolare riferimento all'IMU, sia nell'attività di collaborazione con l'Agenzia delle entrate
	3.02.04 - Valorizzazione del lavoro nei contratti pubblici	Individuare, nell'attuale contesto normativo, tutte le azioni possibili affinché gli affidamenti di beni, servizi e lavori pubblici tutelino i lavoratori delle imprese fornitrici

Titolo e descrizione		
4 - Un'istruzione aperta		
	4.1 - Qualificare l'offerta formativa alle nuove generazioni, supportando gli istituti scolastici nel suo ampliamento	

	4.01.01 - Qualificare ed estendere l'offerta formativa territoriale	Con il rinnovo del Patto per la Scuola (2025): definire, insieme a tutte le istituzioni scolastiche e alle agenzie formative del territorio, un'offerta formativa pluriennale volta ad arricchire ed estendere le già rilevanti proposte didattiche. Porre attenzione alla promozione del benessere, all'inclusione dei ragazzi/e più fragili, allo sviluppo delle STE(A)M, a sostanziare il patto di comunità "Carpi Campus" e alle iniziative per aprire le scuole ed aumentare le opportunità per gli studenti
	4.01.02 - Favorire i servizi di prossimità e la partecipazione della Comunità educante alle politiche scolastiche	Favorire la partecipazione diretta degli studenti, delle famiglie e dei cittadini alle politiche educative e scolastiche territoriali, in quanto chiare occasioni di conseguimento del "valore pubblico" complessivo, ponendo forte attenzione a sostenere le scuole di frazione e le realtà più marginali e meno servite
	4.01.03 - UdTA Iperconnessa: scuole in rete BUL	Fornire alle scuole dell'Unione una maggiore velocità di connessione in banda ultra larga (BUL) con servizio da 1Gbps simmetrico, soddisfacendo in tal modo le esigenze didattiche ed amministrative e favorendo la diffusione e lo sviluppo della digitalizzazione nell'ambito della didattica.
4.2 - Estendere le offerte territoriali 0-3 anni e garantire la continuità del sistema educativo integrato		
	4.02.01 - Estendere l'offerta di servizi educativi alla prima infanzia mantenendo alto il livello dei nidi di infanzia	Incrementare i posti dei servizi educativi ed in particolare di nidi di infanzia, al fine di ridurre (e dove possibile di azzerare), la lista di attesa per le famiglie residenti richiedenti. L'obiettivo sarà perseguito cercando di non abbassare la qualità dei servizi esistenti, confermando i supporti alle famiglie e sviluppando ancora anche i servizi educativi integrativi (CCBF, PGE in particolare), sia in gestione diretta, che in gestione convenzionata o privata.
	4.02.02 - Mantenere alto il livello delle scuole di infanzia in termini di qualità e quantità dei servizi erogati, consolidando il sistema integrato di educazione ed istruzione dalla nascita fino ai 6 anni	Programmare l'offerta del segmento 3-6 anni, anche tenendo conto del calo demografico attuale e previsto, con l'obiettivo di mantenere un'offerta sostanzialmente universale e di non abbassare la qualità dei servizi, confermando i supporti alle famiglie e sviluppando, attraverso specifici accordi e convenzioni, il sostegno dell'Amministrazione a tutte le scuole di infanzia, con l'obiettivo di consolidare il sistema integrato 0-6 anni
4.3 - Sviluppare azioni integrate per garantire l'accesso a un'istruzione di qualità		
	4.03.01 - Garantire pari opportunità di istruzione	Rendere le procedure di accesso sempre più semplici; ricercare l'incremento quantitativo del tasso di frequenza di tutti gli studenti (specie quelli più fragili); ampliare l'offerta formativa, anche extrascolastica, attraverso i propri servizi ausiliari alle scuole e specifici progetti condivisi con le istituzioni scolastiche; sviluppare una proposta più inclusiva, per garantire a tutti gli studenti/esse (in particolare disabili e stranieri) pari opportunità sostanziali di istruzione
	4.03.02 - Sostenere il diritto allo studio e contrastare la dispersione scolastica	Confermare, aggiornare ed innovare le politiche e le progettualità volte a garantire il diritto allo studio, specie nei casi di maggiore marginalità e "povertà educativa" dei bambini e ragazzi. Particolare impegno, in stretto coordinamento con il sistema scolastico e istituzionale, verrà dedicata a concrete pratiche di prevenzione e contrasto (prima "educativo" e poi sanzionatorio) alla dispersione scolastica

Titolo e descrizione		
5 - Salute e socialità		
5.1 - Qualificare le strutture e i servizi sanitari e socio-sanitari		
	5.01.01 - Favorire e potenziare l'integrazione socio-sanitaria cogliendo l'opportunità delle Case della comunità	Sostenere le dimissioni protette, principale strumento di integrazione socio-sanitaria, ponendo al centro i bisogni della persona e della famiglia, tramite percorsi differenziati quali: inserimento in struttura residenziale, OSCO, rientro al domicilio con progetto OSS.
	5.01.02 - Promuovere spazi e servizi per una comunità che sostiene salute e fragilità	Promuovere iniziative pubbliche, progetti innovativi e azioni di comunicazione per diffondere le opportunità offerte dalla Casa della Salute e per favorire la partecipazione attiva dei cittadini, in collaborazione con gli enti del Terzo settore.
	5.01.03 - Promuovere il consolidamento, la diversificazione e l'ampliamento il sistema dei servizi, anche grazie ai fondi del PNRR	Garantire servizi integrati ed efficienti per anziani, disabili e fragili, sia autosufficienti che non autosufficienti, tramite sinergie con ASP e con gli operatori del settore. Promuovere progetti e percorsi di autonomia abitativa e lavorativa in linea con gli obiettivi della Missione 5 del PNRR, integrando l'utilizzo di dispositivi ICT.

5.2 - Rafforzare la rete di comunità attiva, i diritti e le pari opportunità		
	5.02.01 - Promuovere azioni di supporto alla genitorialità e progetti a sostegno di adolescenti e giovani.	Promuovere azioni a sostegno delle famiglie, attraverso: azioni di counseling genitoriale e mediazione familiare; eventi e percorsi di gruppo per genitori, nonni, insegnanti, educatori; progetti educativi e di prevenzione al disagio in adolescenza; promozione e coordinamento delle azioni di Accoglienza e Affido. Perseguire l'innovazione delle forme di informazione e ascolto delle famiglie (sportello, sito Informafamiglie, social) e promuove azioni di rete, quali il Tavolo adolescenza distrettuale.
	5.02.02 - Rafforzare il contrasto a violenza e stereotipi di genere; valorizzare le donne in campo professionale	Promuovere su tutto il proprio territorio azioni di contrasto alla violenza di genere in ambito scolastico, culturale e sociale, prevedendo il coinvolgimento degli operatori pubblici e di volontariato per entrare in contatto con vittime di violenza; promuovere inoltre iniziative e interventi per la rimozione di stereotipi di genere e per la valorizzazione del pieno sviluppo delle donne in campo professionale.
5.3 - Potenziare il sostegno ai fragili e a chi si prende cura		
	5.03.01 - Assicurare e ampliare servizi/interventi a favore della domiciliarità e del caregiver familiare	Realizzare progetti a favore del caregiver familiare e a supporto della domiciliarità, ascoltando coloro che quotidianamente si prendono cura di una persona non autosufficiente e contribuendo ad alleggerire il peso di assistenza.
5.4 - Curare la socialità, l'intergenerazionalità e gli stili di vita		
	5.04.01 - Sviluppare progettualità a supporto di sani stili di vita e la socialità dei fragili	Sviluppare un percorso di rete tra Ets e servizi sociosanitari per consolidare la rete di soggetti pubblici e privati che collaborano sul tema del contrasto al gioco d'azzardo. Favorire progetti di socializzazione e di integrazione sociale rivolti ai fragili, quali: animazione in quartieri della città con il supporto del volontariato e dei circoli per anziani; azioni rivolte a persone con problemi di patologie dementigene (alzheimer café)
	5.04.02 - Promuovere azioni di contrasto alla povertà, favorendo una maggiore equità nell'uso delle risorse e un loro miglior impiego	Rafforzare la collaborazione con i servizi sanitari del CSM e SERDT per sviluppare progetti per soggetti fragili, monitorare i percorsi dei percettori dell'assegno di inclusione, attivare tirocini formativi, favorire la collaborazione con gli enti del Terzo Settore per arginare le dipendenze. Promuovere e sostenere l'economia circolare e la cultura antispreco come strumenti di sostegno oltre che di recupero e riutilizzo dei beni
5.5 - Garantire accoglienza ed integrazione		
	5.05.01 - Sostenere esigenze abitative dei cittadini più fragili	Rispondere alla crescente richiesta di accesso agli alloggi ERP delle fasce più deboli della popolazione, integrando misure e strumenti già disponibili in materia di sostegno all'abitare: potenziare la collaborazione con privati proprietari per l'utilizzo di patrimonio abitativo esistente con incentivi e forme di garanzia; rafforzare le sperimentazioni di cohousing già attive nel territorio
	5.05.02 - Favorire i processi di integrazione cittadini stranieri	Semplificare l'accesso ai servizi dedicati ai cittadini stranieri come strumento di accoglienza e integrazione nel territorio. Incentivare l'inclusione scolastica e sociale e fornire percorsi di supporto verso l'autonomia, anche attraverso la partecipazione a progetti dedicati alla seconda accoglienza e lo sviluppo di partenariati a livello locale che ampliano l'offerta di servizi.

Titolo e descrizione		
6 - Attrattività e Innovazione		
6.1 - Sostenere la competitività economica del territorio (PS 1.1+1.2+1.3+1.4+3.3)		
	6.01.01 - Strumenti di conoscenza delle trasformazioni economiche	Costruire, con il coinvolgimento degli stakeholder territoriali, in raccordo con l'Ufficio di Piano, strutture capaci di generare politiche di investimento e informazione economica: forme di aggregazione dei principali dati e indicatori utili a monitorare le tendenze economiche del territorio dell'Unione (per elevare la completezza, l'affidabilità e la tempestività dell'analisi statistica e favorire il confronto con altri territori)
	6.01.02 - Sostenere le trasformazioni produttive delle imprese del territorio	Contribuire alla diffusione di processi industriali basati sulla circular/green e digital economy, anche attraverso la partecipazione a bandi di finanziamento e la costruzione di relazioni più strutturate con i centri educativi e di formazione.

	6.01.03 - Virtualizzazione del sistema informativo territoriale: accesso, dati e simulazioni	Realizzazione di un nuovo sistema informativo territoriale integrato con tutte le informazioni presenti nel Piano Urbanistico Generale dell'Unione Terre d'Argine, implementazione di dataset con ulteriori informazioni derivanti dalla sensoristica diffusa e dalla virtualizzazione (digital twin). In prospettiva, ulteriore sviluppo tramite simulazioni.
6.2 - Promuovere politiche e servizi per le imprese e il commercio, con particolare attenzione ai centri storici (PS 2.1+2.2+2.3+4.1+4.2)		
	6.02.01 - Semplificazione dei servizi di prossimità al sistema produttivo esistente e di nuova generazione, con il coinvolgimento del tessuto economico	Riprogettare i principali flussi autorizzatori/amministrativi implementando le potenzialità del sistema digitale con particolare attenzione ai portali di accesso ai servizi
	6.02.02 - Creazione di nuove funzioni nei centri storici	Contribuire allo sviluppo degli esercizi commerciali o negozi di vicinato, tramite formazione dei commercianti, partecipazione a bandi, attività di comunicazione e marketing per la promozione dello shopping, degli eventi locali e del territorio.
	6.02.03 - Creazione di un servizio di supporto ai finanziamenti in ambito europeo	Attivare l'Ufficio Europa a supporto dell'Unione e dei Comuni aderenti, per individuare le risorse economiche che l'Unione Europea mette a disposizione per finanziamenti e per promuovere la formazione a beneficio di imprese e cittadini.
	6.02.04 - Laboratorio aperto di cittadinanza digitale	Servizi e strumentazione a supporto della trasformazione digitale del tessuto economico locale, della nascita di start up, della formazione dei giovani
6.3 - Stimolare lo sviluppo di attività di promozione territoriale e marketing territoriale (PS 3.1+3.2)		
	6.03.01 - Promozione del territorio	Sostenere l'interesse per il territorio attraverso la condivisione e il raccordo delle diverse progettualità dell'Unione e dei Comuni, costruendo una proposta unitaria capace di valorizzare l'offerta di eventi economici, sociali, culturali ed ambientali.
	6.03.02 - Ciclovie dell'Unione	Realizzare una rete ciclo-pedonale che connetta le ciclovie locali con quelle regionali, nazionali ed europee risolvendo nodi critici e discontinuità, valorizzando le tratte esistenti e anche ai fini del potenziamento della mobilità casa-lavoro (rif. Obiettivo 2a2 del PUG Unione)
6.4 - Attuare il Piano Urbanistico Generale		
	6.04.01 - Sviluppo della metropolitana di superficie	Proseguire, a partire dallo Studio di fattibilità redatto con AMO e dal PUG, il progetto di potenziamento della linea RFI, il cui ultimo step prevede nuove fermate (Fossoli e Appalto), il raddoppio della linea ferroviaria e la trasformazione in servizio ferroviario metropolitano, con cadenzamento delle corse adeguato alle prospettive di crescita del territorio: approfondire l'analisi della domanda potenziale e promuovere un tavolo di lavoro con i principali attori (RFI, RER e AMO) per adeguare gli strumenti di pianificazione/programmazione dei trasporti e per reperire le risorse necessarie.
	6.04.02 - Accordo per la perequazione territoriale dei nuovi insediamenti di interesse unionale	Per realizzare le dotazioni territoriali sovracomunali di interesse dell'Unione nonché infrastrutture e insediamenti di rilievo territoriale per lo sviluppo economico e sociale, il PUG stabilisce che ciascun comune riserverà il 20% delle quantità dei terreni consumabili al 2050 (3% del TU) A tal fine gli oneri derivanti dalle trasformazioni di cui al suddetto 20% sono gestiti dall'Unione per le medesime finalità. Il presente obiettivo operativo si prefigge di definire le modalità attuative di funzionamento della perequazione territoriale, con la definizione di apposito Accordo Territoriale.
	6.04.03 - Monitoraggio del PUG e Tavolo con stakeholder per sviluppo politiche abitative	Promuovere incontri interni ed esterni per migliorare lo strumento urbanistico, in relazione anche con le politiche e i tavoli regionali. Sviluppare un tavolo per lo sviluppo politiche abitative condiviso con gli stakeholder.

Titolo e descrizione		
7 - Sicurezza e legalità del territorio		
7.1 - Sviluppare azioni di Protezione civile intercomunale		
	7.01.01 - Interazione tra piani, strumenti e persone per la gestione dell'emergenza	Sostenere l'attività di Protezione Civile dei Comuni favorendone le sinergie e l'integrazione e sviluppando strumenti specifici di supporto, in particolare la piattaforma fragili.
7.2 - Sicurezza integrata		

	7.02.01 - Sviluppo attivo del sistema di controllo e sorveglianza	Sviluppare il nuovo modello di sorveglianza che combina un sistema di strumentazioni al passo con l'evoluzione tecnologica con la capacità di utilizzo dei dati e dei supporti con una visione che punta a monitorare con efficacia gli spazi maggiormente sensibili del territorio (aree verdi, disagiate, critiche, punti di passaggio verso altri territori, ...)
	7.02.02 - Potenziare collaborazione e scambio di informazioni con altri enti per il contrasto all'illegalità, al lavoro nero e alla criminalità organizzata	Implementare azioni interforze per il contrasto all'abusivismo/lavoro nero e per la prevenzione della criminalità, favorendo la diffusione della cultura della legalità. Sviluppare l'osservatorio della legalità come strumento capace di fornire preventivamente informazioni per poter agire con efficacia sul territorio.
	7.02.03 - Potenziamento delle forme di controllo di prossimità (controllo del vicinato, progetti di partecipazione)	Favorire la sicurezza urbana attraverso il coinvolgimento attivo dei cittadini, la partecipazione civica, la progettazione condivisa e lo scambio di informazioni.

Si ricorda che gli Indirizzi generali di governo 2024-2029 sono stati approvati dal Consiglio dell'Unione a seguito delle elezioni amministrative dell'8 e 9 giugno 2024 dei Comuni di Campogalliano, Carpi e Soliera²⁰. Essendo prevista la scadenza elettorale per tre dei quattro Comuni aderenti a Unione, il 2024 si è configurato quindi come un anno di ridefinizione della programmazione generale anche per Unione.

Stante che l'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, nel definire lo schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere definiti "i risultati attesi in termini di obiettivi generali" e rendicontati "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", gli obiettivi dell'Unione Terre d'Argine per il periodo 2024-2029 consistono quindi nella vigente **attuazione delle linee strategiche**, formulate alla luce degli indirizzi generali di governo, e delle altre programmazioni di livello strategico.

La rappresentazione del valore pubblico nell'Unione delle Terre d'Argine

Come già esposto in premessa, la metodologia che nel seguito si propone per la definizione del valore pubblico ha carattere sperimentale e costituisce una prima applicazione degli spunti teorici offerti dalla normativa e dai suoi sviluppi all'interno della comunità della Pubblica Amministrazione²¹. Tale metodologia è in corso di rivalutazione alla luce delle ulteriori evoluzioni dottrinali e normative relative all'individuazione e misurazione del valore pubblico, ponendo attenzione in particolare alla relazione e al coordinamento dello strumento stesso tra Unione Terre d'Argine e Comuni aderenti.

L'Unione Terre d'Argine ha fatto proprio, e tende, al modello di "Unione-Unione" in precedenza descritto; alla luce della multidimensionalità dell'azione di ogni Ente pubblico e in particolare delle Unioni di Comuni, per l'Unione delle Terre d'Argine l'accrescimento del Valore Pubblico viene qui rappresentato utilizzando come chiave le **dimensioni del benessere**:

- **Economica**: deve generare, in modo duraturo, reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione e l'eco-efficienza economica
- **Sociale**: è intesa come capacità di garantire condizioni di benessere umano, relazionale e accesso alle opportunità; *nella dimensione sociale, in questa sede, si fa rientrare inoltre la*



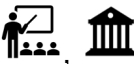



²⁰ Ai fini della rendicontazione, si ricorda invece che gli Indirizzi generali di governo 2019-2024 sono stati approvati dal Consiglio dell'Unione a seguito delle elezioni amministrative del 26/05/2019 dei Comuni di Campogalliano, Carpi e Soliera, e sono rimasti invariati a seguito delle elezioni amministrative del 12/06/2022 del Comune di Novi.

²¹ in particolare IFEL, ANCI e CERVAP.

capacità di creazione di un tessuto funzionale allo sviluppo della socialità, nei suoi aspetti urbanistico/infrastrutturali e di sicurezza: sociale (urbana), sociale (sicurezza).

- **Educativa:** è intesa come capacità di garantire istruzione e formazione (apprendimento ma anche capacità quali relazione, autonomia, creatività, ...), in un contesto adeguato, superando disuguaglianze e limiti (della persona, territoriali, economici, culturali, ...); *nella dimensione educativa, in questa sede, si fa rientrare inoltre la dimensione culturale: educativa (culturale).*
- **Assistenziale:** è intesa come capacità di fornire supporto e assistenza nelle situazioni di fragilità e bassa autonomia delle persone;
- **Ambientale:** deve assicurare, nel tempo, qualità e riproducibilità delle risorse naturali, l'integrità dell'ecosistema e la diversità biologica.

A quanto previsto dalla normativa²² si aggiunge anche la dimensione **Istituzionale**, che consiste nella capacità di assicurare condizioni di stabilità, democrazia, partecipazione, informazione, formazione, giustizia, di gestire le Istituzioni e sviluppare le necessarie forme di coordinamento e cooperazione inter-istituzionale, di costruire programmi condivisi, impegni vincolanti e tempi certi di attuazione, nel rispetto del principio di sussidiarietà; in questa dimensione di inserisce inoltre la capacità di gestione dell'ente pubblico in modo efficiente, efficace, economico ed equo nei suoi aspetti gestionali: organizzativi, finanziari e delle risorse umane, strumentali e tecnologiche. Tale ultimo aspetto del benessere è in parte una "condizione abilitante" per il raggiungimento di tutti gli altri, in quanto la salute del sistema pubblico e degli enti che lo compongono condiziona l'efficacia della sua azione.




Dimensioni del benessere	
economica	
sociale (sociale, urbana, sicurezza)	
educativa (educativa, culturale)	
assistenziale	
ambientale	
istituzionale	

L'attività dell'ente si esprime, come noto, a vari livelli di programmazione che, con diverso grado di strategicità, priorità e profondità, focalizzano l'attenzione sugli obiettivi principali, senza perdere allo stesso tempo di vista l'ordinario funzionamento dell'ente.

²² DL 132/2022, art 3 comma 1, lett a): "[...] 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"

Nello specifico:

- A. gli **indirizzi/obiettivi strategici** delineano, per il territorio dell’Unione, la visione di riferimento; di norma pluriennale (quinquennale/mandato);
- B. gli **obiettivi operativi** tracciano i percorsi da sviluppare per raggiungere i traguardi previsti in tale visione; di norma pluriennale (triennale /bilancio);
- C. gli **obiettivi esecutivi** sono le azioni breve periodo (anno) assegnate alle differenti direzioni organizzative dell’ente; di norma annuale con orizzonte pluriennale (triennale/bilancio);

Livelli di azione dell’ente	
programmatico/strategico	
operativo	
esecutivo	

Ogni azione dell’Ente si colloca così all’interno di uno spazio (lo **SPAZIO dell’AZIONE PUBBLICA**) il cui consolidamento e la cui costruzione, nel complesso e nel tempo, esprime i risultati dell’azione dell’Ente.

Il funzionale, equilibrato e continuativo sviluppo dell’azione pubblica all’interno dello spazio così delineato conduce alla creazione di valore pubblico positivo.

Diviene così possibile evidenziare sia l’esito e il numero di azioni, che la loro collocazione nello spazio dell’azione pubblica rispetto alle dimensioni del benessere.

La presenza di azioni efficaci in attuazione degli obiettivi che l’ente si è posto è un indicatore sintetico della capacità dell’ente di creare Valore Pubblico, e ne permette una prima misurazione.

Si specifica che, nell’analisi, per la mappatura delle azioni vengono presi in considerazione:

- gli obiettivi collegati alle Linee Programmatiche del DUP, per i quali vengono definiti - attraverso set di indicatori- i valori di baseline e i valori target e per i quali vengono verificati periodicamente i risultati effettivi (obiettivi generali)
- gli obiettivi di performance, per i quali vengono definiti i risultati attesi e di cui viene verificata periodicamente l’effettiva realizzazione (obiettivi specifici)

Si specifica inoltre che la mappatura delle azioni viene effettuata in relazione alla loro dimensione prevalente, per focalizzare l’analisi sugli aspetti maggiormente rilevanti.

Ovviamente, considerato il carattere di “sistema” della Pubblica Amministrazione, lo spazio dell’azione pubblica relativo a un dato territorio è abitato, complessivamente, dall’azione di tutti soggetti che a vario titolo vi agiscono in via diretta e indiretta; funzione del presente PIAO è tuttavia trattare dell’Unione delle Terre d’Argine, pur tenendo in considerazione le molteplici interrelazioni con gli altri Soggetti Pubblici (e quindi, considerata la specificità dell’Ente Unione, principalmente con l’azione dei Comuni ad essa aderenti).

Si rimanda alla sezione Monitoraggio e all'Appendice per l'approfondimento dell'analisi, che si compone della rappresentazione grafica e tabellare dei risultati e che permette di evidenziare:

- in termini sintetici e complessivi, dove si colloca l'azione dell'ente e se essa è o meno efficace rispetto alle attese
- in termini analitici e di dettaglio, quali sono i risultati effettivamente raggiunti rispetto alle attese.

2.1.1 Risultati attesi sugli obiettivi generali e specifici

In relazione ai risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione si rinvia al DUP dell'Unione Terre d'Argine e alla sezione Performance del presente documento.

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

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

In relazione alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini, specie ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, si rinvia alla sezione relativa all'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare; uno degli elementi della transizione digitale, infatti è il rispetto degli standard previsti per l'inclusione digitale²³.

Si segnalano inoltre ed in particolare le seguenti azioni specifiche:

- realizzazione in Unione, per conto dei Comuni aderenti, del progetto PNRR alla Missione 1 Componente 1-1.4 - Misura 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici (CUP C91C22004390006)
- realizzazione in Unione per conto aderenti del progetto PNRR "Punti di facilitazione digitale dell'Unione delle Terre d'Argine "Innovazione Tecnologica per Tutti: Accesso, Apprendimento, Abilità" alla Missione 1 Componente 1.1.7 – Misura 1.7.2 Rete dei servizi di facilitazione digitale" (CUP G69I23002210006) che ha aperto 5 punti fisici di facilitazione digitale su tutto il territorio dell'Unione
- realizzazione a partire dal 2025 di un "Laboratorio aperto di cittadinanza digitale", nell'ambito dell' Agenda Trasformativa Urbana per lo Sviluppo Sostenibile dell'Unione Terre d'Argine (ATUSS)
- adesione al progetto "Digitale Comune"²⁴
- servizio di abilitazione al rilascio delle credenziali SPID
- punti di accesso ER Wi-Fi

²³<https://amministrazionetrasparente.terredargine.it/12718-altri-contenuti/accessibilita-e-catalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati>; obiettivi redatti ai sensi dell'articolo 9, comma 7 del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179

²⁴ <https://www.terredargine.it/servizi/sia-utda/13778-digitale-comune>

e le seguenti azioni di performance:

- U4.00010 - Attuazione dell'Agenda Digitale Locale - Unione Avanzata
- U4.00011 - Sviluppo delle piattaforme abilitanti e trasformazione digitale (evoluzione)
- U4.00012 - Efficientamento del cloud e dell'infrastruttura
- U4.00013 - Progetto di ammodernamento, innovazione digitale ed integrazione dei software in uso presso gli enti dell'unione
- U5.00029 - Ampliare la partecipazione della Comunità educante alle politiche educative e scolastiche dell'Unione
- U5.00031 - Aggiornare e rendere compatibile il modello di inclusione e assistenza ad autonomia e comunicazione in tutte le scuole

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

2.1.3 Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare

In relazione all'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Digitale, e secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti, si fa riferimento all'attuazione del Piano di Transizione Digitale, che l'Unione delle Terre d'Argine ha implementato direttamente e per i Comuni aderenti in coerenza con il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione approvato da Agid.

L'Agenda Digitale Locale 2022-2025 dell'Unione delle Terre d'Argine è stata approvata con DCU n. 6 del 26/04/2023; nel 2025, si fa riferimento anche all'obiettivo di performance U4.00010 - Attuazione dell'Agenda Digitale Locale - Unione Avanzata, in linea con quanto tracciato dall'Agenda Digitale della Regione Emilia Romagna (ADER Data Valley Bene Comune).

Attraverso l'Agenda si persegue in particolare:

- la reingegnerizzazione dei servizi e delle procedure, in particolare la creazione di sistemi digitali integrati di gestione delle pratiche che richiedono l'implementazione di sistemi sia di front-office che di back office (processo di erogazione di modulistica on line, affiancato dall'introduzione di sistemi interni di gestione web, cloud e integrati)
- l'evoluzione digitale dei sistemi informativi in chiave di interoperabilità e integrazione, intesa come azione non solo tecnologica ma multidimensionale (aspetti organizzativi, di competenze, fattori abilitanti interni ed esterni, aspetti normativi e regolamentari).
- lo sviluppo di servizi accessori trasversali "abilitanti" (sistemi di autenticazione digitale, sistemi di pagamento elettronici on line e azioni di potenziamento della possibilità di connessione) quali SPID, PagoPA, e reti WIFI;
- la messa in campo di azioni in cyber security, al fine di proteggere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati.

Tutte le azioni intraprese mirano a migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi, nonché a ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa, nel rispetto della

promozione e dell'accessibilità degli strumenti informatici verso i soggetti disabili (L. 9 gennaio 2004, n. 4).

Si segnalano infine le seguenti azioni specifiche di semplificazione e reingegnerizzazione:

- realizzazione in Unione, per conto dei Comuni aderenti, del progetto PNRR alla Missione 1 Componente 1-1.4 - Misura 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici (CUP C91C22004390006)

- azioni di performance:

SEMPLIFICAZIONE

- U1.00002 - Gestione Efficiente delle Gare e dei Contratti
- U1.00016 - Razionalizzazione del Servizio Acquisti - Valorizzazione dei Servizi di Staff
- U1.00018 - Analisi e riorganizzazione della gestione degli approvvigionamenti per le Scuole
- U4.00010 - Attuazione dell'Agenda Digitale Locale - Unione Avanzata
- U4.00011 - Sviluppo delle piattaforme abilitanti e trasformazione digitale (evoluzione)
- U4.00012 - Efficientamento del cloud e dell'infrastruttura
- U4.00013 - Progetto di ammodernamento, innovazione digitale ed integrazione dei software in uso presso gli enti dell'unione
- U4.00014 - Progetto di innalzamento delle misure di sicurezza ICT
- U4.00015 - Progetto di consolidamento del service desk
- U7.00014 - DA 2024 io lo toglierei Analisi delle procedure e dell'organizzazione del servizio
- U7.00016 - Carpi - Analisi, predisposizione e revisione regolamenti ed altre procedure inerenti le attività gestite dal Settore
- U7.00017 - Monitoraggio istruttoria per il rilascio delle concessioni "Dehor". Studio pratiche di semplificazione
- U7.00018 - Realizzazione di attività di interesse economico richieste dai Comuni di Campogalliano, Carpi e Soliera
- U7.00019 - Regolamento Dehors per i comuni di Campogalliano, Novi e Soliera e revisione del vigente Regolamento di Carpi

DIGITALIZZAZIONE

- DG.00014 - Laboratorio aperto di Cittadinanza Digitale (rif. obtv U4.00010 - Attuazione dell'Agenda Digitale Locale)
- U2.00003 - Adeguamento procedure gestione giuridica del personale tramite software dedicato e innovazione modelli orari personale
- U4.00010 - Attuazione dell'Agenda Digitale Locale - Unione Avanzata
- U4.00011 - Sviluppo delle piattaforme abilitanti e trasformazione digitale (evoluzione)
- U4.00012 - Efficientamento del cloud e dell'infrastruttura
- U4.00013 - Progetto di ammodernamento, innovazione digitale ed integrazione dei software in uso presso gli enti dell'unione
- U4.00014 - Progetto di innalzamento delle misure di sicurezza ICT
- U4.00015 - Progetto di consolidamento del service desk
- U5.00029 - Ampliare la partecipazione della Comunità educante alle politiche educative e scolastiche dell'Unione





- U6.00031 - Integrazione dell'applicativo ICARE con il servizio di gestione protocollo dell'ente
- U7.00017 - Monitoraggio istruttoria per il rilascio delle concessioni "Dehor". Studio pratiche di semplificazione
- U7.00018 - Realizzazione di attività di interesse economico richieste dai Comuni di Campogalliano, Carpi e Soliera
- U7.00019 - Regolamento Dehors per i comuni di Campogalliano, Novi e Soliera e revisione del vigente Regolamento di Carpi
- U9.00030 - Sicurezza stradale - Attività di Polizia Stradale sul territorio - anno 2025








2.1.4 Obiettivi di valore pubblico e incremento del benessere







Gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, e istituzionale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, vengono individuati negli obiettivi strategici dell'Ente, riassunti sinteticamente in questa sede nella tabella che segue. Per la loro descrizione, programmazione e misurazione tramite indicatori dedicati, oltre che per la loro classificazione puntuale rispetto agli ambiti del valore pubblico, si rimanda al DUP dell'Unione e all'Appendice dedicata del presente documento.


Si specifica che, ai fini della valutazione del valore pubblico, tali obiettivi vanno considerati unitamente alla loro declinazione negli obiettivi di performance da essi discendenti, per l'approfondimento dei quali si rimanda alla sezione 2.2 e all'Appendice dedicata del presente documento.







Tra gli obiettivi di performance, poi, si sottolineano in particolare quelli relativi al contrasto all'anticorruzione e di trasparenza, che richiamano quanto specificamente individuato nella sezione 2.3 e all'Appendice dedicata del presente documento; essi sono obiettivi di valore pubblico poiché l'azione dell'Ente produce valore quando svolta in un contesto di legalità e trasparenza.




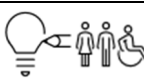

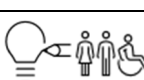




Titolo e descrizione		Livelli / Dimensioni
1 - Una città intercomunale		
1.1 - Ridefinizione e potenziamento della governance interistituzionale fra Unione e Comuni aderenti		
	1.01.01 - Sviluppare le forme e gli strumenti di partecipazione e condivisione tra gli enti dell'Unione	
	1.01.02 - Implementare e rafforzare la comunicazione istituzionale dell'Unione	
	1.01.03 - Smart Governance: integrazione dei sistemi delle sale consiliari in ottica smart	
1.2 - Sviluppo di sinergie fra Unione, partecipate e altre istituzioni per favorire il perseguimento delle linee di mandato		
	1.02.01 - Attuare le strategie di ATUSS in linea, ove possibile, con la nuova programmazione strategica 2024-2029	













Titolo e descrizione		Livelli / Dimensioni
2 - Un'organizzazione intelligente		
2.1 - Valorizzare dimensione etica e di conoscenza del lavoro pubblico, chiave per perseguire la qualità dell'azione pubblica		
	2.01.01 - Nuova attrattività del lavoro pubblico come opportunità di investimento per la vita professionale	
	2.01.02 - Fidelizzazione e riduzione del turn-over dei dipendenti neo-assunti	
	2.01.03 - Sistemi di incentivazione del personale maggiormente orientati al valore pubblico finale per cittadini, imprese e territorio	
	2.01.04 - IA Empowerment: Formazione e Crescita Professionale con l'Intelligenza Artificiale	
2.2 - Potenziamento servizi interni per sviluppare un approccio trasversale verso le strutture organizzative dei 5 enti		
	2.02.01 - Valorizzare l'approccio trasversale dei servizi di staff: rivedere processi di acquisto forniture beni/servizi intermedi	
	2.02.02 - Sviluppo delle conoscenze a supporto dei processi di acquisto	
	2.02.03 - Revisione dei processi amministrativi/digitali: focus sulla semplificazione e sulla accessibilità per i cittadini	





Titolo e descrizione		Livelli / Dimensioni
3 - Equità e vicinanza		
3.1 - Attuare l'Agenda Digitale rendendo accessibili in sicurezza i servizi digitali a cittadini e imprese		
	3.01.01 - Digital hub: Punti di Facilitazione Digitale	
	3.01.02 - Associazioni del terzo settore: relazione con le attività e le iniziative, relazione con la casa del volontariato	
3.2 - Trasparenza ed equità nelle politiche e nella gestione delle entrate locali		
	3.02.01 - Ridefinire la fiscalità urbana dell'Unione per promuovere la rigenerazione	
	3.02.02 - Presidiare con efficacia l'equità delle agevolazioni (ISEE) concesse nei servizi dei 4 Comuni.	
	3.02.03 - Proseguire nelle azioni di recupero dell'evasione su tributi e tariffe	
	3.02.04 - Valorizzazione del lavoro nei contratti pubblici	

Titolo e descrizione		Livelli / Dimensioni
4 - Un'istruzione aperta		
4.1 - Qualificare l'offerta formativa alle nuove generazioni, supportando gli istituti scolastici nel suo ampliamento		
	4.01.01 - Qualificare ed estendere l'offerta formativa territoriale	

	4.01.02 - Favorire i servizi di prossimità e la partecipazione della Comunità educante alle politiche scolastiche	
	4.01.03 - UdTA Iperconnessa: scuole in rete BUL	
4.2 - Estendere le offerte territoriali 0-3 anni e garantire la continuità del sistema educativo integrato		
	4.02.01 - Estendere l'offerta di servizi educativi alla prima infanzia mantenendo alto il livello dei nidi di infanzia	
	4.02.02 - Mantenere alto il livello delle scuole di infanzia in termini di qualità e quantità dei servizi erogati, consolidando il sistema integrato di educazione ed istruzione dalla nascita fino ai 6 anni	
4.3 - Sviluppare azioni integrate per garantire l'accesso a un'istruzione di qualità		
	4.03.01 - Garantire pari opportunità di istruzione	
	4.03.02 - Sostenere il diritto allo studio e contrastare la dispersione scolastica	

Titolo e descrizione		Livelli / Dimensioni
5 - Salute e socialità		
5.1 - Qualificare le strutture e i servizi sanitari e socio-sanitari		
	5.01.01 - Favorire e potenziare l'integrazione socio-sanitaria cogliendo l'opportunità delle Case della comunità	
	5.01.02 - Promuovere spazi e servizi per una comunità che sostiene salute e fragilità	
	5.01.03 - Promuovere il consolidamento, la diversificazione e l'ampliamento il sistema dei servizi, anche grazie ai fondi del PNRR	
5.2 - Rafforzare la rete di comunità attiva, i diritti e le pari opportunità		
	5.02.01 - Promuovere azioni di supporto alla genitorialità e progetti a sostegno di adolescenti e giovani.	
	5.02.02 - Rafforzare il contrasto a violenza e stereotipi di genere; valorizzare le donne in campo professionale	
5.3 - Potenziare il sostegno ai fragili e a chi si prende cura		
	5.03.01 - Assicurare e ampliare servizi/interventi a favore della domiciliarità e del caregiver familiare	
5.4 - Curare la socialità, l'intergenerazionalità e gli stili di vita		
	5.04.01 - Sviluppare progettualità a supporto di sani stili di vita e la socialità dei fragili	
	5.04.02 - Promuovere azioni di contrasto alla povertà, favorendo una maggiore equità nell'uso delle risorse e un loro miglior impiego	
5.5 - Garantire accoglienza ed integrazione		
	5.05.01 - Sostenere esigenze abitative dei cittadini più fragili	
	5.05.02 - Favorire i processi di integrazione cittadini stranieri	

Titolo e descrizione		Livelli / Dimensioni
6 - Attrattività e Innovazione		
6.1 - Sostenere la competitività economica del territorio (PS 1.1+1.2+1.3+1.4+3.3)		
	6.01.01 - Strumenti di conoscenza delle trasformazioni economiche	
	6.01.02 - Sostenere le trasformazioni produttive delle imprese del territorio	
	6.01.03 - Virtualizzazione del sistema informativo territoriale: accesso, dati e simulazioni	
6.2 - Promuovere politiche e servizi per le imprese e il commercio, con particolare attenzione ai centri storici (PS 2.1+2.2+2.3+4.1+4.2)		
	6.02.01 - Semplificazione dei servizi di prossimità al sistema produttivo esistente e di nuova generazione, con il coinvolgimento del tessuto economico	
	6.02.02 - Creazione di nuove funzioni nei centri storici	
	6.02.03 - Creazione di un servizio di supporto ai finanziamenti in ambito europeo	
	6.02.04 - Laboratorio aperto di cittadinanza digitale	
6.3 - Stimolare lo sviluppo di attività di promozione territoriale e marketing territoriale (PS 3.1+3.2)		
	6.03.01 - Promozione del territorio	
	6.03.02 - Ciclovie dell'Unione	
6.4 - Attuare il Piano Urbanistico Generale		
	6.04.01 - Sviluppo della metropolitana di superficie	
	6.04.02 - Accordo per la perequazione territoriale dei nuovi insediamenti di interesse unionale	
	6.04.03 - Monitoraggio del PUG e Tavolo con stakeholder per sviluppo politiche abitative	

Titolo e descrizione		Livelli / Dimensioni
7 - Sicurezza e legalità del territorio		
7.1 - Sviluppare azioni di Protezione civile intercomunale		
	7.01.01 - Interazione tra piani, strumenti e persone per la gestione dell'emergenza	
7.2 - Sicurezza integrata		
	7.02.01 - Sviluppo attivo del sistema di controllo e sorveglianza	
	7.02.02 - Potenziare collaborazione e scambio di informazioni con altri enti per il contrasto all'illegalità, al lavoro nero e alla criminalità organizzata	
	7.02.03 - Potenziamento delle forme di controllo di prossimità (controllo del vicinato, progetti di partecipazione)	

Si riportano inoltre in questa sede anche i progetti PNRR, in quanto strategici per l'Ente (dalla Nota di Aggiornamento al DUP 2025).

UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE - SOGGETTO ATTUATORE

Tutti i progetti hanno termine previsto 30/06/2026

OGGETTO	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRI TORIO	Attivato / da attivare	FASE attuazione	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione /Enti	Importo Totale progetto	Missione	Programma
Percorsi di autonomia per persone con disabilità nel territorio G34H2200034 0006	servizi sociali	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Sovracomunale (Distretto di Carpi)	Attivato. Sottoscritta convenzioni e con Ministero.	F	M5 - Inclusione e coesione	M5C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	1.2: Percorsi di autonomia per persone con disabilità	UN 2-Politiche per il Welfare / 3-Sostenere l'autonomia delle persone	715.000,00	12	02
<p>Modalità di attuazione: Il progetto prevede la realizzazione di un intervento integrato che verte su un percorso personalizzato di abitazione e lavoro. L'intervento di ristrutturazione edilizia riguarda 2 alloggi individuati all'interno del Territorio dell'Unione, in disponibilità del Comune di Carpi e del Comune di Campogalliano, che previa riqualificazione e adattamento saranno destinati all'accoglienza di n. 12 ragazzi disabili con discrete competenze, disponibili a sperimentarsi in percorsi di autonomia, Vita Indipendente e Dopo di Noi.</p> <p>Importo progetto Euro 715.000,00, di cui 400.000,00 di spese d'investimento, Euro 45.000,00 Spese di Personale ed Euro 270.000,00 spese gestione.</p> <p>Fase di attuazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Convenzione stipulata 19-08-2022, caricata su piattaforma Multifondo, Invio AdG 25/08/2022 e Invio Beneficiario 29/09/2022; ❖ Costituzione equipe multidisciplinare, approvata con determinazione dirigenziale; ❖ Comunicazione DIA con data avvio attività e domanda anticipo del 10% del finanziamento totale inviata al Ministero; ❖ Progetto visibile su piattaforma nazionale di rendicontazione Regis; ❖ Anticipo del 10% pari ad Euro 71.500,00, pervenuto il 24/03/2023 - incasso/registrazione il 21/12/2023 ❖ Richiesta rimodulazione termini del progetto il 31/05/2024 e approvata il 10/07/2024; ❖ Approvazione e sottoscrizione Accordo ex art. 15 L. 241/1990 con il Comune di Campogalliano e con il Comune di Carpi per la realizzazione della parte investimento (riqualificazione degli immobili); ❖ Alloggio del Comune di Campogalliano in fase di aggiudicazione affidamento lavori; ❖ Alloggio del Comune di Carpi convenzione con ACER relativa alla progettazione e DL manutenzione straordinaria per intervento su alloggio di Via G. Cesare; ❖ Parte gestionale: in via di attivazione procedure per l'affidamento dei servizi a operatori economici con esperienza nella conduzione di progetti rivolti a persone disabili; 												

OGGETTO	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRITORIO	Attivato / da attivare	FASE attuazione	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione /Enti	Importo Totale progetto	Missione	Programma
Percorsi di autonomia per persone con disabilità nel distretto di Carpi – percor-so di coprogettazione con soggetti del terzo settore G64H2200034 0006	servizi sociali	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Sovracomunale (Distretto di Carpi)	Attivato. Sottoscritta convenzione e con Ministero. Liquidazione del 10%	F	M5 - Inclusione e coesione	M5C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	1.2: Percorsi di autonomia per persone con disabilità	UN 2-Politiche per il Welfare / 3-Sostenere l'autonomia delle persone	715.000,00	12	02

Modalità di attuazione: Intervento attuato mediante avviso di co-progettazione rivolto a Enti del Terzo Settore.

Per la realizzazione del progetto, non essendo nelle disponibilità pubbliche un immobile da destinare a tali attività, l'Ambito Territoriale Sociale ha proceduto alla pubblicazione di un Avviso di Co-Progettazione rivolto al Terzo Settore ai sensi di quanto previsto dal Codice, specificando che l'immobile oggetto dell'intervento deve essere vincolato a tale finalità per 20 anni. All'avviso hanno partecipato la Fondazione Don Ivo Silingardi e la cooperativa Nazareno Soc. Coop. Soc, che si sono costituiti in ATI. La Fondazione ha messo a disposizione l'immobile e il coordinamento generale volto al conseguimento degli obiettivi del presente progetto. Ha infatti individuato una figura che ha il compito del coordinamento generale del progetto, con competenze organizzative, artistiche, di conduzione dei gruppi di lavoro e di realizzazione di strutture abitative per persone con disabilità. La cooperativa Nazareno ha inoltre messo a disposizione personale educativo specializzato e sociosanitario (OSS), con l'obiettivo di gestire i percorsi di indipendenza abitativa e di accompagnamento verso una autonomia lavorativa dei 12 destinatari del progetto. In relazione all'impegno del personale educativo e socio assistenziale, saranno indicativamente impegnati nel progetto n. 3 educatori professionali e n. 3 operatori socio sanitari (OSS) a tempo pieno. Questo numero potrà subire variazioni sulla base delle esigenze specifiche dei ragazzi selezionati dai servizi territoriali. Questo progetto permetterà di realizzare un'abitazione nella quale persone con disabilità possono vivere in autonomia e sperimentarsi in un lavoro adeguato alle loro capacità, per un intervento di Vita Indipendente.

Importo progetto Euro 715.000,00 di cui 400.000,00 di spese d'investimento, Euro 315.000,00 spese correnti di gestione, di cui Euro 45.000,00 spese di personale.

Fase di attuazione

- ❖ Convenzione stipulata 12-08-2022, caricata su piattaforma Multifondo, Invio AdG 24/08/2022 e Invio Beneficiario 24/08/2022;
- ❖ Costituzione equipe multidisciplinare, approvata con determinazione dirigenziale;
- ❖ Comunicazione DIA con data avvio attività e domanda anticipo del 10% del finanziamento totale inviata al Ministero;
- ❖ Progetto visibile su piattaforma nazionale di rendicontazione Regis;
- ❖ Anticipo del 10% pari ad Euro 71.500,00, pervenuto il 20/03/2023 - incasso/registrazione il 18/12/2023;
- ❖ 10 PAI (progetti assistenziali individualizzati) attivati al 30 settembre 2024, obiettivo 12 PAI da novembre;

❖ Parte Investimento in fase di esecuzione da parte dell'ATI.

OGGETTO	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRITORIO	Attivato / da attivare	FASE attuazione	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione /Enti	Importo Totale progetto	Missione	Programma
Povertà estrema - Centro ospitalità senza fissa dimora Via Molinari G94H2200020 0006	servizi sociali	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Sovracomunale (Distretto di Carpi)	Attivato. Sottoscritta convenzione con Ministero. Liquidazione del 10%	F	M5 - Inclusione e coesione	M5C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	1.3(.1): Housing temporaneo e stazioni di posta	UN 2-Politiche per il Welfare / 4-Qualificare e rendere più efficienti i servizi	710.000,00	12	04

Modalità di attuazione

Il progetto prevede la realizzazione di un intervento di presa in carico di persone povere e a rischio di grave emarginazione, configurandosi essenzialmente come progetto di Housing Temporaneo (categorie operative Ethos 6,8, 9 e 10). La presa in carico costruisce un percorso personalizzato di accompagnamento all'abitare (PAI – progetto assistenziale individualizzato) volto a prevenire il degrado di una vita in strada. Il progetto si sviluppa in Via Molinari n.33 – Carpi (Mo) nel centro della città e prevede la realizzazione di 8 mini alloggi e potrà ospitare n. 18 persone. Gli alloggi si sviluppano a piano terra, piano primo e piano secondo. A piano terra è previsto anche un alloggio che all'occorrenza potrà ospitare anche persone disabili. Gli alloggi sono suddivisi per ospitare persone singole, coppie e famiglie (di max 4 persone). Le stanze avranno tutte un arredo minimo ed un angolo cottura essenziale per poter cucinare in autonomia e saranno tutte dotate di bagno privato.

Le persone accolte in via Molinari sono sostenute da un progetto di ospitalità temporanea, il quale prevede la presa in carico multidisciplinare da parte di una equipe multiprofessionale e che opera in stretta connessione con la rete dei servizi sanitari e in collaborazione con gli Enti del Terzo Settore.

Importo progetto Euro 710.000,00, di cui Euro 500.000,00 costo investimento, Euro 45.000,00 costo personale ed Euro 165.000,00 costo di gestione.

Fase di attuazione

- ❖ Convenzione stipulata 22/02/2023 e caricata su piattaforma Multifondo, Invio AdG 31/03/2023, invio Beneficiario 21/04/2023;
- ❖ Costituzione equipe multidisciplinare in fase di approvazione;
- ❖ Comunicazione DIA con data avvio attività e domanda anticipo del 10% del finanziamento totale inviata al Ministero;
- ❖ Progetto visibile su piattaforma nazionale di rendicontazione Regis;
- ❖ Anticipo del 10% pari ad Euro 71.000,00, pervenuto il 20/03/2023 - incasso/registrazione il 22/12/2023;
- ❖ Approvazione e sottoscrizione Accordo tra ASP e UTdA;
- ❖ Parte investimento gestita da ASP, quale proprietario dell'immobile. Opere di ristrutturazione in fase di avvio lavori;
- ❖ Parte gestionale condivisa fra UTdA e ASP;
- ❖ Attivazione di un progetto ponte per la realizzazione della parte gestionale durante la fase dei lavori sull'immobile di via Molinari.

OGGETTO	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRITORIO	Attivato / da attivare	FASE attuazione	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione /Enti	Importo Totale progetto	Missione	Programma
Potenziamento PUASS e implementazione dei percorsi di dimissione protetta nei Distretti di Carpi e Mirandola G94H22000350006	servizi sociali	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Sovracomunale (Distretto di Carpi e Distretto di Mirandola)	Attivato. Sottoscritta convenzione con Ministero. Liquidazione e anticipazione 10%	F	M5 - Inclusione e coesione	M5C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	1.1(.3): Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti	UN 2-Politiche per il Welfare / 4-Qualificare e rendere più efficienti i servizi	329.982,00	12	07

Modalità di attuazione

Per entrambi gli ATS, il progetto si pone l'obiettivo di rafforzare l'assistenza domiciliare a partire dalle dimissioni ospedaliere. Pertanto la realizzazione del progetto è affidata al PUASS, (Punto Unico di Accesso Socio Sanitario), quale strumento di integrazione socio-sanitaria. Il PUASS, presente in entrambi gli ATS, organizza le dimissioni protette e facilita la dimissione dal reparto ospedaliero e la presa in carico territoriale. Il PUASS è costituito da infermieri professionali e assistenti sociali coordinati da funzionari e supportati da medici specialisti, che vengono interpellati a seconda delle necessità e dei bisogni.

Il PAI - piano di assistenza individualizzata è garantito in entrambi gli ATS dall'UVM (Unità di Valutazione Multiprofessionale), che valuta il bisogno sociosanitario dell'utente e predisponde il Piano, in accordo con l'utente stesso e la sua famiglia. Questo progetto permette di rafforzare tutto il percorso socio sanitario che si articola dalla dimissione ospedaliera al rientro al domicilio, garantendo alla famiglia tutta l'assistenza necessaria per n. 30 giorni, come da LEPS.

Importo progetto Euro 329.982,00, di cui 108.900,00 spese di personale.

Fase di attuazione

- ❖ Convenzione stipulata 28/03/2023, caricata su piattaforma Multifondo, Invio AdG 26/04/2023 e invio Beneficiario 23/05/2023;
- ❖ Costituzione equipe multidisciplinare, approvata con determinazione dirigenziale;
- ❖ Comunicazione DIA con data avvio attività e domanda anticipo del 10% del finanziamento totale inviata al Ministero;
- ❖ Progetto visibile su piattaforma nazionale di rendicontazione Regis;
- ❖ Anticipo del 10% pari ad Euro 32.998,20 pervenuto il 29/02/2024 - incasso/registrazione il 24/04/2024;
- ❖ Assunzione personale da aprile 2024;
- ❖ Quota gestionale dell'UTdA in fase di aggiudicazione;
- ❖ Quota gestionale dell'UCMAN in esecuzione.

Misura M1C1 1.7.2 Rete di servizi di facilitazione digitale

ATTUATORE	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRITORIO	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione	Importo progetto
Unione delle Terre d'Argine G69I23002210006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Unione delle Terre d'Argine	M1–Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	Misura 1.7.2 del PNRR - rete di servizi di facilitazione digitale	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica	181.250,00
<p>Nell'ambito dell'avviso per la presentazione di progetti e richieste di intervento relativi al progetto "Digitale facile in Emilia-Romagna" in data 12/10/2023 (pg 1032776/2023) l'Unione delle Terre d'Argine in qualità di soggetto proponente, ha presentato, sulla piattaforma SFINGE 2020 della Regione Emilia Romagna, il progetto "Punti di facilitazione digitale dell'Unione delle Terre d'Argine "Innovazione Tecnologica per Tutti: Accesso, Apprendimento, Abilità".</p> <p>La candidatura è stata accolta, con un contributo complessivo di 181.250,00, suddiviso sulle annualità 2024 e 2025 (Delibera Regione Emilia Romagna DPG/2024/4580 del 01/03/2024 ad oggetto: Progetto "Digitale facile in Emilia-Romagna" approvato con D.G.R. n. 857/2023 in attuazione della misura 1.7.2, missione 1, componente 1 del PNRR. Concessione dei contributi e impegni di spesa a favore dei soggetti sub attuatori per la realizzazione dei servizi di facilitazione. Accertamento entrate). A maggio 2024 Unione è uscita con una manifestazione d'interesse per l'individuazione di un ETS (modello C previsto dal bando). Il 27 giugno 2024 si è chiusa la fase di co-progettazione con l'ETS individuato e il 28 giugno sono stati attivati i primi due Sportelli. Le risorse sono iscritte nel bilancio di Unione, annualità 2024 e 2025.</p>								

UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE - SOGGETTO REALIZZATORE

Misura 1.2 “Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud”

ATTUATORE	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRITORIO	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione	Importo progetto
Comune di Campogalliano I71C22000520006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Campogalliano	M1–Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.2: abilitazione e facilitazione migrazione al cloud	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica	91.390,00
Comune di Carpi C91C22000570006	sviluppo digitale	potenziamento servizi e strutture di supporto	Carpi	M1–Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.2: abilitazione e facilitazione migrazione al cloud	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica	383.664,00
Comune di Novi H51C22000480006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Novi di Modena	M1–Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.2: abilitazione e facilitazione migrazione al cloud	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica	91.390,00
Comune di Soliera J31C22000520006	sviluppo digitale	potenziamento servizi e strutture di supporto	Soliera	M1–Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.2: abilitazione e facilitazione migrazione al cloud	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica	91.390,00

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

- candidatura in data 9 giugno 2022 tramite adesione al bando 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI sul portale PA DIGITALE 2026;
- ammissione alla candidatura in data 22 giugno 2022;
- conferma del finanziamento in data 5 settembre 2022 (Decreto numero n. 28 - 2 / 2022 – PNRR)
- servizi affidati: IaaS qualificato (in house) determina 713 del 20/07/2023; SaaS (ad operatore economico) determina 862 del 30/08/2023
- termine per l'asseverazione: entro il 23/11/2024

Nel corso del 2023 le risorse destinate ai progetti sono state rese disponibili integralmente dai Comuni a Unione; il 23 maggio 2024 è stata svolta la seduta di asseverazione tecnica da parte del Dipartimento Trasformazione Digitale per il Comune di Carpi, di cui si è in attesa dell'esito.

Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici”

ATTUATORE	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRITORIO	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione	Importo progetto
Comune di Campogalliano I71C22001580006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Campogalliano	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.4: servizi digitali e cittadinanza digitale	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica / 04 – Favorire la comunicazione e la partecipazione	155.234,00
Comune di Carpi C91C22004390006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Carpi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.4: servizi digitali e cittadinanza digitale	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica / 04 – Favorire la comunicazione e la partecipazione	328.160,00
Comune di Novi H51C22001590006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Novi di Modena	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.4: servizi digitali e cittadinanza digitale	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica / 04 – Favorire la comunicazione e la partecipazione	155.234,00
Comune di Soliera J31C22001720006	sviluppo digitale	potenziamento servizi e strutture di supporto	Soliera	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.4: servizi digitali e cittadinanza digitale	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica / 04 – Favorire la comunicazione e la partecipazione	155.234,00

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

- candidatura in data 19 settembre 2022 tramite adesione al bando 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI sul portale PA DIGITALE 2026;
- ammissione alla candidatura in data 8 novembre 2022;
- conferma del finanziamento in data 3 gennaio 2023 (Decreto numero n. 135 - 1 / 2022 - PNRR)
- approvazione avviso di indagine di mercato finalizzata all'individuazione di operatori economici da invitare alla procedura negoziata (determina n. 692/2023 del 13/07/2023)
- pubblicazione avviso all'albo del 13/07/2023
- progetto approvato con DG 80 del 02/08/2023
- procedura negoziata (determina 1153 del 07/11/2023)
- servizio affidato 29/12/2023, contratto di appalto stipulato (Prot.0102393 del 29/12/2023)

Nel corso del 2023 le risorse destinate ai progetti sono state rese disponibili integralmente dai Comuni a Unione.

Misura 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati”

ATTUATORE	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRITORIO	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione	Importo progetto
Comune di Campogalliano I71C22001780006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Campogalliano	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.3.1: dati e interoperabilità / “piattaforma digitale nazionale dati”	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	20.344,00
Comune di Carpi C91C22004660006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Carpi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.3.1: dati e interoperabilità / “piattaforma digitale nazionale dati”	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	162.748,00
Comune di Novi H51C22001830006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Novi di Modena	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.3.1: dati e interoperabilità / “piattaforma digitale nazionale dati”	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	20.344,00
Comune di Soliera J31C22001950006	sviluppo digitale	potenziamento servizi e strutture di supporto	Soliera	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.3.1: dati e interoperabilità / “piattaforma digitale nazionale dati”	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	20.344,00
<p>Unità operativa per la transizione digitale (Unione) per conto dei comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - candidatura in data 2 febbraio 2023 tramite adesione al bando 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati - COMUNI sul portale PA DIGITALE 2026; - ammissione alla candidatura in data 21 febbraio 2023; - conferma del finanziamento in data 3 gennaio 2023 (Decreto numero n. 152 - 2 / 2023 - PNRR) - eseguita la raccolta di preventivi al fine di valutare la congruità dell'offerta tecnico-economica per l'affidamento diretto del servizio - operatore economico individuato: affidamento del servizio con contratto Prot.0009026 del 01/02/2024 - giugno 2024: asseverazione tecnica per i Comuni di Campogalliano, Carpi e Novi di Modena (superata positivamente); si è proceduto con la richiesta di erogazione del finanziamento, si è in attesa di verifica della documentazione amministrativa - settembre-novembre 2024: tutti i finanziamenti sono stati liquidati <p>Nel corso del 2023 le risorse destinate ai progetti sono state rese disponibili integralmente dai Comuni a Unione.</p>								

Misura 1.4 ANPR Elettorale

ATTUATORE	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRITORIO	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione	Importo progetto
Comune di Campogalliano I71F23001160001	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Campogalliano	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini"	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	3.928,40
Comune di Carpi C91F23001320001	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Carpi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini"	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	8.979,20
Comune di Novi H51F23001050001	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Novi di Modena	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini"	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	3.928,40
Comune di Soliera J31F23001180001	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Soliera	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini"	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	3.928,40
<p>Il Decreto n. 18/2023 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale definisce i contributi da assegnare ai Comuni a supporto dell'integrazione nell'ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione; per quanto riguarda i Comuni appartenenti all'Unione Terre d'Argine, il contributo spettante è riconosciuto in funzione alla fascia di popolazione residente di appartenenza: Comune di Campogalliano, Novi e Soliera, Fascia 3 (5.001 – 20.000); Comune di Carpi: Fascia 5 (50.001 - 100.000). Il servizio è stato affidato dai singoli Comuni, e il finanziamento è stato erogato. Le risorse sono gestite dal Settore Sistemi Informativi di Unione sul bilancio dei singoli Comuni, già a partire dal 2023.</p>								

Misura 1.4 ANPR Stato civile

Nel corso del 2023 è stata avviata la fase di adozione controllata da parte di alcuni comuni sperimentatori dei servizi di ANPR stato civile. Il Decreto n. 19/2023 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale definisce i contributi da assegnare ai Comuni a supporto dell'integrazione nell'ANPR dello stato civile; per quanto riguarda i Comuni appartenenti all'Unione Terre d'Argine, il contributo spettante è riconosciuto in funzione alla fascia di popolazione residente di appartenenza: Comune di Campogalliano, Novi e Soliera, Fascia 3 (5.001 – 20.000); Comune di Carpi: Fascia 5 (50.001 - 100.000). Nel 2023 e nel corso del 2024 sono state svolte verifiche e attività per adempiere alla misura in oggetto da parte dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi e Soliera. Si resta in attesa dell'uscita del bando.

Le risorse vengono gestite dal Settore Sistemi Informativi di Unione sul bilancio dei singoli Comuni (16.274,80 euro per il Comune di Carpi, 8.979,20 per i Comuni di Campogalliano, Novi e Soliera); nel caso di un diverso impiego delle risorse, si procederà ad aggiornare i bilanci con successive variazioni.

Misura 1.4.3 Adozione PagoPA e App IO

ATTUATORE	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRITORIO	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione	Importo progetto
Comune di Campogalliano I71F23001600006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Campogalliano	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.4.3: "Adozione PagoPA e App IO"	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	8.570,00
Comune di Carpi C91F23001870006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Carpi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.4.3: "Adozione PagoPA e App IO"	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	23.673,00
Comune di Novi H51F23001850006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Novi di Modena	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.4.3: "Adozione PagoPA e App IO"	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	5.999,00
Comune di Soliera J31F23001730006	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Soliera	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.4.3: "Adozione PagoPA e App IO"	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	13.712,00
Unità operativa per la transizione digitale (Unione) per conto dei comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera: <ul style="list-style-type: none"> - candidature presentate il 14/11/2023; - conferma del finanziamento (Decreto n. 66 - 4 / 2024 - PNRR) - giugno 2024: asseverazione tecnica per i Comuni di Campogalliano, Carpi e Novi di Modena (superata positivamente); si è proceduto con la richiesta di erogazione del finanziamento, si è in attesa di verifica della documentazione amministrativa Le risorse sono gestite dal Settore Sistemi Informativi di Unione sul bilancio dei singoli Comuni, a partire dal 2024.								

Misura 1.4.5 SEND

Il 25 giugno 2024 è stata presentata candidatura alla Misura 1.4.5 della Missione1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale”, per la realizzazione di servizi sulla Piattaforma per la notificazione digitale (PND).

La candidatura è stata ammessa il 26 giugno; si è rimasti in attesa del decreto di finanziamento e di iscrizione delle relative risorse con la prima variazione di bilancio utile, a cura del Settore Sistemi Informativi di Unione sul bilancio dei singoli Comuni (59.966,00 euro per il Comune di Carpi, € 32.589,00 per i Comuni di Campogalliano, Novi e Soliera - Campogalliano: I71F22004720006, Carpi: C91F22005090006, Novi: H51F22011770006, Soliera: J31F22004960006).

Il 22 Agosto 2024 è stato emesso il decreto di finanziamento (Decreto n. 94 - 1 / 2024 – PNRR) e le risorse sono state iscritte nei bilanci dei Comuni; nel caso di un diverso impiego delle risorse, si procederà ad aggiornare i bilanci con successive variazioni.

Si segnala infine che Unione partecipa al progetto presentato in qualità di ente attuatore dall'Unione Comune Modenesi Area Nord (ATS Unione delle Terre d'Argine):

- Progetto di formazione volto al rafforzamento dei servizi sociali e alla prevenzione del burn out degli operatori,
- Missione M5 - Inclusione e coesione,
- Componente M5C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore,
- Investimento 1.1(.4): Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti.

Il progetto non transita dal bilancio di Unione Terre d'Argine; nel caso di un diverso impiego delle risorse in corso d'opera, si procederà ad aggiornare i bilanci con successive variazioni.

2.1.5 Qualità

La creazione di valore pubblico si collega, necessariamente, con il tema della qualità, che rappresenta un importante momento di confronto attivo con l'utenza (interna ed esterna), destinataria dell'azione pubblica.

Si richiama quindi in questa sede l'attività svolta dall'Unione delle Terre d'Argine in materia di qualità; l'art.8 del "*Regolamento di Organizzazione, strumenti e modalità dei controlli interni*" approvato con DCU n. 3 del 30 gennaio 2013 e successivamente modificato con DCU n. 2 del 15 febbraio 2017, prevede infatti che:

1. I servizi che l'Unione Terre d'Argine eroga sul territorio dell'Unione, direttamente o tramite terzi, adottano modalità gestionali che promuovono il miglioramento e l'adeguamento della loro qualità, anche attraverso la consultazione degli utenti ai fini della definizione degli standard qualitativi da assumere.
2. L'Ente assume impegni di qualità nei confronti dei propri utenti, anche adottando le Carte dei Servizi, che indicano, per ciascun servizio, gli standard qualitativi che l'Amministrazione si impegna a garantire e mantenere.
3. L'Ente procede periodicamente al monitoraggio della soddisfazione degli utenti attraverso sondaggi, questionari ed interviste che producono rendicontazioni di supporto alla valutazione dell'adeguatezza della qualità dei servizi erogati e costituiscono la base per le azioni di miglioramento ed adeguamento degli standard qualitativi assunti. confrontando i propri livelli di servizio con quelli erogati da altri Enti della Regione e dell'Intero Territorio Nazionale.

In applicazione del Regolamento di organizzazione, l'Ente, direttamente o tramite i soggetti gestori dei servizi:

- approva e aggiorna le Carte dei servizi²⁵
- programma ed esegue Indagini di soddisfazione, periodiche o occasionali.

Sempre ai sensi dell'art.8 del citato "*Regolamento di Organizzazione, strumenti e modalità dei controlli interni*", al comma 4, è previsto che, annualmente, l'Ente rediga la Relazione sullo Stato della Qualità dei Servizi²⁶. Tale relazione viene integrata nel PIAO, nella sezione dedicata dell'appendice relativa al Valore Pubblico.

Si segnalano infine le seguenti azioni specifiche:

- azioni di performance:

²⁵ Le carte dei servizi e gli standard di qualità sono reperibili all'indirizzo:

<https://www.terredargine.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/11885-servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita>

²⁶ Le relazioni sullo stato della qualità dei servizi per ogni annualità sono reperibili all'indirizzo:

<https://www.terredargine.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/12265-altri-contenuti/dati-ulteriori-uta/controlli-interni-uta>

- U5.00017 - Consolidare, mettere in sicurezza e rendere compatibile il sistema educativo territoriale dalla nascita fino ai 6 anni
- U5.00027 - Ampliare ed innovare il sistema educativo territoriale dalla nascita fino ai 6 anni dell'Unione Terre d'Argine
- U5.00028 - Attuare le procedure di rinnovo e le nuove modalità di affidamento degli appalti di servizio del Settore
- U5.00030 - Definire, in modo condiviso in coerenza con le linee di mandato, e approvare il nuovo Patto territoriale per la Scuola
- U8.00005 - Misure di supporto del Servizio Sismica ai RUP (dei comuni dell'Unione) nella verifica dei progetti di Opere Pubbliche

2.2 Performance

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

Come già visto per il livello generale strategico, l'ente dovrà rendicontarne il raggiungimento, contribuendo anche in questa sede a dar conto del “*valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*”.

Per il 2025-2027 l'Ente approva in questa sede gli obiettivi di performance, obiettivi esecutivi che costituiscono l'articolazione più dettagliata degli obiettivi operativi definiti nel DUP, con orizzonte temporale di 3 anni e specifico approfondimento del primo anno, assegnati ai Dirigenti dei servizi:

Settore	Responsabile
Segretario Generale	Vigente: Dott.ssa Clementina Brizzi (Decreto Presidente n. 33/2024 del 02/12/2024) Precedente: Dott.ssa Annalisa Garuti (Decreto Presidente Protocollo 55563/2018 del 15/10/2018)
Direttore Generale	Vigente: Dott. Daniele Cristoforetti (Decreto Presidente n. 24/2024 del 09/09/2024) Precedente: Decreto Presidente Protocollo 19945/2021 del 06/04/2021)
1° Settore Affari generali	Vigente: Dott.ssa Susi Tinti (Decreto Presidente n. 12/2024 del 20/06/2024) Precedente: Decreto Presidente Protocollo 68058/2020 del 30/11/2019)
2° Settore Servizi al Personale	Vigente: Dott. Mario Ferrari (Decreto Presidente n. 13/2024 del 20/06/2024) Precedente: Decreto Presidente Protocollo n. 52710/2020 del 26/10/2020)

3° Settore Servizi Finanziari	Vigente: Dott. Antonio Castelli (Decreto Presidente n. 25/2024 del 09/09/2024 Precedente: Decreto Presidente Protocollo n. 46329/2019 del 07/08/2019)
4° Settore Servizi Informativi	Vigente: Dott. Daniele De Simone (Decreto Presidente n. 1/2025 del 28/02/2025) Dott. Daniele Cristoforetti (interim) (Decreto Presidente n. 11/2024 del 20/06/2024 e n. 25/2024 del 09/09/2024) Precedente: Decreto Presidente Protocollo 63171/2021 del 27/09/2021)
5° Settore Servizi Educativi ed Istruzione	Vigente: Dott. Francesco Scaringella (Decreto Presidente n. 14/2024 del 20/06/2024 Precedente: Decreto Presidente Protocollo n. 36622/2019 del 20/06/2019)
6° Settore Servizi Sociali	Vigente: Dott. Massimo Terenziani (Decreto Presidente n. 29/2024 del 13/09/2024) Dott. Daniele Cristoforetti (interim) (Decreto Presidente n. 28/2024 del 10/09/2024) Precedente: Dott. Massimo Terenziani (Decreto Presidente Protocollo n. 23367/2021 del 22/04/2021)
7° Settore Sviluppo Economico	Vigente: Dott. Daniele Cristoforetti (interim) (Decreto Presidente n. 36/2024 del 30/12/2024) Precedente: Dott.ssa Francesca Mattioli (Decreto Presidente n. 1/2024 del 15/01/2024 e n. 3 del 29/03/2024) Dott.ssa Susi Tinti (interim fino al 14/01/2024) (Decreto Presidente Protocollo n. 85725/2021 del 24/12/2021)
8° Settore Sviluppo Territoriale	Vigente: Dott. Renzo Pavignani (Decreto Presidente n. 16/2024 del 20/06/2024 Precedente: Decreto Presidente Protocollo 62102/2021 del 23/09/2021)
9° Settore Polizia Locale	Vigente: Dott. Davide Golfieri (Decreto Presidente n. 27/2024 del 09/09/2024 Precedente: Decreto Presidente Protocollo n. 37555/2020 del 04/08/2020)

Gli obiettivi sono frutto della negoziazione tra Giunta e Dirigenti/Titolari di incarichi di elevata qualificazione, e specificano:

- settore assegnatario dell'obiettivo esecutivo
- responsabile e assessore di riferimento
- durata
- indirizzo strategico / obiettivo strategico / obiettivo operativo di riferimento
- priorità strategica
- tipo di obiettivo
- eventuali altri settori coinvolti
- unità di personale/risorse umane coinvolte
- peso rispetto al complesso degli obiettivi assegnati
- fasi e tempi di realizzazione
- indicatori di risultato
- verifiche di qualità
- risorse finanziarie

- vincoli e criticità

L'obiettivo esecutivo può essere costituito da:

- progetti (quali ad esempio azioni di miglioramento, riorganizzazione, efficientamento, apertura di nuovi servizi, ecc...)
- attività ordinarie e straordinarie che, pur non avendo carattere di progetto, hanno un impatto rilevante sulla gestione (ad esempio, organizzazione di eventi di ampia portata, opere pubbliche rilevanti, rinnovo di appalti di servizio di significativa complessità, ecc...)

Ogni obiettivo esecutivo viene classificato con un identificativo univoco, associato alla linea di programmazione di cui costituisce l'attuazione.

Gli obiettivi esecutivi rappresentano la base per il processo di valutazione della performance organizzativa e individuale, come previsto dalla normativa vigente e dai regolamenti comunali in materia (in particolare dal Regolamento Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni, approvato con Delibera di Giunta Unione n. 33 del 16.04.2014 e successive modifiche e integrazioni), a cui si rimanda per ogni approfondimento.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie assegnate, si intendono sempre associate ad ogni obiettivo le risorse complessivamente assegnate al Settore/Unità organizzativa, e si evidenziano le risorse specificamente dedicate (es. finanziamenti o contributi); in questo secondo caso, si indica il valore complessivo del progetto o dell'opera, e si rimanda al bilancio e agli altri strumenti di programmazione (es. Programma Triennale dei Lavori Pubblici) per l'approfondimento, l'aggiornamento e la scansione temporale (cronoprogramma).

Le risorse complessivamente assegnate ai dirigenti per lo svolgimento delle attività e per la realizzazione degli obiettivi sono identificate nel PEG Finanziario, approvato a seguito del bilancio di previsione; per il 2025-2027, si fa riferimento alla DG n. 143 del 30 dicembre 2024 e succ. modifiche.

Nel PEG Finanziario viene indicato sia il soggetto responsabile (inteso in via generale come il soggetto responsabile dell'ambito cui sono destinate le risorse) che il soggetto assegnatario (inteso in via generale come il soggetto competente alla gestione). Di norma, responsabile e assegnatario coincidono, anche se risultano differenti per i servizi trasversali (per i quali esiste la responsabilità viene affiancata da una gestione unitaria delle risorse; es. Personale: suddiviso come responsabilità nei vari settori/servizi ma interamente assegnato al Settore Personale per la gestione), o in presenza di particolari dinamiche di gestione.

In particolare, a ciascun obiettivo di performance viene assegnato un peso rispetto al complesso degli obiettivi assegnati al dirigente del singolo settore (su un totale previsto di 100, compresi eventuali obiettivi trasversali di Ente). Il peso assegnato combina la complessità e la strategicità dell'obiettivo:

- la complessità attiene prevalentemente gli aspetti tecnici di declinazione dell'obiettivo;
- la strategicità viene valutata prevalentemente rispetto alle priorità assegnate dall'amministrazione nei documenti di programmazione Per ciascun obiettivo si

evidenziano anche gli elementi che possono condizionarne la realizzazione e il raggiungimento.

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

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

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









La valutazione della performance viene poi effettuata dall'organo di Valutazione anche in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo le modalità stabilite dal Regolamento Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni (in particolare, art 9).

L'attuale Nucleo di Valutazione dell'Unione delle Terre d'Argine²⁷ è associato coi Comuni aderenti, è in forma monocratica ed è composto da un membro esterno.




























Si riporta di seguito la programmazione esecutiva 2025-2027, raccordata agli indirizzi strategici, obiettivi strategici ed obiettivi operativi di cui costituisce l'attuazione, e classificata in base al contributo alla creazione di valore pubblico, mentre si rimanda all'Appendice per il dettaglio delle schede obiettivo.
































²⁷ Decreto Presidenziale n. 32 del 31/10/2024 ad oggetto "Nomina del Nucleo di valutazione in forma monocratica dell'Unione dei Comuni "Terre d'Argine per un triennio"; in precedenza, Collegio di Valutazione, da ultimo Decreto Presidenziale Protocollo n. 656 del 05/07/2023





















RACCORDO TRA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA 2025-2027 E OBIETTIVI ESECUTIVI²⁸:



















dirigente	Obiettivo Esecutivo Performance 2025	livelli / dimensioni benessere
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
01. 01. 01 - Sviluppare le forme e gli strumenti di partecipazione e condivisione tra gli enti dell'Unione		
Daniele Cristoforetti	DG.00012 - Una programmazione orientata al valore pubblico: trasversalità organizzativa e nuovo sistema di valutazione	
Antonio Castelli	U3.00040 - Approvazione coordinata dei bilanci preventivi 2026/2028 dei 5 Enti entro il 31/12/2025	
	U3.00041 - Gestione contabile e controlli inerenti il PNRR - anno 2025	
	U3.00042 - Adozione delle innovazioni contabili e attività di formazione	
Renzo Pavignani	U8.00008 - Studio di fattibilità per una gestione coordinata e sinergica del PUG e delle funzioni urbanistica-edilizia	
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
01. 02. 01 - Attuare le strategie di ATUSS in linea, ove possibile, con la nuova programmazione strategica 2024-2029		
Daniele Cristoforetti	DG.00013 - Cabina di regia "Progetti Strategici Finanziati"	
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
02. 01. 01 - Nuova attrattività del lavoro pubblico come opportunità di investimento per la vita professionale		
Mario Ferrari	U2.00018 - Innovazione delle modalità di reclutamento del personale	
	U2.00020 - Individuazione dei nuovi profili professionali propedeutici alla gestione dei fabbisogni professionali per competenze	

















²⁸ Eccetto obiettivi relativi alle Azioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e obiettivi Trasversalità





















LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
02. 01. 03 - Sistemi di incentivazione del personale maggiormente orientati al valore pubblico finale x cittadini, imprese, territorio		
Mario Ferrari	U2.00003 - Adeguamento procedure gestione giuridica del personale tramite software dedicato e innovazione modelli orari personale	  
	U2.00019 - Potenziamento delle attività formative	  
	U2.00021 - Gestione delle posizioni previdenziali INPS del personale e verifica degli ECA - Anno 2025	  
	U2.00022 - Anticipo dell'iter di costituzione delle risorse decentrate	  
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
02. 02. 01 - Valorizzare l'approccio trasversale dei servizi di staff: rivedere processi di acquisto forniture beni/servizi intermedi		
Susi Tinti	U1.00002 - Gestione Efficiente delle Gare e dei Contratti	  
	U1.00015 - Ottimizzazione e risparmio nell'uso di beni di consumo	  
	U1.00016 - Razionalizzazione del Servizio Acquisti - Valorizzazione dei Servizi di Staff	  
	U1.00018 - Analisi e riorganizzazione della gestione degli approvvigionamenti per le Scuole	  
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
02. 02. 02 - Sviluppo delle conoscenze a supporto dei processi di acquisto		
Susi Tinti	U1.00012 - Supporto e Formazione in Tema di Appalti	  

LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
02. 02. 03 - Revisione dei processi amministrativi/digitali: focus sulla semplificazione e sulla accessibilità per i cittadini		
Daniele De Simone	U4.00010 - Attuazione dell'Agenda Digitale Locale - Unione Avanzata	  
	U4.00011 - Sviluppo delle piattaforme abilitanti e trasformazione digitale (evoluzione)	  
	U4.00012 - Efficientamento del cloud e dell'infrastruttura	  
	U4.00013 - Progetto di ammodernamento, innovazione digitale ed integrazione dei software in uso presso gli enti dell'unione	  
	U4.00014 - Progetto di innalzamento delle misure di sicurezza ICT	  
	U4.00015 - Progetto di consolidamento del service desk	  
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
03. 02. 01 - Ridefinire la fiscalità urbana dell'Unione per promuovere la rigenerazione		
Renzo Pavignani	U8.00007 - Coordinamento della revisione della disciplina del contributo di costruzione dei 4 comuni Unione	 
	U8.00010 - Aggiornamento aree edificabili a fini IMU - supporto al Servizio Finanziario e definizione di una cartografia on line	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
03. 02. 03 - Proseguire nelle azioni di recupero dell'evasione su tributi e tariffe		
Antonio Castelli	U3.00035 - Partecipazione all'attività di accertamento dei tributi erariali (Inc.G.Entrate)	  
	U3.00036 - Riscossione coattiva entrate (tributarie e non) per l'Unione Terre d'Argine e i Comuni ad essa aderenti (Inc.G.Entrate)	  
	U3.00037 - Contrasto evasione IMU (Inc.G.Entrate)	  

	U3.00038 - Bonifica e aggiornamento banca dati IMU all'attualità	  
	U3.00039 - Verifica congruità classamenti catastali (Inc.G.Entrate)	  
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 03. 02. 04 - Valorizzazione del lavoro nei contratti pubblici		
Susi Tinti	U1.00017 - Valorizzazione del Lavoro Pubblico nei Contratti Pubblici	  
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 04. 01. 01 - Qualificare ed estendere l'offerta formativa territoriale		
Francesco Scaringella	U5.00030 - Definire, in modo condiviso in coerenza con le linee di mandato, e approvare il nuovo Patto territoriale per la Scuola	 
	U5.00032 - Promuovere e sperimentare modalità di corretta rendicontazione delle risorse ottenute (UE, nazionali, regionali, locali)	  
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 04. 01. 02 - Favorire i servizi di prossimità e la partecipazione della Comunità educante alle politiche scolastiche		
Francesco Scaringella	U5.00029 - Ampliare la partecipazione della Comunità educante alle politiche educative e scolastiche dell'Unione	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 04. 02. 01 - Estendere l'offerta di servizi educativi alla prima infanzia mantenendo alto il livello dei nidi di infanzia		
Francesco Scaringella	U5.00027 - Ampliare ed innovare il sistema educativo territoriale dalla nascita fino ai 6 anni dell'Unione Terre d'Argine	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 04. 02. 02 - Mantenere alto il livello delle scuole di infanzia in qualità e quantità dei servizi erogati,consolidando il sistema 0-6		
Francesco Scaringella	U5.00017 - Consolidare, mettere in sicurezza e rendere compatibile il sistema educativo territoriale dalla nascita fino ai 6 anni	 

LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
04. 03. 01 - Garantire pari opportunità di istruzione		
Francesco Scaringella	U5.00028 - Attuare le procedure di rinnovo e le nuove modalità di affidamento degli appalti di servizio del Settore	 
	U5.00031 - Aggiornare e rendere compatibile il modello di inclusione e assistenza ad autonomia e comunicazione in tutte le scuole	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
05. 01. 02 - Promuovere spazi e servizi per una comunità che sostiene salute e fragilità		
Massimo Terenziani	U6.00031 - Integrazione dell'applicativo ICARE con il servizio di gestione protocollo dell'ente	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
05. 01. 03 - Promuovere il consolidamento, la diversificazione e l'ampliamento il sistema		
Massimo Terenziani	U6.00023 - Attuazione del nuovo sistema di accreditamento dei servizi socio-sanitari per la disabilità e non autosufficienza	 
	U6.00026 - Avvio e gestione progetti PNRR Missione 5 Inclusione e Coesione	 
	U6.00027 - Approvazione e prima applicazione nuovo regolamento di accesso in Casa Residenza per Anziani (CRA) su posti accreditati	 
	U6.00033 - Ridefinizione rapporti con ASP per gestione servizi socio sanitari - revisione contratto di servizio	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
05. 02. 01 - Promuovere azioni di supporto alla genitorialità e progetti a sostegno di adolescenti e giovani.		
Massimo Terenziani	U6.00030 - Interventi e progetti a sostegno degli adolescenti e dei loro genitori, operatori e adulti di riferimento	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
05. 02. 02 - Rafforzare il contrasto a violenza e stereotipi di genere; valorizzare le donne in campo professionale		
Massimo Terenziani	U6.00029 - Costituzione e definizione regole di funzionamento della commissione Pari Opportunità dell'Unione	 

LINEA di PROGRAMMAZIONE: 05. 04. 02 - Promuovere azioni di contrasto alla povertà, favorendo maggiore equità nell'uso delle risorse e un loro miglior impiego		
Massimo Terenziani	U6.00028 - Consolidamento azioni di contrasto a esclusione e povertà alimentare per persone in condizione di disagio / marginalità	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 05. 05. 01 - Sostenere esigenze abitative dei cittadini più fragili		
Massimo Terenziani	U6.00032 - Sviluppo azioni di contrasto all'emergenza abitativa e conflittualità tra condomini	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 06. 01. 01 - Strumenti di conoscenza delle trasformazioni economiche		
Daniele Cristoforetti	DG.00015 - Progettazione Osservatorio Sviluppo Economico	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 06. 01. 02 - Sostenere le trasformazioni produttive delle imprese del territorio		
Daniele Cristoforetti	U7.00017 - Monitoraggio istruttoria per il rilascio delle concessioni "Dehor". Studio pratiche di semplificazione	 
	U7.00018 - Realizzazione di attività di interesse economico richieste dai Comuni di Campogalliano, Novi e Soliera	 
	U7.00019 - Regolamento Dehors per i comuni di Campogalliano, Novi e Soliera e revisione del vigente Regolamento di Carpi	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 06. 02. 03 - Creazione di un servizio di supporto ai finanziamenti in ambito europeo		
Daniele Cristoforetti	DG.00011 - Coordinamento e monitoraggio progetti e processi di rilevanza strategica dell'ente (Ufficio Europa) - anno 2025	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE: 06. 02. 04 - Laboratorio aperto di cittadinanza digitale		
Daniele Cristoforetti	DG.00014 - Laboratorio aperto di Cittadinanza Digitale (rif. obtv U4.00010 - Attuazione dell'Agenda Digitale Locale)	 

LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
06. 04. 03 - Monitoraggio del PUG e Tavolo con stakeholder per sviluppo politiche abitative		
Renzo Pavignani	U8.00005 - Misure di supporto del Servizio Sismica ai RUP (dei comuni dell'Unione) nella verifica dei progetti di Opere Pubbliche	 
	U8.00006 - Revisione e implementazione del sito web PUG-Ufficio di Piano	 
	U8.00009 - Coordinamento aggiornamento del Regolamento Edilizio comunale e della disciplina delle sanzioni in ambito edilizio	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
07. 01. 01 - Interazione tra piani, strumenti e persone per la gestione dell'emergenza		
Davide Golfieri	U9.00034 - Creazione del Centro Coordinamento Unione per la Protezione Civile	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
07. 02. 01 - Sviluppo attivo del sistema di controllo e sorveglianza		
Davide Golfieri	U9.00024 - Sicurezza urbana - anno 2025	 
	U9.00029 - Sicurezza stradale - Attività di Polizia Stradale sul territorio - anno 2025	 
	U9.00030 - Territorio sicuro e vigilato - anno 2025	 
	U9.00031 - Tutela ed educazione alla legalità, contrasto all'abusivismo commerciale/edilizio e all'abbandono dei rifiuti	 
	U9.00032 - "Educazione Stradale per i Giovani: Progetti e Sfide per l'Unione Terre d'Argine"	 
LINEA di PROGRAMMAZIONE:		
07. 02. 02 - Potenziare collaborazione e scambio informativo con altri enti per contrasto a illegalità, lavoro nero e criminalità org		
Davide Golfieri	U9.00028 - Progetto "Sicurezza in Comune"	 

2.2.1 Pari opportunità ed equilibrio di genere

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

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

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

Fino al 2022 tali obiettivi sono stati definiti all'interno del Piano delle Azioni Positive²⁹, documento previsto dall'art. 48 del D. Lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, finalizzato alla programmazione triennale di azioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per valorizzarne le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne e soggetto ad aggiornamento annuale. Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito integralmente nella presente sottosezione del PIAO.

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

L'Unione delle Terre d'Argine, con Decreto pg 88467/2022, ha provveduto al rinnovo dei componenti del CUG in attuazione della delibera di Giunta dell'Unione n. 103/2021 “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni. Disposizioni in merito alla composizione”; stante il conferimento in Unione delle funzioni e attività in materia di politiche per la promozione e sviluppo delle pari opportunità fra uomo e donna, il Comitato svolge la propria attività anche per i 4 Comuni aderenti.

Si propone innanzitutto un approfondimento in chiave di genere sui dipendenti degli enti³⁰:

Ente	Ruolo e 108 - 110 - 90			Non Ruolo		TOTALE
	dipendenti al 31/12/2023	cessati 2024	assunti 2024	dipendenti al 31/12/2024	Non Ruolo al 31/12/2024	
Unione	443	55	57	445	46	491
Campogalliano	43	5	4	42	1	43
Carpi	210	34	34	210	3	213
Novi	25	3	3	25	1	26
Soliera	43	9	7	41	0	41
Totale	764	106	105	763	51	814

(dati da Settore Servizi al Personale, aggiornamento su NdADUP 2025, tabella pg 101)

Per una miglior comprensione dei dati, si ritiene utile ricordare che:

²⁹ Da ultimo, Piano delle Azioni Positive 2020/2022, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 153/2020 “Piano della performance 2020/2022 e allegato Piano delle azioni positive – approvazione” e confermato per l'annualità 2022 dalla deliberazione di Giunta n. 20 del 23/02/2022 “Piano della Performance 2022/2024 – Approvazione”. Il Piano è poi confluito nel PIAO 2022-2024.

³⁰ Dati aggiornati al 31/12/2024.

- le funzioni conferite ai 5 enti qui indagati costituiscono solo una parte delle più ampie funzioni svolte dalla Pubblica Amministrazione a livello nazionale complessivo, così come dal più omogeneo comparto degli Enti locali: i dati, quindi, non sono immediatamente confrontabili con i dati nazionali, in particolare con il Censimento generale del personale in servizio presso gli enti locali pubblicato dal Ministero dell'Interno;
- tra i 5 enti analizzati, i 4 Comuni offrono una rosa di servizi analoga tra loro (in particolare: servizi demografici; culturali; ambiente, edilizia e territorio), mentre Unione svolge - su conferimento dai comuni- servizi differenti (in particolare: servizi generali quali acquisti ed appalti, personale, finanze, SIA; servizi educativi e sociali; servizi alle imprese; programmazione territoriale; polizia locale); tutti i 5 enti svolgono invece attività simili connesse al funzionamento dell'ente;
- gli enti indagati non sono immediatamente confrontabili tra loro, né per complessità organizzativa, né per numero di dipendenti; in particolare, solo 2 enti su 5 hanno funzioni dirigenziali vere e proprie, mentre 3 enti (e 1 in particolare) presentano un numero estremamente ridotto di dipendenti: i dati quindi non possono essere letti con piena validità statistica;
- i Segretari generali non sono compresi nei dati esposti nella tabella precedente (in quanto, pur essendo Dirigente Pubblico al servizio dell'ente, il Segretario è un soggetto dipendente dal Ministero dell'Interno). Nei 5 enti indagati sono presenti 2 Segretari Generali, entrambe donne (una a Carpi, ma in servizio anche per Unione e Novi; una a Soliera, ma in servizio anche per Campogalliano);
- i dati comprendono anche i dipendenti in aspettativa, che pur non prestando servizio attivo risultano in forza negli organici; in due casi, l'aspettativa corrisponde a un incarico 110 nel medesimo ente (Unione).

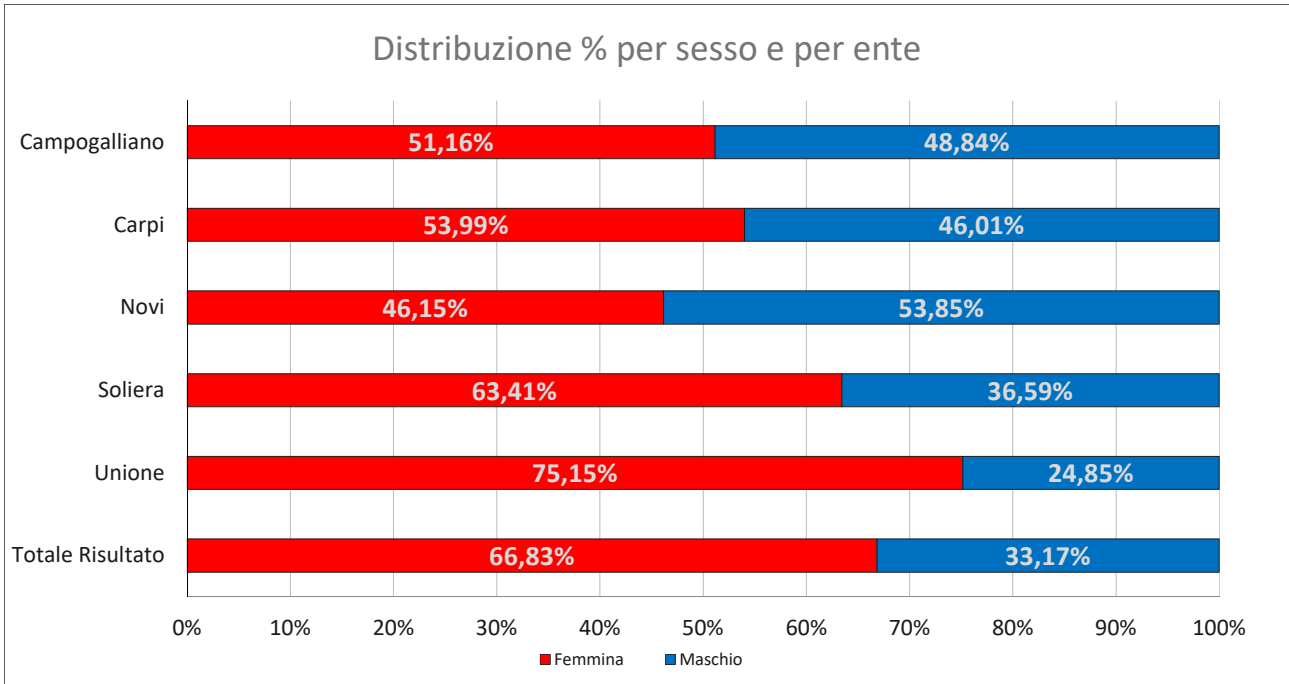
Per questo, per l'analisi si ritiene utile indagare la distribuzione e gli scostamenti percentuali tra gli enti o con il dato complessivo della popolazione di riferimento; si ritiene infatti che tale diversa distribuzione sia un interessante indicatore di possibili aree critiche nei singoli focus d'interesse.

Analisi per sesso:

In primo luogo, si propone l'analisi dei dipendenti per sesso, che costituisce anche la "popolazione di riferimento" per successivi confronti.

Gli enti appartenenti all'Unione mostrano nel complesso una prevalente presenza femminile. Tale presenza è più marcata nell'ente Unione, probabilmente in relazione alla presenza di competenze nelle quali è rilevante la presenza di personale di sesso femminile (relative ai servizi educativi e sociali) e all'assenza delle funzioni tecnico-urbanistiche. Il Comune di Novi, invece, si presenta in controtendenza, con una prevalenza di dipendenti uomini.

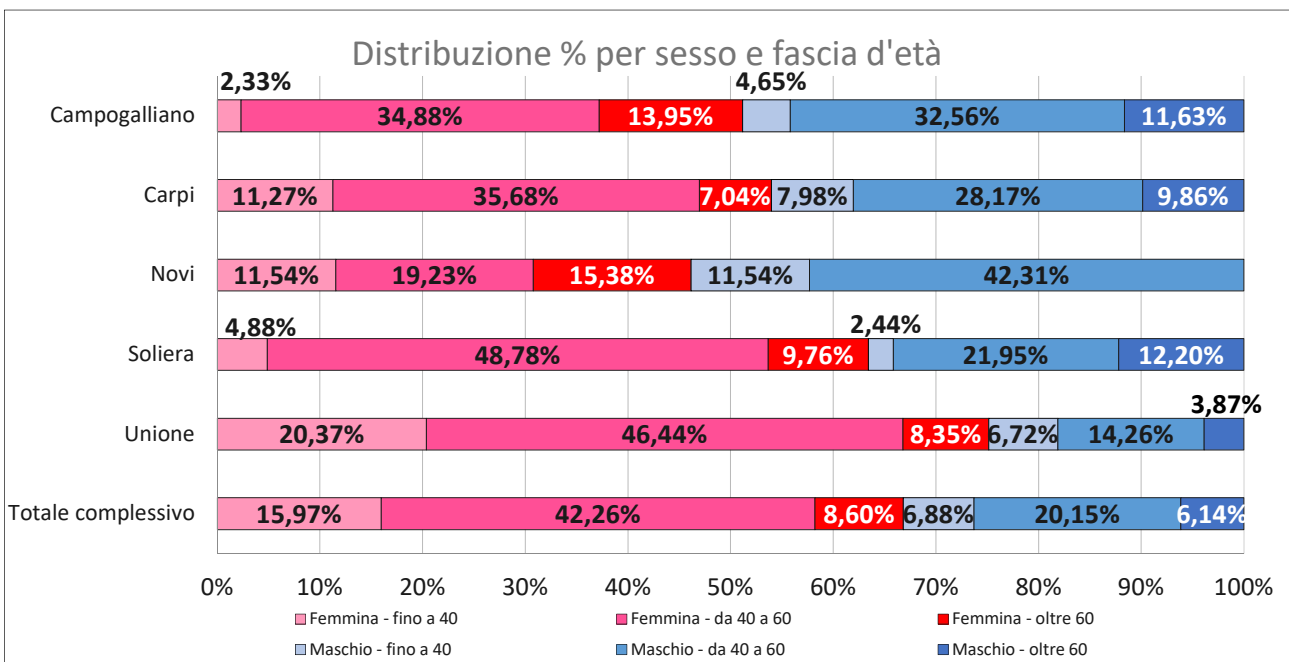
	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Femmina	22	115	12	26	369	544
Maschio	21	98	14	15	122	270
Totale complessivo	43	213	26	41	491	814
	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Femmina	51,16%	53,99%	46,15%	63,41%	75,15%	66,83%
Maschio	48,84%	46,01%	53,85%	36,59%	24,85%	33,17%

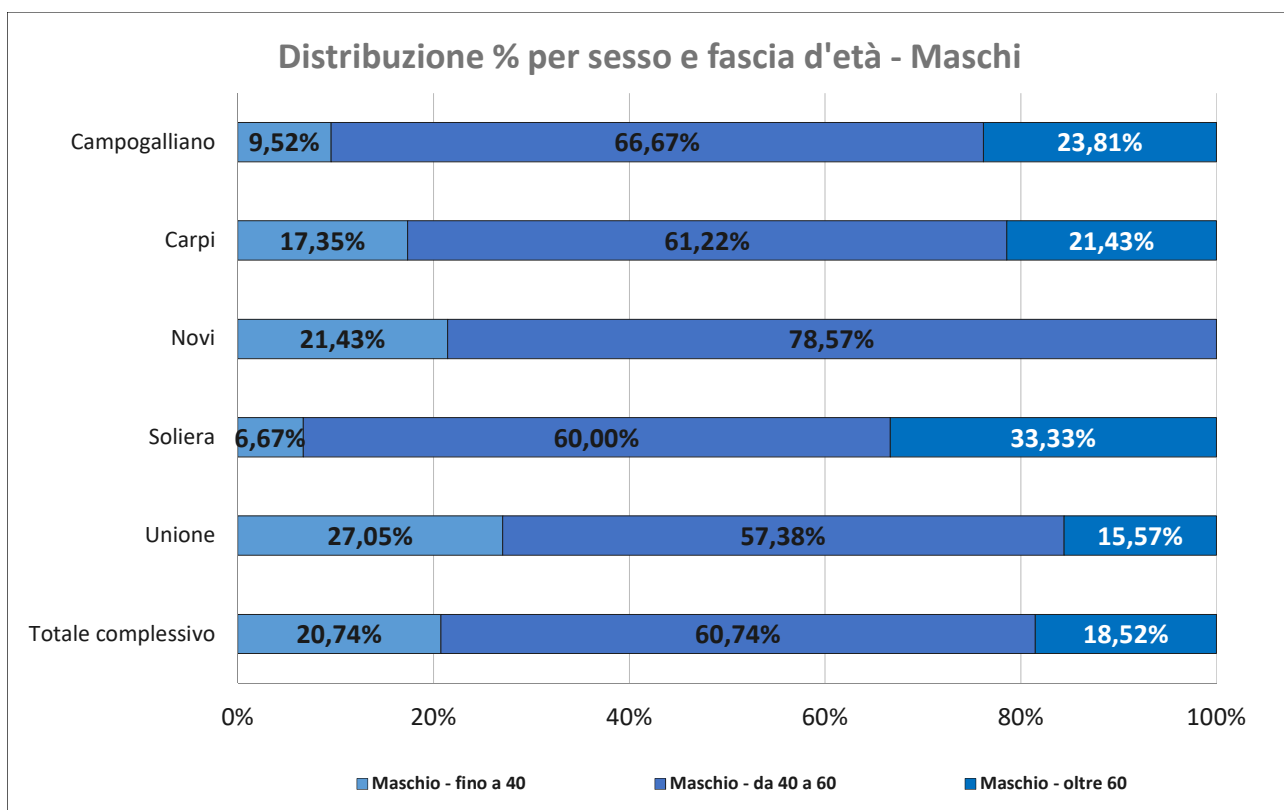
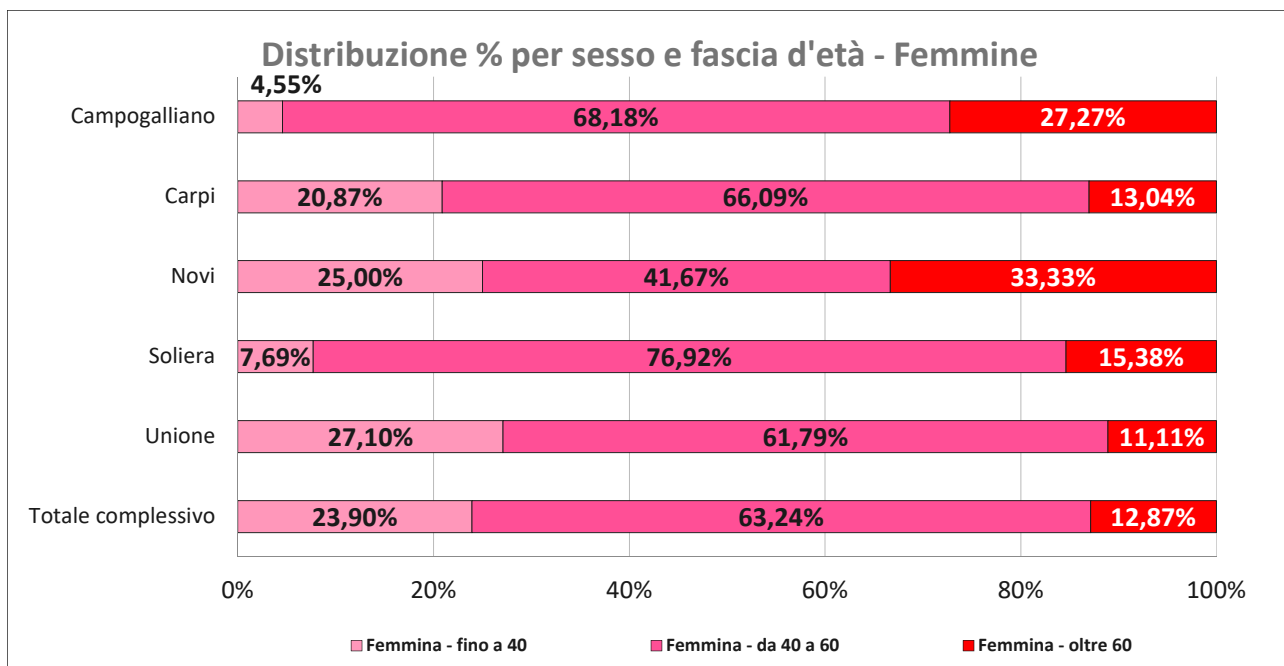


Analisi per sesso e per età:

In secondo luogo, si interseca l'indagine per sesso con l'età anagrafica:

- la presenza "giovane" è percentualmente più elevata nelle donne sia complessivamente che per 3 enti su 5 (con picchi in Unione e Carpi e con l'eccezione di Campogalliano).
- la presenza "adulta" è percentualmente più elevata nelle donne uomini sia complessivamente che per 4 enti su 5 (con l'eccezione di Novi)
- la presenza "matura" è percentualmente più elevata nelle donne sia complessivamente che per 2 enti su 5 (con picchi Novi e Unione e con l'eccezione di Carpi e Soliera)



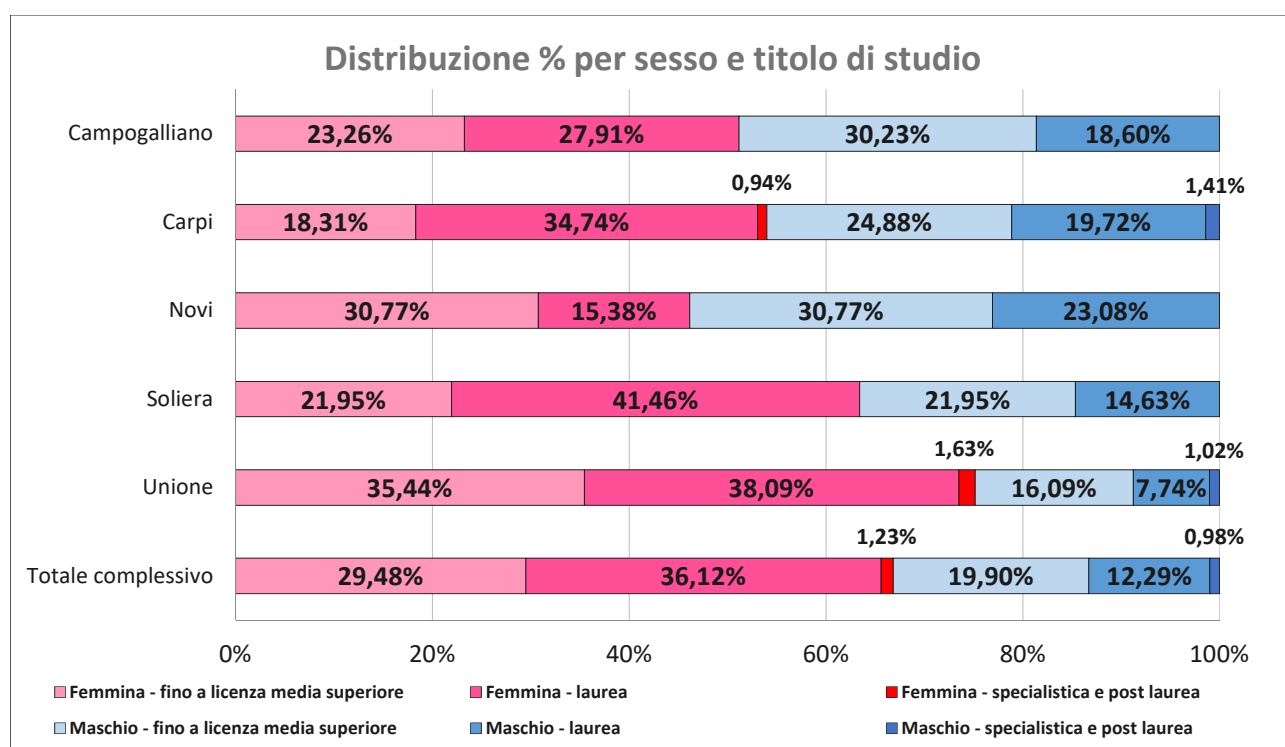


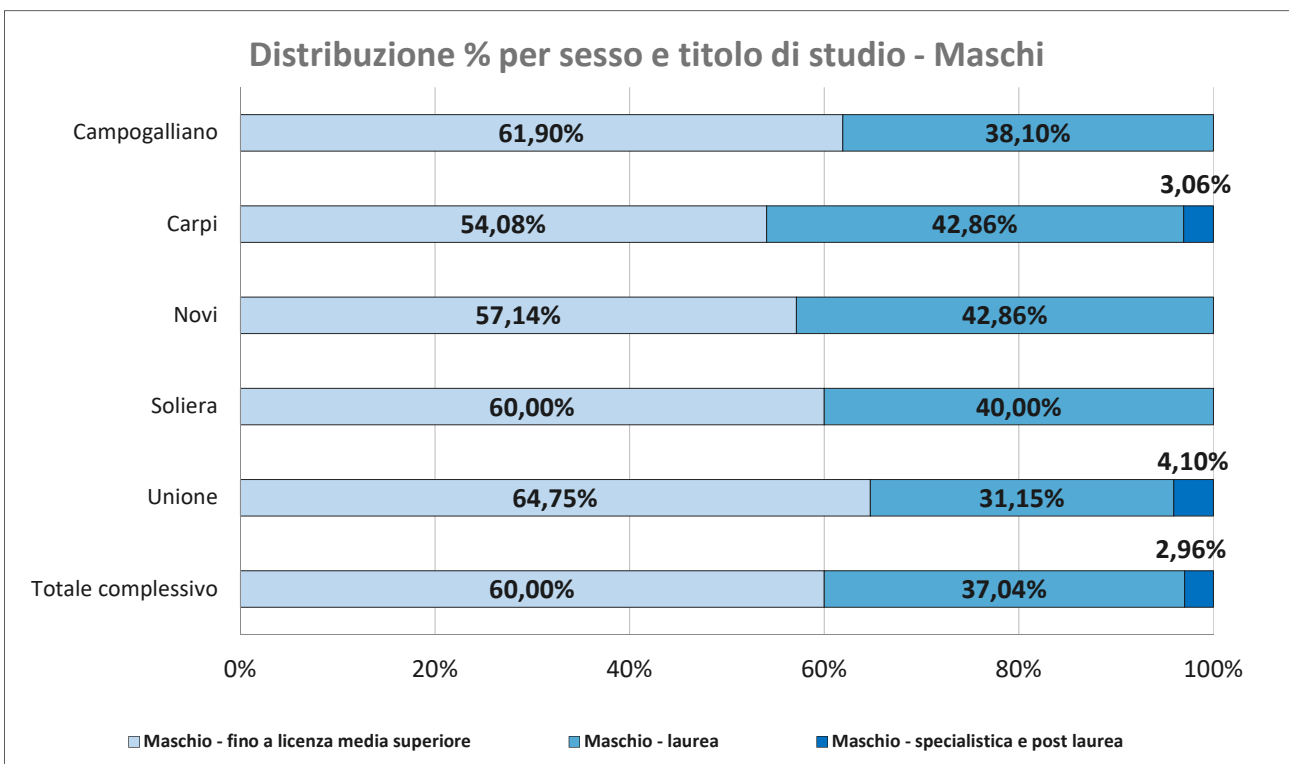
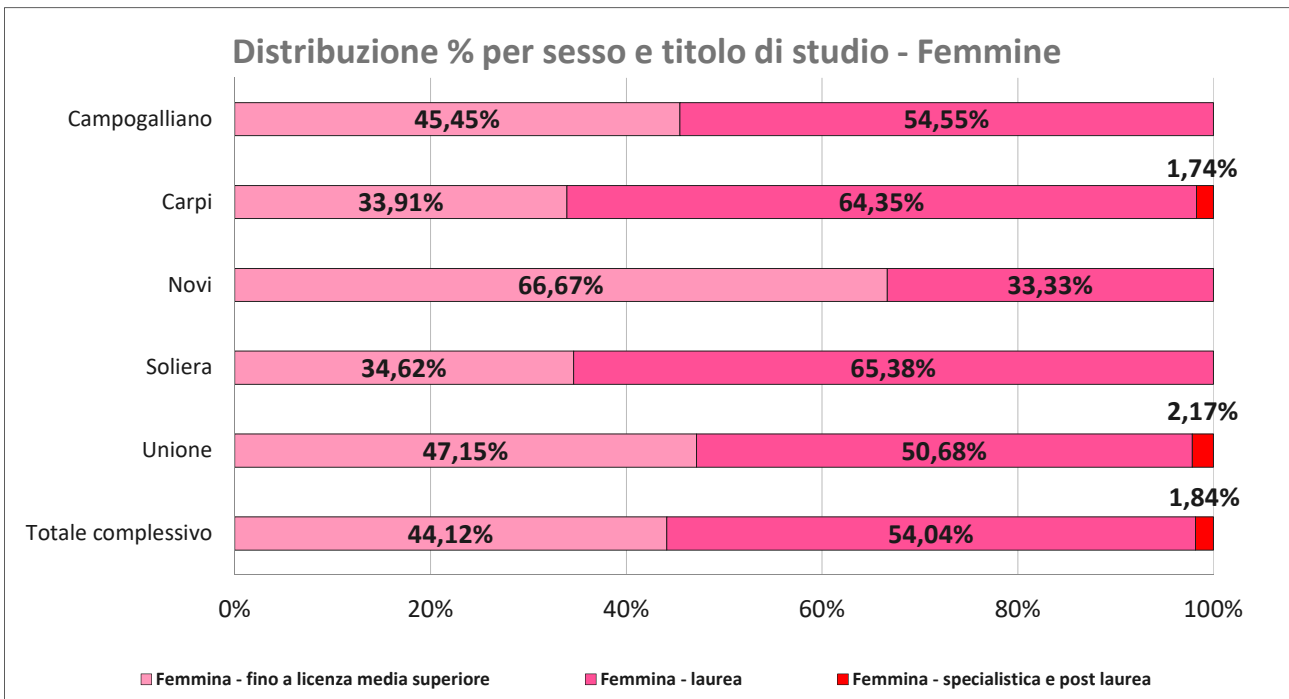
Analisi per sesso e per titolo di studio:

Come terza chiave di analisi generale, si interseca l'indagine per sesso con il titolo di studio. Dai dati emerge un livello di scolarità complessivamente più elevato nelle donne rispetto agli uomini (sia per il diploma di laurea che per l'alta formazione). Tale andamento si mostra più marcato nel Comune di Soliera, ed è in controtendenza solo nel Comune di Novi.

Come detto in premessa, si specifica che il Segretario generale non rientra nei dati qui analizzati; si ricorda che nei 5 enti indagati sono presenti 2 Segretari Generali, entrambe donne con formazione universitaria o post universitaria.

	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Femmina	22	115	12	26	369	544
fino a licenza media superiore	10	39	8	9	174	240
laurea	12	74	4	17	187	294
post laurea		2			8	10
Maschio	21	98	14	15	122	270
fino a licenza media superiore	13	53	8	9	79	162
laurea	8	42	6	6	38	100
post laurea		3			5	8
Totale complessivo	43	213	26	41	491	814





Analisi per sesso e responsabilità di ruolo:

Passando agli aspetti organizzativi, si propone in primo luogo l'indagine per sesso in relazione al ruolo ricoperto nell'ente, e in particolare rispetto all'esercizio di funzioni formali di responsabilità.

I ruoli di responsabilità individuati per l'analisi sono:

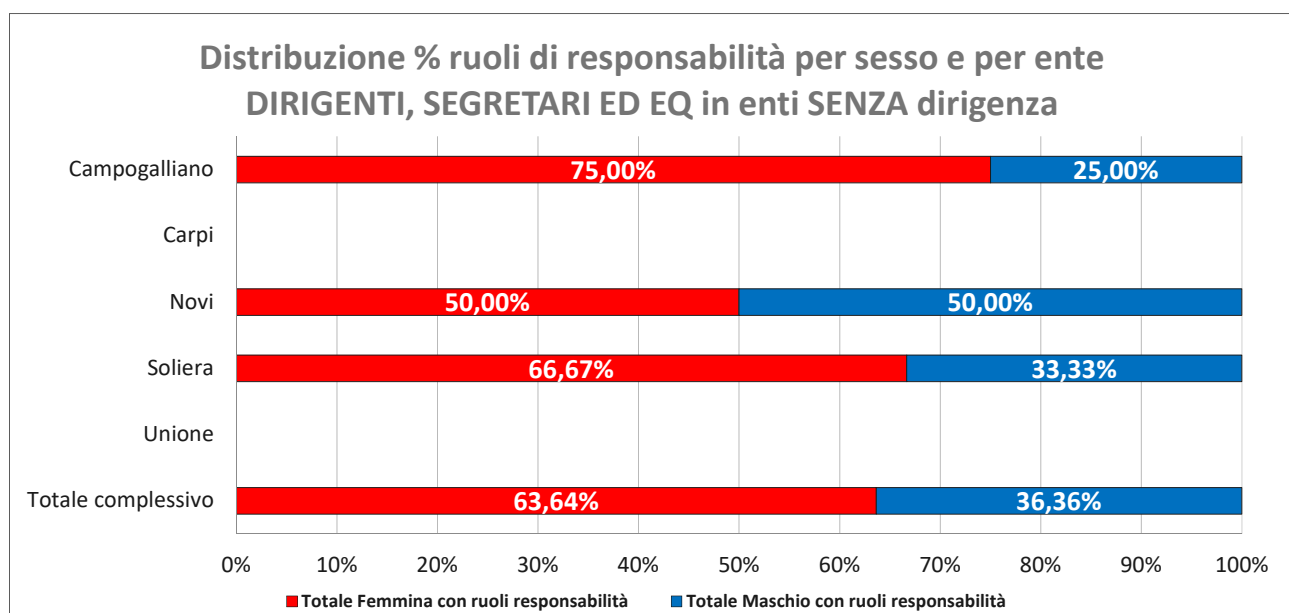
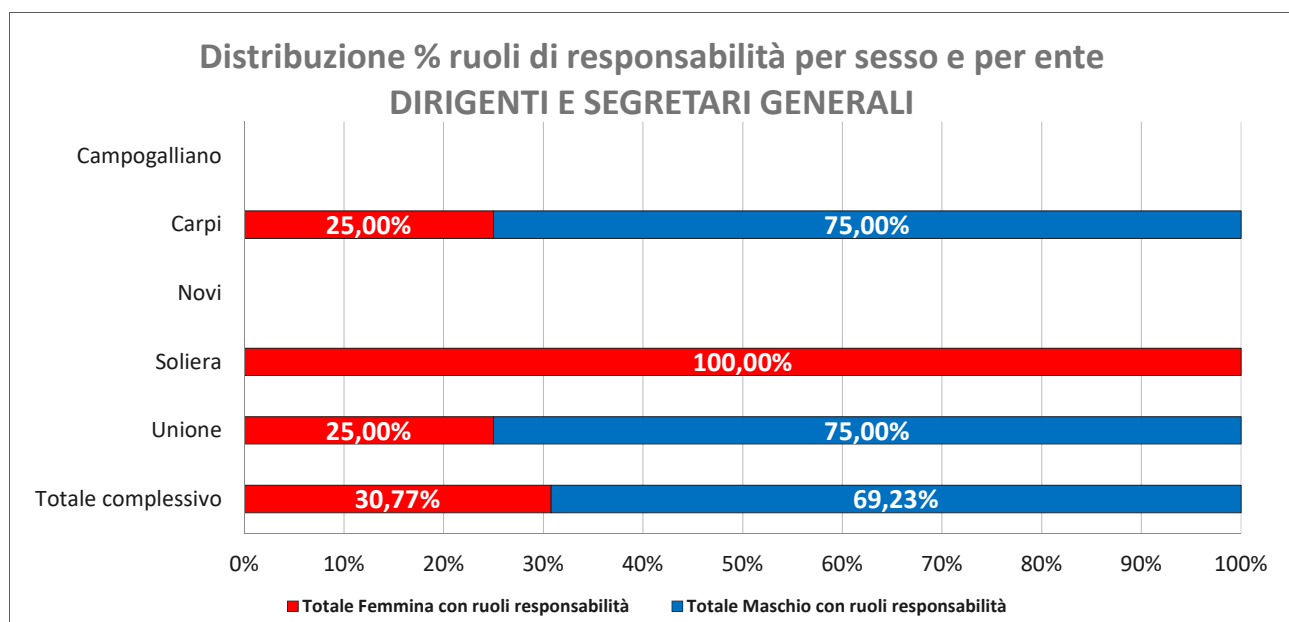
- Dirigente (nei due enti maggiori), tra cui in Unione è compreso il Direttore Generale (maschio),
- Elevata Qualificazione con collocazione apicale (presso 3 enti senza dirigenza),
- Elevata Qualificazione con collocazione sub-apicale (presso i 2 enti con dirigenza),
- Segretario Generale, che viene qui ricompreso nell'analisi (entrambe femmine).

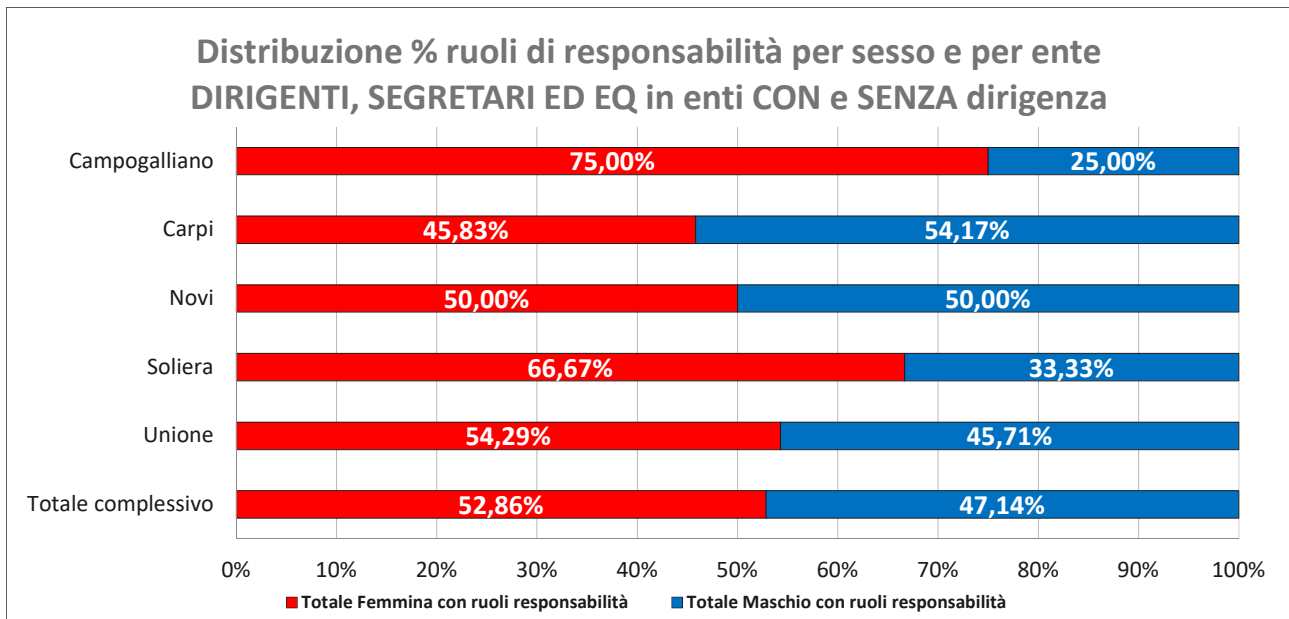
I dati mostrano complessivamente una significativa presenza femminile nei ruoli di responsabilità, con un picco positivo nel comune di Campogalliano e uno negativo nel Comune di Carpi. La presenza femminile, sebbene elevata, è comunque più ridotta rispetto al dato della popolazione di riferimento, ed è progressivamente inferiore nei ruoli a maggior responsabilità.

	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Dirigenti (di cui: 1 Direttore Generale)		3			8	11
Femmina					2	2
Maschio		3			6	9
EQ (in ente senza dirigenza)	4		4	2		10
Femmina	3		2	1		6
Maschio	1		2	1		4
EQ (in ente con dirigenza)		20			27	47
Femmina		10			17	27
Maschio		10			10	20
Altro (no dirigente, no EQ)	39	190	22	39	456	746
Femmina	19	105	10	25	350	509
Maschio	20	85	12	14	106	237
Totale complessivo	43	213	26	41	491	814
Totale Femmina con ruoli responsabilità	3	10	2	1	19	35
Totale Maschio con ruoli responsabilità	1	13	2	1	16	33
Totale complessivo con ruoli di responsabilità	4	23	4	2	35	68
Segretario Generale (Dirigente)		1		1		2
Femmina		1		1		2
Totale complessivo con ruoli di responsabilità e segretari generali	4	24	4	3	35	70

distribuzione % F e M con ruoli di responsabilità su totale per ente (DIRIGENTI, DIRETTORE GENERALE ed EQ in enti CON e SENZA dirigenza)	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Totale Femmina con ruoli responsabilità	75,00%	45,83%	50,00%	66,67%	54,29%	52,86%
Totale Maschio con ruoli responsabilità	25,00%	54,17%	50,00%	33,33%	45,71%	47,14%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Distribuzione % F e M tra gli enti						
Totale Femmina con ruoli responsabilità	4,29%	15,71%	2,86%	2,86%	27,14%	52,86%
Totale Maschio con ruoli responsabilità	1,43%	18,57%	2,86%	1,43%	22,86%	47,14%
Totale complessivo con ruoli di responsabilità (DIRIGENTI ed EQ in enti CON e SENZA dirigenza)	5,71%	34,29%	5,71%	4,29%	50,00%	100,00%
% copertura ruoli di responsabilità (DIRIGENTI ed EQ in enti CON e SENZA dirigenza) su popolazione di riferimento per ente						
Femmina	13,64%	9,57%	16,67%	7,69%	5,15%	6,80%
Maschio	4,76%	13,27%	14,29%	6,67%	13,11%	12,22%





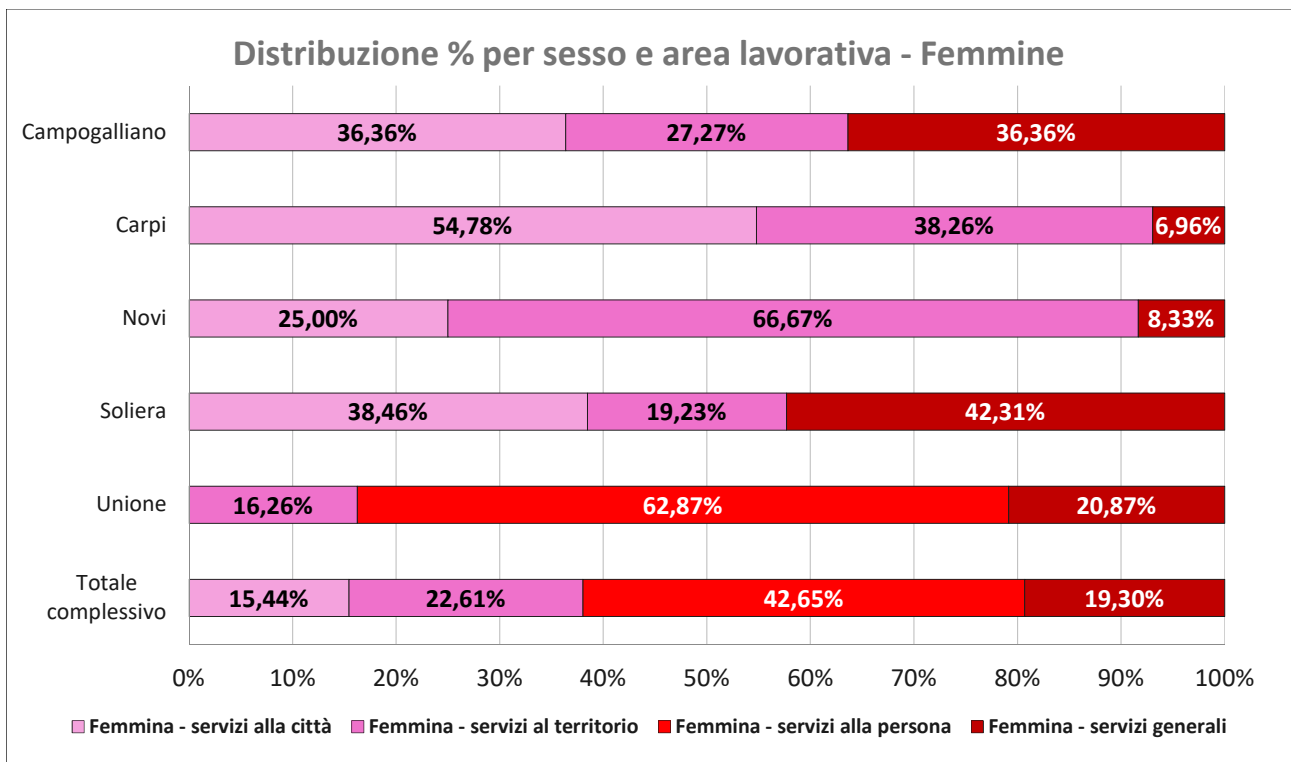
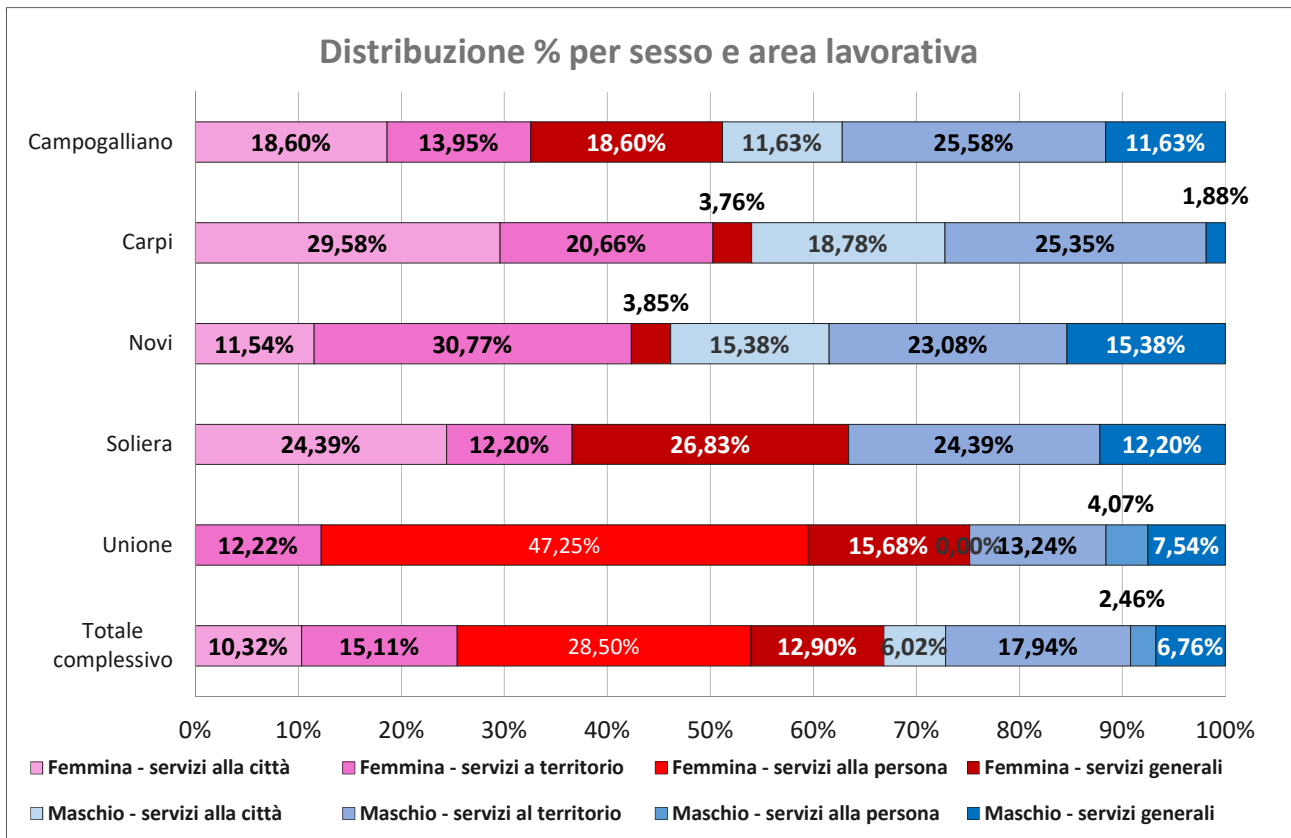
Analisi per sesso e area lavorativa:

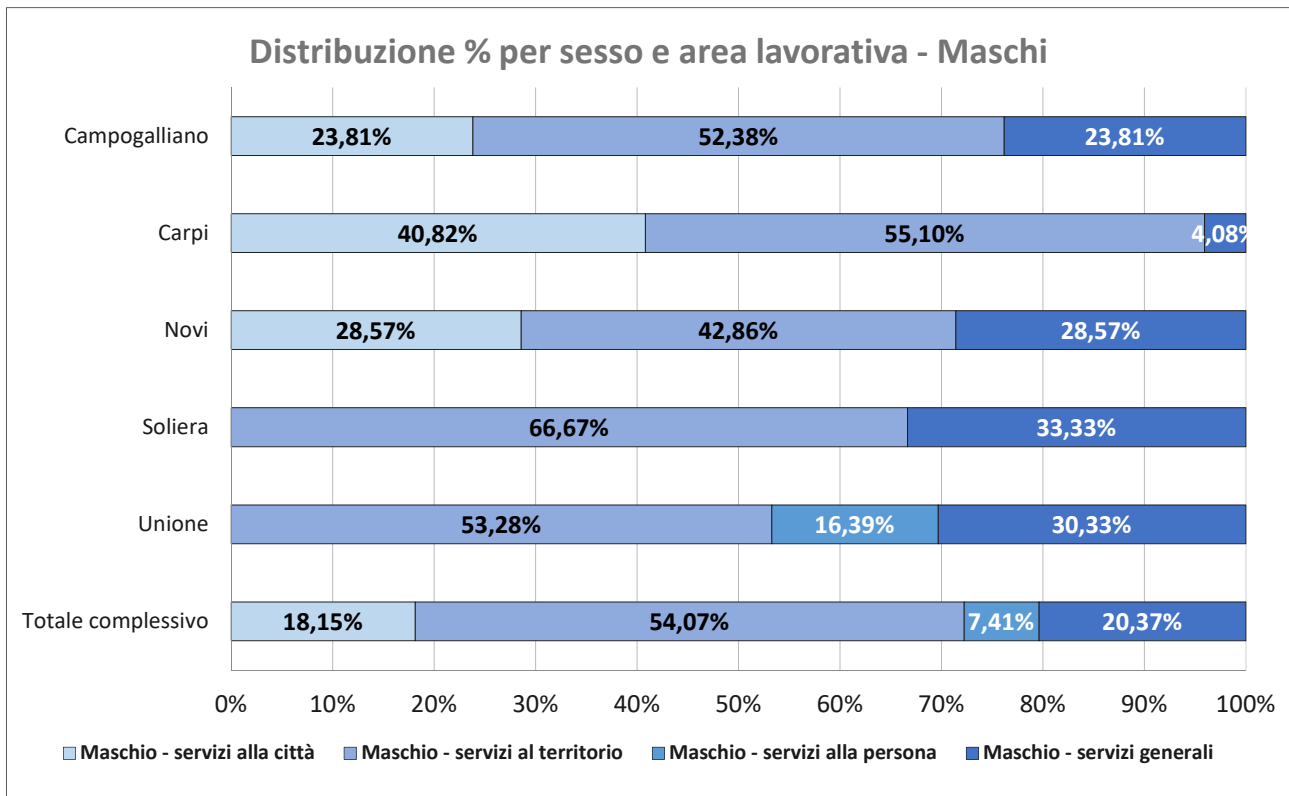
Rimanendo in ambito organizzativo, si propone una seconda analisi per sesso in relazione all'area lavorativa ricoperta nell'ente, rappresentata in 4 macro-ambiti disegnati sulle funzioni svolte dai settori dei 5 enti.

L'analisi mostra complessivamente una prevalenza femminile negli ambiti di servizio alla persona, trainata da Unione. Per gli uomini, invece, prevalgono i ruoli tecnici nell'area dei servizi al territorio, tipica dei Comuni.

I servizi generali comprendono gli affari generali (istituzionali, comunicazione, amministrativi), i servizi al personale, finanziari e informativi; nei servizi alla persona sono compresi i servizi educativi e sociali; i servizi alla città raccolgono i servizi demografici, culturali, sportivi e le farmacie, mentre i servizi al territorio comprendono urbanistica, lavori pubblici, edilizia, ambiente, servizi alle imprese e polizia locale.

	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Femmina	22	115	12	26	369	544
servizi alla città	8	63	3	10		84
servizi al territorio	6	44	8	5	60	123
servizi alla persona					232	232
servizi generali	8	8	1	11	77	105
Maschio	21	98	14	15	122	270
servizi alla città	5	40	4			49
servizi al territorio	11	54	6	10	65	146
servizi alla persona					20	20
servizi generali	5	4	4	5	37	55
Totale complessivo	43	213	26	41	491	814



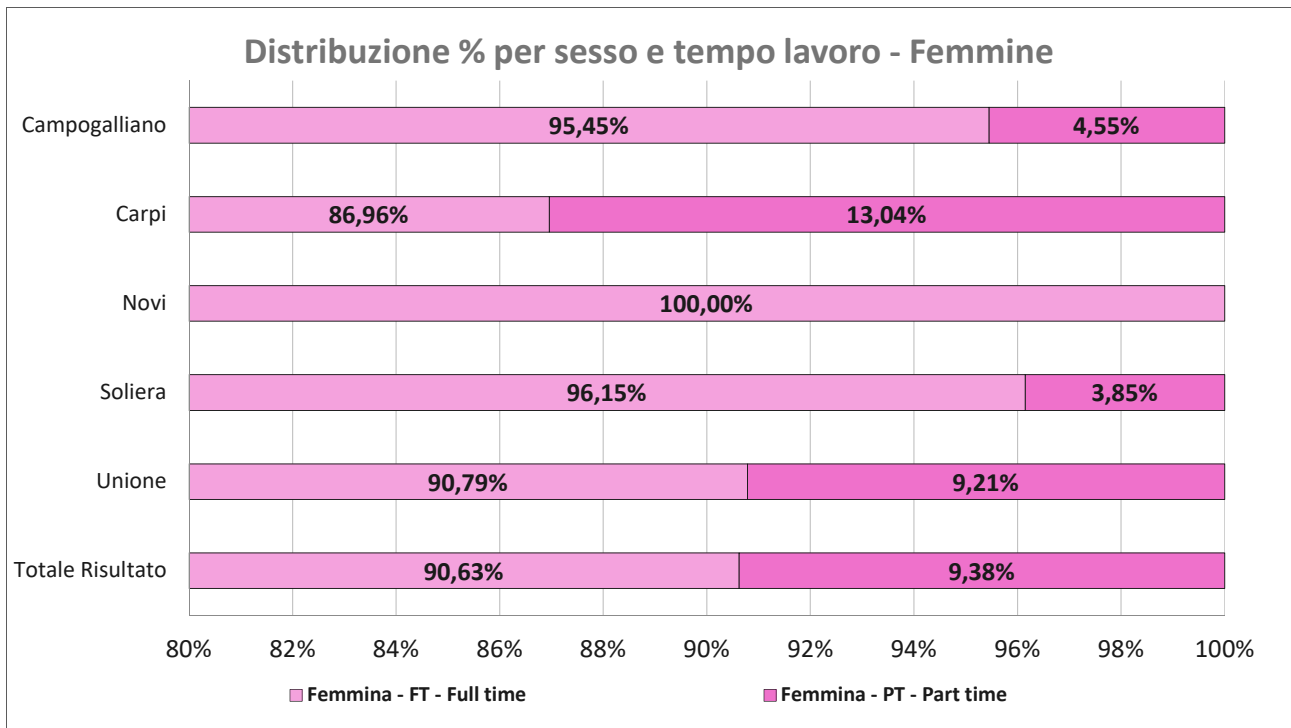
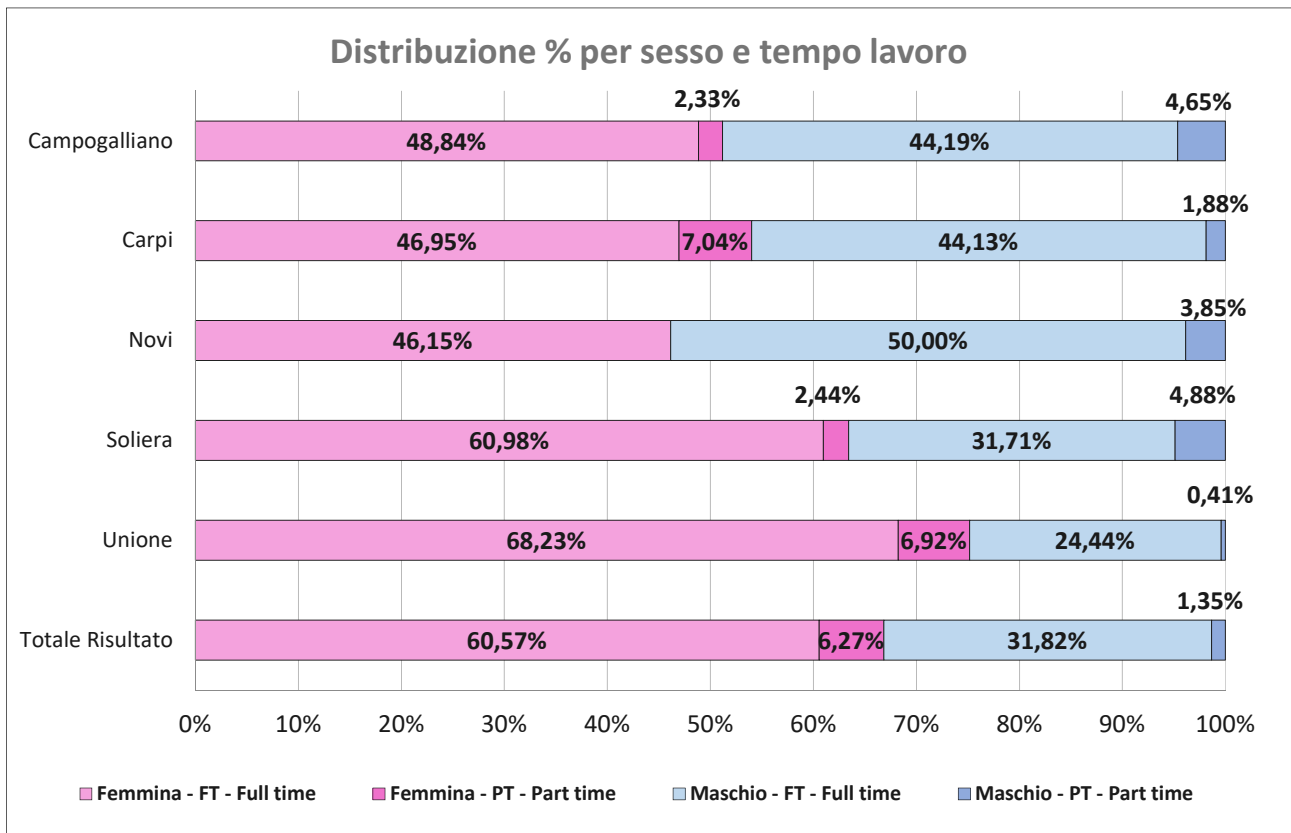


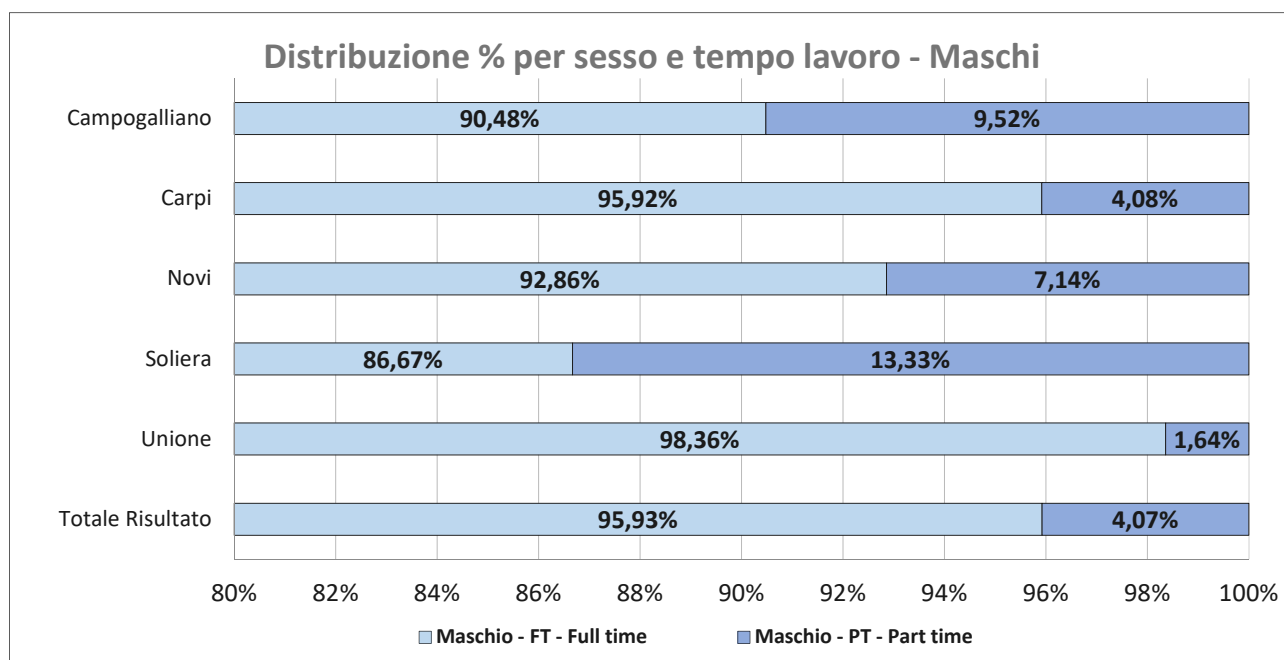
Analisi per sesso e tempo lavoro:

Si propone infine un ultimo blocco di analisi centrato sulla fruizione di istituti tipici della conciliazione vita-lavoro, a partire dalla tipologia di tempo lavoro (full time-part time). Il part-time viene scelto complessivamente da quasi l'8% dei dipendenti, per oltre l'80% di sesso femminile. Nei comuni di maggiori dimensioni l'istituto è fruito in misura maggiore, soprattutto da donne, mentre i comuni di minori dimensioni presentano un andamento in controtendenza.

	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Femmina	22	115	12	26	369	544
FT - Full time	21	100	12	25	335	493
PT - Part time	1	15		1	34	51
Maschio	21	98	14	15	122	270
FT - Full time	19	94	13	13	120	259
PT - Part time	2	4	1	2	2	11
Totale	43	213	26	41	491	814

PT - Part time	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Femmine	1	15	-	1	34	51
Maschi	2	4	1	2	2	11
Totale	3	19	1	3	36	62





Analisi per sesso e congedi parentali:

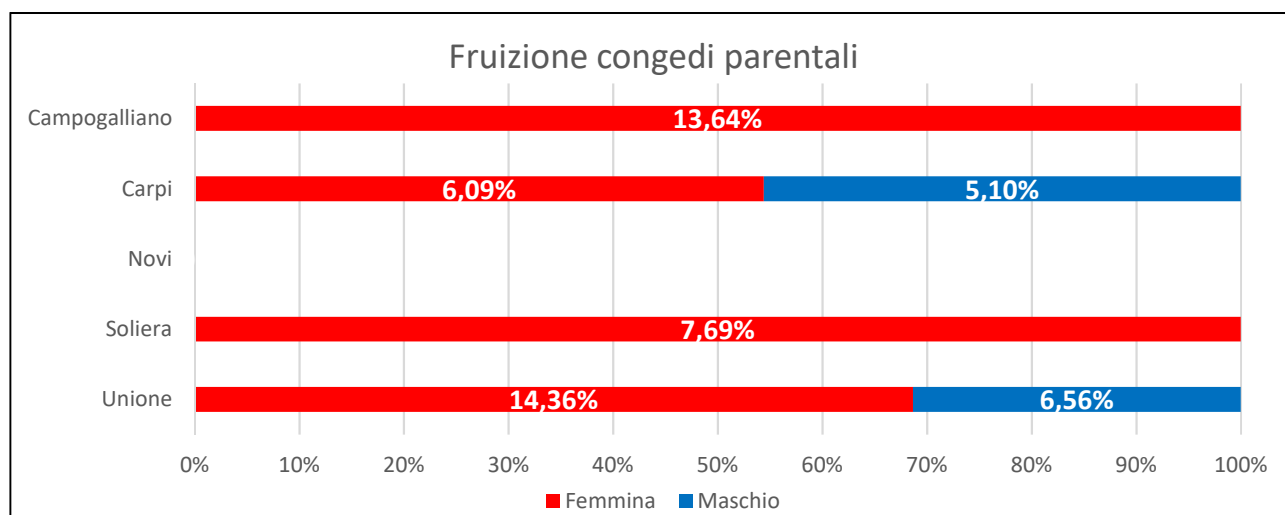
Si prosegue l'analisi della fruizione di istituti tipici della conciliazione vita-lavoro, con i congedi parentali (solo congedi facoltativi); oltre l'80% dei fruitori sono donne: anche se il dato è in calo rispetto alla scorsa analisi (90%), si conferma che esse coprono la quasi totalità dei giorni di assenza (91% contro il 98% precedente). Gli uomini, inoltre, fruiscono prevalentemente dei permessi a maggior percentuale di retribuzione.

ENTE	SESSO	NR DIPENDENTI	SESSO %	GG	GG MEDI	GG %
CAMPOGALLIANO	F	3	75,00%	18	6,00	60,00%
CAMPOGALLIANO	M	1	25,00%	12	12,00	40,00%
CAMPOGALLIANO TOTALE		4	100,00%	30	7,50	100,00%
CARPI	F	7	58,33%	183	26,14	77,54%
CARPI	M	5	41,67%	53	10,60	22,46%
CARPI TOTALE		12	100,00%	236	19,67	100,00%
NOVI	F	1	100,00%	58	58,00	100,00%
NOVI	M	0	0,00%	0	0,00	0,00%
NOVI TOTALE		1	100,00%	58	58,00	100,00%
SOLIERA	F	2	100,00%	24	12,00	100,00%
SOLIERA	M	0	0,00%	0	0,00	0,00%
SOLIERA TOTALE		2	100,00%	24	12,00	100,00%
UNIONE	F	53	86,89%	1574	29,70	93,36%
UNIONE	M	8	13,11%	112	14,00	6,64%
UNIONE TOTALE		61	100,00%	1686	27,64	100,00%
TOTALE GENERALE	F	66	82,50%	1857	28,14	91,30%
TOTALE GENERALE	M	14	17,50%	177	12,64	8,70%
TOTALE GENERALE		80	100,00%	2034	25,43	100,00%

ENTE	SESSO	Maternità facoltativa 100% (giorni)	Maternità facoltativa 80% (giorni)	Maternità facoltativa 30% (giorni)	Totale
CAMPOGALLIANO	F	16		2	18
CAMPOGALLIANO	M	12			12
CAMPOGALLIANO TOTALE		28	0	2	30
CARPI	F	69	12	103	183
CARPI	M	23		30	53
CARPI TOTALE		92	12	133	236
NOVI	F	30	28		58
NOVI	M				-
NOVI TOTALE		30	28	0	58
SOLIERA	F			24	24
SOLIERA	M				-
SOLIERA TOTALE		0	0	24	24
UNIONE	F	379	210	986	1.574
UNIONE	M	43	5	64	112
UNIONE TOTALE		422	215	1050	1.686
TOTALE GENERALE	F	494	250	1115	1.857
TOTALE GENERALE	M	78	5	94	177
TOTALE GENERALE		572	255	1209	2034

Interessante anche riportare il n. di dipendenti fruitori di congedi parentali alla popolazione dell'ente di riferimento e ai dipendenti totali complessivi dei 5 enti:

	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Femmina	13,64%	6,09%	0,00%	7,69%	14,36%	12,13%
Maschio	0,00%	5,10%	0,00%	0,00%	6,56%	5,19%
Totale complessivo	6,98%	5,63%	0,00%	4,88%	12,42%	9,83%



Analisi per sesso e permessi Legge 104:

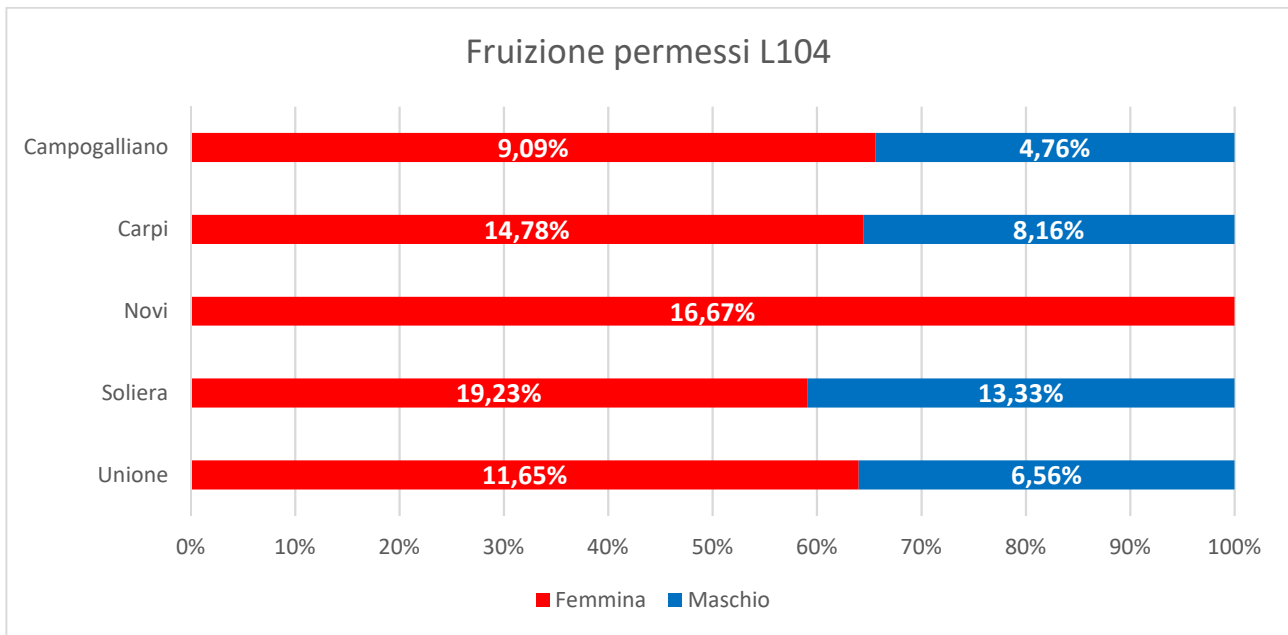
Si chiude infine l'analisi degli istituti tipici della conciliazione vita-lavoro con i permessi ex L. 104 (data la natura dell'analisi, si specifica che sono stati esclusi i permessi fruiti per il richiedente stesso). L'analisi evidenzia come anche in questo caso l'istituto sia prevalentemente fruito da donne, anche se con scostamenti meno evidenti rispetto al congedo parentale.

ENTE	SESSO	NR DIPENDENTI con L 104 attiva*	SESSO %	GG	GG MEDI	GG %
CAMPOGALLIANO	F	2	50,00%	42	21,00	61,76%
CAMPOGALLIANO	M	1	50,00%	26	26,00	38,24%
CAMPOGALLIANO TOTALE		3	100,00%	68	22,67	100,00%
CARPI	F	17	68,00%	232	13,65	66,86%
CARPI	M	8	32,00%	115	14,38	33,14%
CARPI TOTALE		25	100,00%	347	13,88	100,00%
NOVI	F	2	100,00%	44	22,00	100,00%
NOVI	M	0	0,00%	0	0,00	0,00%
NOVI TOTALE		2	100,00%	44	22,00	100,00%
SOLIERA	F	5	71,43%	51	10,20	59,30%
SOLIERA	M	2	28,57%	35	17,50	40,70%
SOLIERA TOTALE		7	100,00%	86	12,29	100,00%
UNIONE	F	43	84,31%	637	14,81	83,49%
UNIONE	M	8	15,69%	126	15,75	16,51%
UNIONE TOTALE		51	100,00%	763	14,96	100,00%
TOTALE GENERALE	F	69	78,41%	1006	14,58	76,91%
TOTALE GENERALE	M	19	21,59%	302	15,89	23,09%
TOTALE GENERALE		88	100,00%	1308	14,86	100,00%

*può verificarsi il caso di dipendenti titolari di permesso L 104 che non fanno richieste nell'anno

Interessante infine, anche in questo caso, rapportare il n. di dipendenti fruitori di permessi L 104 alla popolazione dell'ente di riferimento e ai dipendenti totali complessivi dei 5 enti:

	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Femmina	9,09%	14,78%	16,67%	19,23%	11,65%	12,68%
Maschio	4,76%	8,16%	0,00%	13,33%	6,56%	7,04%
Totale complessivo	6,98%	11,74%	7,69%	17,07%	10,39%	10,81%



Obiettivi e Azioni per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Nel concreto, l'Unione delle Terre d'Argine mette in atto misure rivolte sia ai propri dipendenti che ai dipendenti dei Comuni aderenti all'Unione stessa, nei seguenti ambiti:

1. **monitoraggio e analisi in ottica di genere:** la sempre maggiore conoscenza della situazione esistente, oltre che delle sue dinamiche evolutive, è un elemento rilevante per la definizione di azioni mirate ed efficaci; per questo, l'Ente si propone di realizzare, attraverso questa sottosezione e la correlata Appendice, un'analisi annuale del contesto, delle misure intraprese e dei loro esiti.
2. **promozione della salute e del benessere dei dipendenti:** la presenza dello Sportello d'Ascolto per l'Unione delle Terre d'Argine e i Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera rappresenta uno strumento concreto per promuovere il benessere e la salute dei lavoratori inteso come "*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*" (D.Lgs. 81/2008, art. 2, comma 2, lett. o) e per prevenire e fronteggiare le situazioni di disagio, intese come *qualsiasi situazione o condizione oggettiva che comporti un malfunzionamento della struttura organizzativa (intesa sia in senso fisico che organizzativo) e che causi a persone o a gruppi di persone che lavorano all'interno della stessa impedimenti e/difficoltà nell'accesso a spazi, strutture, servizi, informazioni, opportunità, risorse o riconoscimento per il ruolo od il lavoro svolto*. Lo Sportello si propone infatti come misura di prevenzione e contrasto allo stress, alla sofferenza e al disagio psicosociale, e fornisce un servizio di ascolto e di analisi in colloqui e spazi professionali, permettendo ai dipendenti di analizzare e leggere la propria esperienza, di coglierne gli elementi causali soggettivi, ambientali e/o afferenti al contesto più ampio e conseguentemente di individuare azioni future personali e/o organizzative. Non meno importante, l'Ente vigila su fenomeni di mobbing e violenze.
3. **acquisizione e sviluppo del personale:** l'amministrazione agirà sia sul fronte dell'acquisizione di personale, che per lo sviluppo del personale assunto, in particolare: per quanto riguarda l'acquisizione, a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 82/2023, l'articolo 6 del D.P.R. 487/1994 in materia di concorsi, stabilisce

che “*al fine di garantire l'equilibrio di genere ..., il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente*”. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, a parità di titoli e di merito, si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato. Relativamente al personale assunto occorre evidenziare che lo sviluppo delle professionalità deve essere effettuato in un'ottica di non discriminazione delle opportunità e che, a tale scopo, la formazione rappresenta una importante leva di cambiamento, rivolta sia a sostenere i percorsi di crescita professionale che a favorire l'integrazione professionale nelle diverse fasi della vita lavorativa (assunzione, rientro da congedi, passaggio di ruolo).

4. **conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro:** l'ente favorisce soluzioni organizzative e tecniche atte a facilitare la conciliazione della vita professionale e personale, attraverso la conoscenza e la semplificazione delle modalità di fruizione degli istituti disponibili, oltre che attraverso la diffusione del lavoro agile.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

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

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

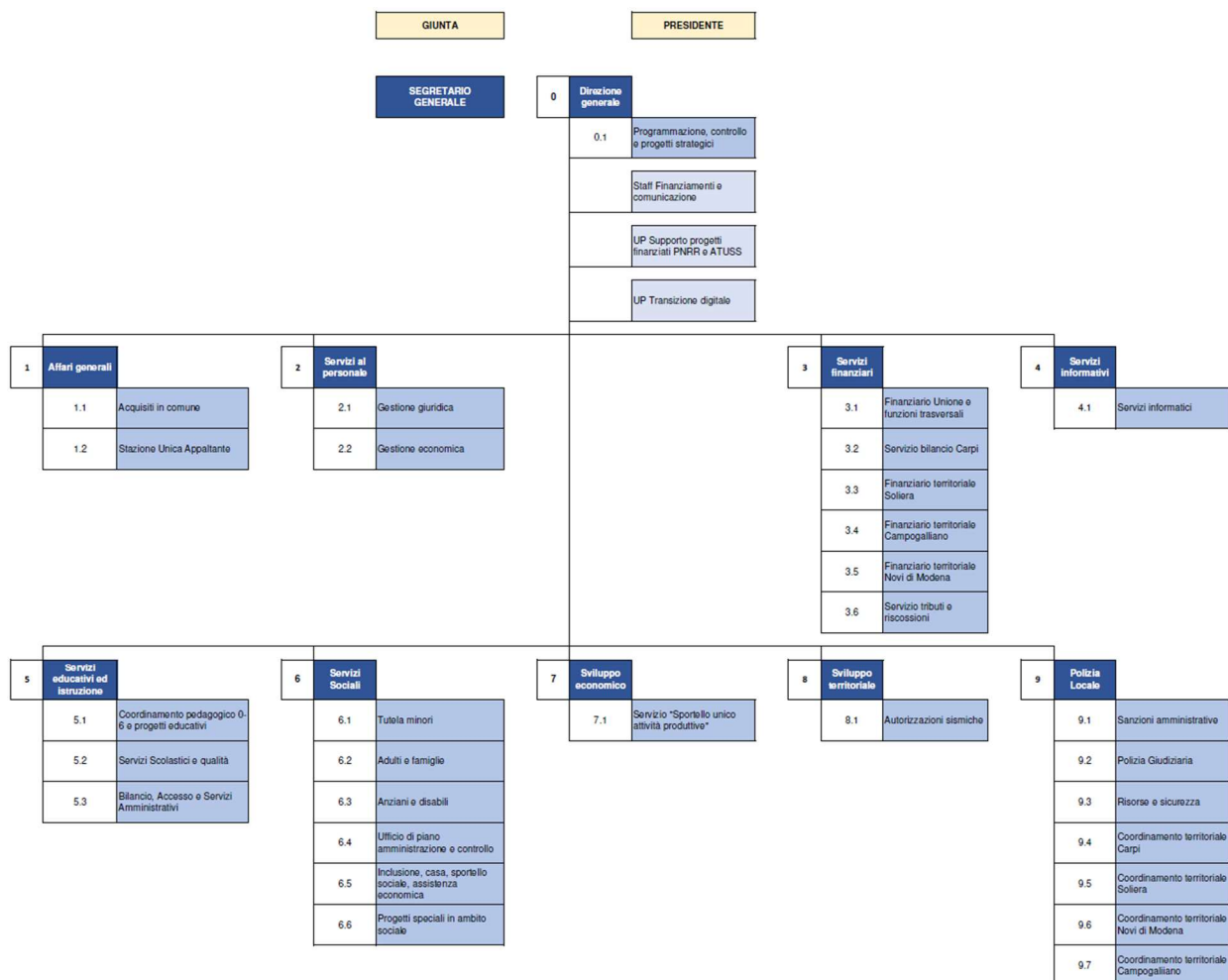
La pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è integralmente recata nell'Appendice 3 al presente Piano, cui si rinvia.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'Unione delle Terre d'Argine articola la propria organizzazione in Settori; si riporta qui sinteticamente l'organigramma³¹ dell'Ente, approvato con:

- DG n. 89 del 21/07/2021, "Revisione della struttura organizzativa Unione. Approvazione della relazione del Direttore generale e avvio della procedura",
- DG n. 131 del 24/11/2021, "Approvazione della nuova struttura organizzativa", e relativo funzionigramma³²
- DG n. 1 del 19/01/2022 (istituzione Unità di progetto "Supporto progetti finanziati PNRR e ATUSS").



[elaborazione da DGU n. 89 del 21/07/2021, DGU 131 del 24/11/2021 e DGU n. 1 del 19/01/2022]

I singoli Settori, nell'ambito dell'autonomia loro assegnata, provvedono ad attuare le microrevisioni organizzative finalizzate all'ottimizzazione delle risorse e al perseguimento degli obiettivi loro assegnati.

³¹ <https://www.terredargine.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/11859-organizzazione/articolazione-degli-uffici/70759-organigramma-dell-unione-delle-terre-d-argine>

³² <https://www.terredargine.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/11859-organizzazione/articolazione-degli-uffici/87457-funzionigramma-dell-unione-delle-terre-d-argine>

L'assetto organizzativo è solo uno degli elementi necessari alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane; in questo processo sono fondamentali anche:

1. i livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti, di Elevata Qualificazione e di dipendenti per ciascuna unità organizzativa, sulla base di varie dimensioni:
 - a. inquadramento contrattuale (o categorie);
 - b. profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);
 - c. competenze tecniche (saper fare);
 - d. competenze trasversali (saper essere – soft skill).
2. le azioni di reclutamento, potenziamento e rinnovo, formazione,
3. le iniziative volte a superare diseguaglianze, problemi e criticità di diverso genere.

Per l'analisi si rimanda:

1. per il punto 1: al DUP, alle analisi funzionali alla riorganizzazione e all'analisi dei fabbisogni finalizzata alla definizione del piano di formazione; l'elenco dei dirigenti e delle materie ad essi assegnate è invece riportato alla sezione performance (§ 2.2).
2. per il punto 2: alla sezione dedicata alla definizione dei fabbisogni di personale,
3. per il punto 3: all'organizzazione del lavoro agile e alle pari opportunità ed equilibrio di genere (§ 2.2.1).

Al fine di descrivere compiutamente il modello organizzativo adottato dall'Unione delle Terre d'Argine, nelle due tabelle che seguono sono rappresentati i dati relativi a:

- fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali
- copertura dei posti dotazionali previsti, alla data del 31 dicembre 2024.

Il sistema è stato rivisto nella seconda metà dell'anno 2021 a seguito del percorso di riorganizzazione complessiva dell'ente. Il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative (ora elevate qualificazioni) è stato preceduto dalla nuova definizione dei criteri di graduazione che hanno tenuto in considerazione in particolare l'area delle conoscenze, delle risorse e dell'autonomia. Successivamente alla graduazione la selezione delle Elevate qualificazioni avviene con interpello interno.

Relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione dei dirigenti, il sistema approvato con deliberazioni della Giunta Unione n. 38 del 13/04/2022 e n. 42 del 27/04/2022 prevede sei fasce retributive:

Graduazione posizioni dirigenziali

Fascia	Retribuzione di posizione*	n. posizioni dirigenziali
I	35.000,00	3
II	33.000,00	2
III	30.000,00	0
IV	25.000,00	1
V	17.000,00	1
VI	12.000,00	2

*Importo base non comprensivo dell'incremento di 780,00 euro annui disposto dall'articolo 37, comma 4, del CCNL Area dirigenziale Funzioni locali 16 luglio 2024.

Copertura posizioni di vertice

Settore	Copertura
Direzione Generale	Incarico 108 TUEL

Copertura posizioni dotazionali dirigenza

Settore	Fascia	Copertura al 1° marzo 2025
Settore 1 "Affari generali"	IV fascia	Dirigente a tempo indeterminato
Settore 2 "Servizi al personale"	II fascia	Dirigente a tempo indeterminato
Settore 3 "Servizi finanziari"	II fascia	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
Settore 4 "Servizi informativi"	V fascia	Dirigente a tempo indeterminato
Settore 5 "Servizi educativi e scolastici"	I fascia	Dirigente a tempo indeterminato
Settore 6 "Servizi sociali"	I fascia	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
Settore 7 "Sviluppo economico"	VI fascia	Dirigente a tempo indeterminato in aspettativa - affidato ad interim al direttore generale
Settore 8 "Sviluppo territoriale"	VI fascia	Affidato a dirigente a tempo indeterminato del Comune di Carpi
Settore 9 "Polizia Locale"	I fascia	Incarico art. 110, comma 1, TUEL

Relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ), il sistema approvato con deliberazione della Giunta Unione n. 140 del 01/12/2021 prevede sei fasce retributive:

Graduazione incarichi EQ

Fascia	Retribuzione di posizione	n. incarichi di EQ
A	15.000,00	1
B	13.000,00	4
C	11.000,00	12
D	9.000,00	7
E	7.000,00	3
F	5.000,00	3

Il sistema prevede n. 30 incarichi di EQ, coincidenti con le articolazioni di secondo livello denominate "Servizi", che possono essere affidati sia a personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia a personale assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL.

Alla data del 1° marzo 2025 risultano coperte 26 posizioni, di cui 22 con personale a tempo indeterminato e 4 con incarico ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL come da tabella sottostante

Copertura Incarichi E.Q.

Settore	Servizio	Fascia	Copertura al 1° marzo 2025
Direzione Generale	0.1 Programmazione, controllo e progetti strategici	F	Dipendente a tempo indeterminato
Settore 1 "Affari generali"	1.1 Acquisti in comune	C	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
	1.2 Stazione Unica Appaltante	C	Non assegnata
Settore 2 "Servizi al personale"	2.1 Gestione giuridica	D	Dipendente a tempo indeterminato

Settore	Servizio	Fascia	Copertura al 1° marzo 2025
	2.2 Gestione economica	C	Dipendente a tempo indeterminato
Settore 3 “Servizi finanziari”	3.1 Finanziario Unione e funzioni trasversali	C	Dipendente a tempo indeterminato
	3.2 Bilancio Carpi	F	Non assegnata
	3.3 Finanziario territoriale Soliera	A	Dipendente a tempo indeterminato
	3.4 Finanziario territoriale Campogalliano	B	Dipendente a tempo indeterminato
	3.5 Finanziario territoriale Novi di Modena	B	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
	3.6 Tributi e Riscossioni	C	Dipendente a tempo indeterminato
Settore 4 “Servizi informativi”	4.1 Servizi informatici	B	Non assegnata
Settore 5 “Servizi educativi e scolastici”	5.1 Coordinamento pedagogico 0-6 e progetti educativi	C	Dipendente a tempo indeterminato
	5.2 Servizi Scolastici e Qualità	C	Dipendente a tempo indeterminato
	5.3 Bilancio, Accesso e Servizi Amministrativi	B	Dipendente a tempo indeterminato
Settore 6 “Servizi sociali”	6.1 Tutela Minori	C	Dipendente a tempo indeterminato
	6.2 Adulti e Famiglie	D	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
	6.3 Anziani e Disabili	C	Dipendente a tempo indeterminato
	6.4 Ufficio di piano, amministrazione e controllo	C	Dipendente a tempo indeterminato
	6.5 Inclusione, casa, assistenza economica	D	Non assegnata
	6.6 Progetti speciali in ambito sociale	F	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
Settore 7 “Sviluppo economico”	7.1 Sportello Unico Attività Produttive	C	Dipendente a tempo indeterminato
Settore 8 “Sviluppo territoriale”	8.1 Struttura tecnica per la Sismica	D	Dipendente a tempo indeterminato
Settore 9 “Polizia Locale”	9.1 Sanzioni Amministrative	D	Dipendente a tempo indeterminato
	9.2 Polizia Giudiziaria	D	Dipendente a tempo indeterminato
	9.3 Risorse e sicurezza	E	Dipendente a tempo indeterminato
	9.4 Coordinamento territoriale Carpi	C	Dipendente a tempo indeterminato
	9.5 Coordinamento territoriale Soliera	D	Dipendente a tempo indeterminato
	9.6 Coordinamento territoriale Novi di Modena	E	Dipendente a tempo indeterminato
	9.7 Coordinamento territoriale Campogalliano	E	Dipendente a tempo indeterminato

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

**Ampiezza delle unità organizzative di 1° livello
in termini di n. di dipendenti in servizio al 31.12.2024***

Articolazione organizzativa	Personale					Totale
	Operatori e Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Art 110, alte spec, altro	Dirigenti e Direttore	
Direzione Generale	1	0	1	0	1	3
Settore 1 "Affari generali"	1	8	7	2	1	19
Settore 2 "Servizi al personale"	1	17	10	0	1	29
Settore 3 "Servizi finanziari"	3	26	16	2	1	48
Settore 4 "Servizi informativi"	0	8	8	1	**	17
Settore 5 "Servizi educativi e scolastici"	12	131	39	0	1	183
Settore 6 "Servizi sociali"	2	20	44	3	1	70
Settore 7 "Sviluppo economico"	1	8	5	0	1***	15
Settore 8 "Sviluppo territoriale"	0	5	1	3	****	9
Settore 9 "Polizia Locale"	6	79	18	0	1	104
TOTALE	27	302	149	11	8	497

* Tempo indeterminato, tempo determinato, incarichi 108–110, pers. interinale, sisma–pers. Distaccato e comandato

** Affidato ad interim a dirigente incarico 108 – copertura nel 2025

*** Affidato ad interim a dirigente incarico 108 dal 01/01/2025

**** Affidato a dirigente a tempo indeterminato del Comune di Carpi

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa e fonti normativo/contrattuali

La disciplina del lavoro agile viene trattata, per Unione Terre d'Argine e per i Comuni ad essa aderenti, in maniera unitaria nell'ambito delle funzioni conferite all'Unione stessa. Nel seguito si espongono quindi l'analisi e le disposizioni adottate da Unione, valide anche per i Comuni aderenti.

Il lavoro agile assume oggi particolare rilievo, in quanto consente di agire su molteplici aspetti che interessano le diverse dimensioni del lavoro anche all'interno degli enti pubblici. Si tratta, in particolare, dell'organizzazione, dei costi di funzionamento e di gestione degli spazi, del work-life balance, dello sviluppo e diffusione dell'utilizzo delle tecnologie, dell'age-management – tutti fattori che, se opportunamente combinati, contribuiscono alla crescita dell'efficacia e dell'efficienza, insieme all'aumento del benessere organizzativo.

Questo tipo di attività si pone in coerenza con quanto stabilito nell'articolo 14 della legge 124/2015, che prevede interventi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro del personale della pubblica amministrazione e risponde all'esigenza di diffondere nella PA un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro più funzionale, flessibile e capace di rispondere agli indirizzi di policy e alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi, nonché di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

L'Unione Terre d'Argine, anche in rappresentanza dei Comuni aderenti, si è avvicinata per la prima volta all'esperienza del lavoro agile in occasione dell'emergenza Covid-19, nell'ambito dell'evoluzione normativa iniziata con il D.L. 6/2020, convertito in legge 13/2020, il quale con alcune misure specifiche ha stabilito che il lavoro agile *“è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti”*. In ordine di tempo, l'altro intervento normativo più significativo, intervenuto durante l'emergenza è stato costituito dal D.L. 18/2020, convertito in legge 27/2020, il quale all'art. 87 stabilisce che *“il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”* in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stiliti.

Le fonti che regolano il lavoro agile sono le seguenti:

- a. articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche";
- b. articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81;
- c. direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° giugno 2017 n. 3 "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- d. decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" (Gazzetta Ufficiale, serie generale n.244 del 12 ottobre 2021).
- e. decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021, recante le "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" (Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 245 del 13 ottobre 2021).

Di particolare rilevanza, inoltre è il CCNL Funzioni locali per il triennio 2019-2021³³, sottoscritto lo scorso 16 novembre 2022; il nuovo contratto prevede infatti la regolamentazione del lavoro agile e del lavoro da remoto -introdotto in sostituzione del tele-lavoro- rispettivamente agli artt. 63-67 e 68-70.

Condizionalità e fattori abilitanti

Al fine di rendere effettivo e funzionale il lavoro agile all'interno dell'Ente, Unione identifica alcune condizioni/fattori abilitanti, suddivisi nei tre ambiti che di seguito si approfondiscono: Misure organizzative, Piattaforme tecnologiche, Competenze professionali.

Misure organizzative

Nell'ambito delle iniziative di promozione dello smart-working, nell'anno 2020 la Regione Emilia-Romagna ha emanato un bando al quale l'Unione ha partecipato con il progetto "Terre d'Argine Smart", avvalendosi dei servizi della ditta Parners4innovation s.r.l.

Il percorso ha previsto incontri dedicati a definire le Modalità di concreta realizzazione del progetto. Successivamente si è proceduto prima con la Visione e configurazione, cioè con

³³ <https://www.aranagenzia.it/attachments/article/13219/CCNL%20Comparto%20Funzioni%20Locali%202019-2021%20-%2016.11.2022.pdf>

l'identificazione degli obiettivi e della mission del progetto di lavoro agile e la formalizzazione dell'impegno a perseguirli da parte della Dirigenza e poi con la Valutazione della prontezza, ossia con la mappatura delle caratteristiche e delle esigenze della popolazione dipendente e definizione del percorso di introduzione del lavoro agile.

Le analisi di supporto al percorso hanno evidenziato le figure professionali eleggibili al lavoro agile e la propensione all'utilizzo di tale istituto da parte dei dirigenti/responsabili e da parte dei lavoratori.

Il disciplinare in materia di lavoro agile, applicabile ai lavoratori dell'Unione e dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera, è stato approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 53 del 22 aprile 2021 a seguito del confronto con le organizzazioni sindacali.

Tale disciplinare, che in questa sede si conferma senza modifiche e a cui si rinvia, prevede i seguenti punti principali:

- a) che l'accesso al lavoro agile sia subordinato ad una adeguata formazione;
- b) che di norma l'hardware sia messo a disposizione dall'amministrazione, soprattutto per ragioni di sicurezza;
- c) che i dirigenti effettuino degli studi di fattibilità per applicare il lavoro agile nel proprio settore;
- d) che l'accesso al lavoro agile sia subordinato alla stipula di un apposito accordo individuale;
- e) la previsione di fasce di contattabilità e del diritto alla disconnessione.

A seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni del decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 sono state emanate disposizioni integrative (nota prot. 71531 del 28 ottobre 2021), assicurando, tra l'altro, che la prestazione lavorativa in presenza sia prevalente rispetto alla prestazione di lavoro agile.

Da novembre 2021 è stata attivata la stipula degli accordi individuali per accedere allo smart working.

Nel mese di gennaio 2022 sono state emanate le disposizioni relative al recepimento della circolare dei Ministri Brunetta – Orlando del 5 gennaio 2022 (nota prot. 5007 del 27 gennaio 2022) e conseguentemente sono stati ri-stipulati gli accordi individuali.

Fino al 31 dicembre 2023 il lavoro agile è stato mantenuto sulla base di una disciplina semplificata che prevedeva comunque la stipulazione degli accordi individuali ma senza la redazione di appositi studi di fattibilità. A partire dal 1° gennaio 2024 è entrato a regime quanto previsto dal disciplinare in materia di lavoro agile, avendo i dirigenti attivato i nuovi accordi di lavoro agile sulla base degli appositi studi di fattibilità.

Piattaforme tecnologiche

Per attivare il lavoro agile già nell'anno 2020 è stato effettuato un importante lavoro di adeguamento tecnologico che ha previsto:

- acquisto e installazione di un sistema di posta elettronica e di collaboration (GSuite);
- estensione componenti del firewall con funzionalità in grado di supportare le attività da remoto dei dipendenti in modalità sicura, indipendentemente dalla piattaforma utilizzata ed in grado di migliorare il monitoraggio e la sicurezza della rete;
- estensione componenti antivirus e antispam con funzionalità in grado di proteggere le informazioni scambiate tra il dispositivo da remoto del dipendente e la rete interna;

- estensione componenti del sistema di backup con funzionalità in grado di garantire il ripristino immediato della sessione di lavoro e preservare la protezione dei dati anche in caso di guasti o malfunzionamenti di una componente tecnologica.

Questo ha consentito di attivare in sicurezza il lavoro agile per i lavoratori delle Terre d'Argine (Unione e Comuni), anche grazie all'utilizzo di sistemi di Virtual Private Network (VPN) per i collegamenti da remoto.

Tutti i principali software gestionali "trasversali" dell'ente sono fruiti in modalità web, in modo da essere utilizzabili senza la necessità di installare programmi sui dispositivi a disposizione del lavoratore.

Competenze professionali

L'Unione delle Terre d'Argine ha curato l'acquisizione da parte dei dipendenti degli Enti delle necessarie competenze professionali per l'organizzazione (Dirigenti e responsabili) e l'utilizzo (tutti i lavoratori interessati) del lavoro agile. Già a partire dall'ultimo trimestre 2020, nell'ambito del progetto "Terre d'Argine Smart" sono state svolte le seguenti attività formative:

- incontri di coordinamento con il Gruppo di lavoro per supportare l'impostazione e il piano di attività del progetto. Con lo stesso gruppo è stata svolta attività di formazione e coaching, con l'organizzazione di momenti e webinar di formazione³⁴.
- Ai lavoratori che accedono al lavoro agile vengono fornite, in allegato all'accordo individuale, specifiche istruzioni per il corretto utilizzo dei dispositivi tecnologici.
- All'interno del gruppo dei dipendenti, sono stati selezionati quelli eleggibili allo svolgimento di una parte del tempo di lavoro in smart working, per invitarli a seguire il Percorso di empowerment delle competenze sul tema Smart Working, progettato e realizzato da FPA Digital School.
- Da Settembre 2022 messa a disposizione di una piattaforma interna di e-learning (NeverStopLearning) di corsi formativi sull'utilizzo della Google workstation.

Analisi

Si propone di seguito un'analisi sulla situazione del lavoro agile in Unione Terre d'Argine e nei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi e Soliera, con riferimento all'anno 2024.

Si specifica che in Unione e nei Comuni aderenti il lavoro agile è attivabile quando:

- è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;

³⁴ 4 webinar "Introduzione allo Smart Working"; attivazione e gestione piattaforma FPA Digital School. Percorso formativo: 1° modulo "Results Driven Management" (4 edizioni, 2 webinar a edizione), 2° modulo "Objectives Setting & Continuous Feedback" (4 edizioni, 3 webinar a edizione)

- l'attività in modalità agile è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.

Ai fini dell'analisi, si considerano quindi "senza possibilità di lavoro agile" i profili tipicamente non impiegatizi, quali ad esempio: agenti di polizia locale, insegnanti, educatori, operai, manutentori, commessi, addetti alle farmacie e operatori cimiteriali.

Unità di personale*

	CAMPOGALLIANO	CARPI	NOVI	SOLIERA	UNIONE	TOTALE	Diff su 31.12.2023
F	22	115	12	26	369	544	10
M	21	98	14	15	122	270	-9
TOTALE	43	213	26	41	491	814	1
<i>di cui con possibilità di lavoro agile</i>							
F	19	109	12	21	185	346	8
M	15	87	14	8	69	193	-14
TOTALE	34	196	26	29	254	539	-6
<i>di cui senza possibilità di lavoro agile</i>							
F	3	6		5	184	198	2
M	6	11		7	53	77	5
TOTALE	9	17	0	12	237	275	7

* situazione al 31/12/2024

Unità di personale con accordo di lavoro agile*

	CAMPOGALLIANO	CARPI	NOVI	SOLIERA	UNIONE	TOTALE	Diff su 31.12.2023
F	0	86	11	3	96	196	16
M	0	45	4	4	40	93	-4
TOTALE	0	131	15	7	136	289	12

* accordi vigenti anno 2024

Unità di personale che ha svolto lavoro di agile*

	CAMPOGALLIANO	CARPI	NOVI	SOLIERA	UNIONE	TOTALE	Diff su 31.12.2023
F	0	76	8	2	83	169	21
M	0	42	4	4	38	88	2
TOTALE	0	118	12	6	121	257	23

* rilevazione anno 2024

Giorni di lavoro agile fruiti nell'anno solare*

	CAMPOGALLIANO	CARPI	NOVI	SOLIERA	UNIONE	TOTALE	Diff su 31.12.2023
F	0	2333	136	13	2293	4775	388
M	0	1075	173	48	1589	2885	321
TOTALE	0	3408	309	61	3882	7660	709

* rilevazione anno 2024

Giorni medi per dipendente*

	CAMPOGALLIANO	CARPI	NOVI	SOLIERA	UNIONE	TOTALE	Diff su 31.12.2023
F	0	31	17	7	28	28	-2
M	0	26	43	12	42	33	3
TOTALE	0	29	26	10	32	30	0

* rilevazione anno 2024 su dipendenti che hanno svolto lavoro agile anno 2024

% Unità di personale che ha svolto lavoro di agile / Unità di personale ammesso al lavoro agile*

	CAMPOGALLIANO	CARPI	NOVI	SOLIERA	UNIONE	TOTALE	Diff su 31.12.2023
F	0,00%	69,72%	66,67%	9,52%	44,86%	48,84%	5,06%
M	0,00%	48,28%	28,57%	50,00%	55,07%	45,60%	4,05%
TOTALE	0,00%	60,20%	46,15%	20,69%	47,64%	47,68%	4,75%

* rilevazione anno 2024 su accordi vigenti anno 2024

% Unità di personale con accordo di lavoro agile / Unità di personale ammesso al lavoro agile*

	CAMPOGALLIANO	CARPI	NOVI	SOLIERA	UNIONE	TOTALE	Diff su 31.12.2023
F	0,00%	78,90%	91,67%	14,29%	51,89%	56,65%	3,39%
M	0,00%	51,72%	28,57%	50,00%	57,97%	48,19%	1,33%
TOTALE	0,00%	66,84%	57,69%	24,14%	53,54%	53,62%	2,79%

* accordi vigenti anno 2024 su situazione al 31/12/2024

% Unità di personale che ha svolto lavoro agile / Unità di personale con accordo di lavoro agile*

	CAMPOGALLIANO	CARPI	NOVI	SOLIERA	UNIONE	TOTALE	Diff su 31.12.2023
F	0,00%	88,37%	72,73%	66,67%	86,46%	86,22%	4,00%
M	0,00%	93,33%	100,00%	100,00%	95,00%	94,62%	5,96%
TOTALE	0,00%	90,08%	80,00%	85,71%	88,97%	88,93%	4,45%

* rilevazione anno 2024 su situazione al 31/12/2024

Obiettivi all'interno delle amministrazioni

Gli obiettivi dello sviluppo dell'applicazione del lavoro agile sono i seguenti:

- favorire le modalità di lavoro tese ad una maggiore autonomia e responsabilità personale e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- consolidare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze degli individui e migliorare il loro benessere organizzativo, anche favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- favorire l'inclusione lavorativa di persone in situazioni di fragilità permanente o temporanea;
- diffondere e promuovere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro;
- contribuire allo sviluppo sostenibile della città.

3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Come detto in premessa, il personale è uno degli elementi fondanti dell'attività pubblica, in quanto la sua presenza, competenza e motivazione influenza in modo significativo la realizzazione delle attività e l'erogazione dei servizi. La disponibilità di risorse umane adeguate sia in termini di competenze e caratteristiche che in termini di consistenza è un aspetto di particolare criticità per l'Ente.

3.3.1 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

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

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

Fatta questa necessaria specificazione, in questa sede si richiama per prima cosa integralmente l'analisi svolta nella Nota di Aggiornamento al DUP SEO 2025-2027, ai § 1.2.5.2 e seguenti, che rappresentano la dotazione di personale dell'ente, delineano le norme e le novità in materia di capacità assunzionale, riassumono l'evoluzione della spesa di personale ai sensi delle normative e individuano i limiti di legge vigenti per l'Unione.

3.3.1.A Inquadramento normativo

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

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze

organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;

- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone che *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, e dispongono in particolare che:
 - a) *“... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”* (art.4 comma 2);
 - b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”* (art.4, comma 3);
 - c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti*

locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

3.3.1.B Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

AREA DAL 01/04/2023	SPECIFICA RETRIBUTIVA	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	ASSUNZIONI AI SENSI ARTT. 108 – 110 - 90	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
OPERATORI				
OPERATORI ESPERTI		2		25
ISTRUTTORI	Polizia Locale	21		84
				75
ISTRUTTORI (ad esaurimento)	Insegnanti*	1		29
	Educatori*	3		89
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Polizia Locale	6	5	101
				18
				11
		13		
DIRIGENTI			3	4
DIRETTORE GENERALE			1	
Totale		46	9	436

* Profilo ad esaurimento ai sensi del CCNL 16.11.2022 per concorsi banditi dopo il 01/04/2023.

3.3.1.C Capacità assunzionale

La capacità assunzionale dell'Unione è regolata dalle seguenti disposizioni.

Art. 1, comma 562 della legge 27dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) come modificato dalla Legge 44/2012	Contenimento della spesa di personale entro quella sostenuta nel 2008. L'Unione Terre d'Argine nell'anno 2008 ha sostenuto una spesa di personale pari a Euro 17.629.544,92
Art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010	Assunzione di personale con lavoro flessibile ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (Si veda anche deliberazione n. 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei conti). L'Unione Terre d'Argine nell'anno 2009 ha sostenuto una spesa di personale per lavoro flessibile pari ad € 2.108.858,14
Art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 / Art. 1, comma 612, legge 234/2021 Articolo 13, commi 6-8, CCNL 16.11.2022 Orientamenti ARAN CFL 207, 209 e 254	Possono essere effettuate progressioni verticali in sede di prima attuazione del CCNL anche a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 612, legge 234/2021 (0,55% del monte salari 2018). Le progressioni effettuate a valere su tali risorse sono in deroga ai vincoli sull'adeguato accesso dall'esterno. Le progressioni verticali nel limite del finanziamento specifico non generano né consumano capacità assunzionale (art. 1, comma 612, legge 234/2021). Il tetto di spesa per le progressioni verticali in deroga all'accesso dall'esterno (0,55% monte salari 2018) è pari ad euro 69.316,70.

<p>Art.1, comma 229, della legge n.208/2015</p> <p>Art. 14-bis, comma 2, d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019</p> <p>Art. 1, commi 126 e 127, Legge n. 207/2024</p>	<p>Il limite per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è fissato nel 100% della spesa relativa alle unità di personale cessate nell'anno precedente. È altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.</p> <p>Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni. Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.</p> <p>Le disposizioni di cui al comma 126 si applicano alle procedure di mobilità attivate successivamente alla data di entrata in vigore della stessa legge.</p>
<p>Art. 3, comma 5-sexies, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, come modificato dall'art. 13, comma 5-ter, del d.l. 4/2022, convertito in legge 25/2022.</p>	<p>E' stato possibile utilizzare la capacità assunzionale generata da cessazioni avvenute in corso d'anno solo fino all'anno 2024.</p> <p>Le capacità assunzionali derivanti da cessazioni sono esposte in Appendice.</p>
<p>Art. 32, comma 5, del TUEL</p>	<p>I comuni possono cedere capacità assunzionale all'unione se si trovano nella fascia di virtuosità del d.m. 17 marzo 2020.</p> <p>Con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 25 maggio 2023, il Comune di Soliera ha ceduto capacità assunzionale a tempo indeterminato per un controvalore di 130.000 euro.</p>

3.3.1.D Programmazione delle cessazioni dal servizio

Area dal 01/04/2023	Specifica retributiva	Presenti al 1.1. 2025	Cessazioni 2025**	Cessazioni 2026	Cessazioni 2027
OPERATORI		0			
OPERATORI ESPERTI		25	-3		
ISTRUTTORI		84	-1		
	Polizia Locale	75	-3		
	Insegnanti*	29			
	Educatori*	89			
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Insegnanti	11			
	Educatori	0			
		101	-6		
	Polizia Locale	18			
DIRIGENTI		4			
	Totale	436	-13	0	0
<p>* Profilo ad esaurimento ai sensi del CCNL 16.11.2022 per concorsi banditi dopo il 01/04/2023</p>					
<p>**I dati delle cessazioni sono aggiornati al 6 marzo 2025 e non comprendono le cessazioni conseguenti alle progressioni verticali in sede di prima attuazione</p>					

3.3.1.E Evoluzione dei fabbisogni: stima e attuazione della programmazione triennale

I fabbisogni di personale dell'Unione Terre d'Argine, così come la loro evoluzione, sono influenzati dalla tipologia dei servizi gestiti, in primis di quelli conferiti dai Comuni aderenti. L'Unione, infatti, è soggetta in particolare a vincoli relativi ai rapporti tra educatori / insegnanti e bambini ospitati nei servizi educativi e a vincoli relativi agli standard di servizio della Polizia Locale fissati dalla Regione Emilia-Romagna.

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

L'evoluzione mira inoltre a privilegiare aspetti qualitativi del personale, come l'assunzione di qualifiche medio-alte (Istruttori e Funzionari) rispetto a quelle base (Operatori esperti) e, nel triennio 2025-2027, il rafforzamento della compagine dirigenziale, per evitare il prolungarsi di gestioni di settori con incarichi ad interim.

I fabbisogni dettagliati sono esposti in appendice; in merito alla programmazione, si precisa inoltre che:

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

L'attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 e la definizione delle relative modalità operative di copertura dei posti nell'ambito delle indicazioni recate in **APPENDICE 4 sono demandate al Dirigente del 2° Settore "Servizi al personale"**; più specificamente, il Dirigente, a seguito dell'approvazione del PIAO, sarà autorizzato a:

- dare attuazione alle previsioni con propri atti, annualmente, e comunque fino

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

3.3.1.F Strategia di copertura del fabbisogno

La definizione dei fabbisogni è connessa al mantenimento delle funzionalità di gestione dell'ente e all'erogazione dei servizi, nel rispetto delle modifiche organizzative e funzionali progressivamente in atto a seguito di fattori interni o esterni. Essa quindi tiene conto:

- delle cessazioni del personale per anzianità / pensionamento / altro,
- di processi quali l'attivazione, il potenziamento, la dismissione, la reingegnerizzazione, la digitalizzazione di servizi, attività o funzioni,
- di fattori quali le esternalizzazioni / internalizzazioni.

La priorità di sostituzione è volta a garantire:

- la continuità / qualità dei servizi all'utenza
- il corretto funzionamento / sviluppo dell'ente nei suoi servizi generali anche di staff, soprattutto in relazione alle esigenze di direzione e coordinamento e ai processi di innovazione organizzativa e transizione digitale /sicurezza informatica³⁵.

L'ente quindi, in ragione di tutto quanto sopra evidenziato, nei percorsi di gestione e reclutamento del personale adotterà le modalità di volta in volta più funzionali rispetto ai bisogni identificati, e presterà specifica attenzione all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste, in particolare per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione, in un'ottica di ottimizzazione complessiva delle acquisizioni di personale.

Per quanto riguarda la strategia di copertura dei fabbisogni, si provvederà in linea generale a ricoprire esigenze "stabili" di personale con assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto delle vigenti norme sulla capacità assunzionale.

Nel caso si riaprisse la possibilità di stabilizzazione di personale precario, l'ente valuterà la possibilità di avvalersi di tale istituto.

Una particolare attenzione sarà inoltre rivolta alla migliore collocazione delle risorse già presenti all'interno dell'organizzazione, eventualmente anche tramite percorsi formativi e ridefinizione dei profili professionali.

3.3.1.G Situazioni di soprannumero o eccedenza

Preliminarmente alla fissazione dei fabbisogni è stata verificata l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, tramite una specifica rilevazione tra i dirigenti:

- prot. 90896 del 11/11/2024 – Settore U1 "Affari generali";
- prot. 86415 del 24/10/2024 – Settore U2 "Servizi al Personale";

³⁵ Come da modifica introdotta dal DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25, art 12 comma 5

- prot. 95351 del 25/11/2024 – Settore U3 “Servizi Finanziari”;
- prot. 94018 del 20/11/2024 – Settore U4 “Servizi informativi”;
- prot. 88035 del 29/10/2024 – Settore U5 “Servizi educativi e Istruzione”;
- prot. 86400 del 24/10/2024 – Settore U6 “Servizi Sociali”;
- prot. 94004 del 20/11/2024 – Settore U7 “Sviluppo economico”;
- prot. 89007 del 04/11/2024 – Settore U8 “Sviluppo Territoriale”;
- prot. 97826 del 03/12/2024 – Settore U9 “Polizia Locale”;

3.3.1.H Dotazione organica conseguente alla programmazione

Personale a tempo indeterminato

Area dal 01/04/2023	Ev. specifica retributiva	Presenti al 1.1. 2025	2025**		2026		2027		Totale al 31.12.2027
			Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	
OPERATORI		0							0
OPERATORI ESPERTI		25	-10	+1					16
ISTRUTTORI		84	-9	+10		+2			87
	Polizia locale	75	-5			+1			71
	Insegnanti*	29	-4						25
	Educatori*	89	-12						77
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE		101	-6	+11		+7			113
	Polizia locale	18		+2					20
	Insegnanti	11		+4					15
	Educatori	0		+13		+1			14
DIRIGENTI		4		+1					5
	Totale	436	-46	42		11			443
* Profilo ad esaurimento ai sensi del CCNL 16.11.2022 per concorsi banditi dopo il 01/04/2023									
** Cessazioni e assunzioni dell'anno 2025 comprendono gli effetti di 33 progressioni verticali programmate									

Personale non a tempo indeterminato Assunzioni ex artt. 90, 108 e 110 del TUEL e Lavoro Flessibile

Assunzioni ex artt. 90, 108 e 110 del TUEL

L'ente non ha personale assunto ai sensi dell'articolo 90 del TUEL, ma solo personale assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, o articolo 108.

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

Area dal 01/04/2023	Ev. specifica retributiva	Presenti al 1.1. 2025	2025		2026		2027		Totale al 31.12.2027
			Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE		5		1					6
DIRIGENTI		3							3
DIRETTORE GENERALE		1							1
	Totale	9		1	0	0	0	0	10

Lavoro flessibile

Per quanto riguarda l'utilizzo del lavoro flessibile nelle sue varie forme (tempo determinato, somministrazione di lavoro, mansioni superiori, assegnazione temporanea) si rimanda alle indicazioni in appendice B.

3.3.1.I Presupposti per procedere alle assunzioni

Per procedere ad assumere in attuazione della presente programmazione, l'Unione attesta il rispetto degli adempimenti sotto descritti:

Norma	Descrizione	Adempimento
Art. 6 del d.lgs. 165/2001	Rideterminazione della dotazione organica	Con il presente atto
Art. 33 del d.lgs. 165/2001	ricognizione delle situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale	Acquisite dichiarazioni dei Dirigenti agli atti Unione come da paragrafo 3.3.1.G
Art. 6, del d.l. 80/2021	Approvazione PIAO	Con il presente documento
Art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Unione n. 42 del 18 dicembre 2024 Rendiconto 2023 approvato con deliberazione di Consiglio Unione n. 17 del 17 aprile 2024 Bilancio consolidato 2023 approvato con deliberazione di Consiglio Unione n. 32 del 30 settembre 2024 Dati inviati nei termini come da attestazione Responsabile Servizio finanziario
Art. 9 del d.l. 185/2008	gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica	Dati inviati nei termini come da attestazione Responsabile Servizio finanziario

La gestione del personale si conforma anche a quanto previsto in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere, per cui si rinvia al §2.2.1.

3.3.2 Formazione

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

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

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

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

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

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

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

Principali riferimenti normativi sulla formazione

- **D. Lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la *"migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"*;
- **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D. Lgs. n. 179/2016; D. Lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:

“1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”.

- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”** il quale dispone all’art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
 - *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
 - *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda...”* e che i *“dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”;*
- **L. 6 novembre 2012, n. 190** *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D.Lgs. 33/2013** e il **D.Lgs. 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti (articolo 1: comma 5, lettera b); comma 8; comma 10, lettera c) e comma 11), l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - o livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - o livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione;
- **Articolo 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, che prevede:
 - al comma 5: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;*
 - al comma 5-bis: *“Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità”* (inserito dal **D.P.R. 81/2023** di modifica

del D.P.R. 62/2013).

- **Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- **Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali³⁶, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi “... *sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale*”; a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA** “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022)³⁷
- **CCNL della dirigenza area delle funzioni locali del 17 dicembre 2020**, il cui art. 51 stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali e come attività di carattere continuo e obbligatorio;
- **CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022**, i cui artt. 54, 55, 56 stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione quale leva strategica sia per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni sia per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo;
- **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021**, che prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di Learning Communities per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali;

³⁶

<https://www.governo.it/it/articolo/firma-del-patto-l-innovazione-del-lavoro-pubblico-e-la-coesione-sociale/16372>

³⁷ <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/10-01-2022/parte-il-piano-strategico-%E2%80%99Cri-formare-la-pa-persone-qualificate>

- **D.L. 36/2022, come convertito in Legge 79/2022, che ha modificato l'art. 54, comma 7, del D.Lgs. 165/2001** aggiungendo il seguente paragrafo: «Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico»;
- **D.Lgs. 36/2023 Nuovo Codice degli Appalti (art. 15, comma 7)** secondo cui: *“Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture”.*
- **D.L. 44/2023 art. 1, comma 14-sexies:** *“Dopo il comma 7-bis dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è inserito il seguente: «7-ter. Nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi»”.*
- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023** *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”³⁸*, che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. La Direttiva ribadisce altresì il proprio ruolo di promotore, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, di interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante, in particolare, il progetto Syllabus e il progetto PA 110 e lode.
“La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:
 - a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;*
 - b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica*

³⁸ https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023_marzo/Direttiva_formazione.pdf

non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.”

- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023** “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”³⁹, la quale al paragrafo 6 “La formazione e il capitale umano” ribadisce la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il “successo” delle pubbliche amministrazioni e fornisce chiare indicazioni alle amministrazioni pubbliche le quali *“...assegnano a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato”*. Tali obiettivi devono prevedere, tra gli altri, la definizione di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale. A tale riguardo, la Direttiva esplicita le priorità di carattere generale che devono essere considerate nella definizione dei suddetti piani formativi individuali sia del dirigente che del proprio personale assegnato e ribadisce, rafforzandoli, gli standard di attività formativa minimi.
- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025** “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”⁴⁰, la quale si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). *“Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche”. “La promozione della formazione costituisce [...] uno specifico **obiettivo di performance** di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da **garantire** il conseguimento dell’obiettivo del **numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno**”*.

Vision del processo di Formazione

L’Unione ispira la propria proposta di formazione ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

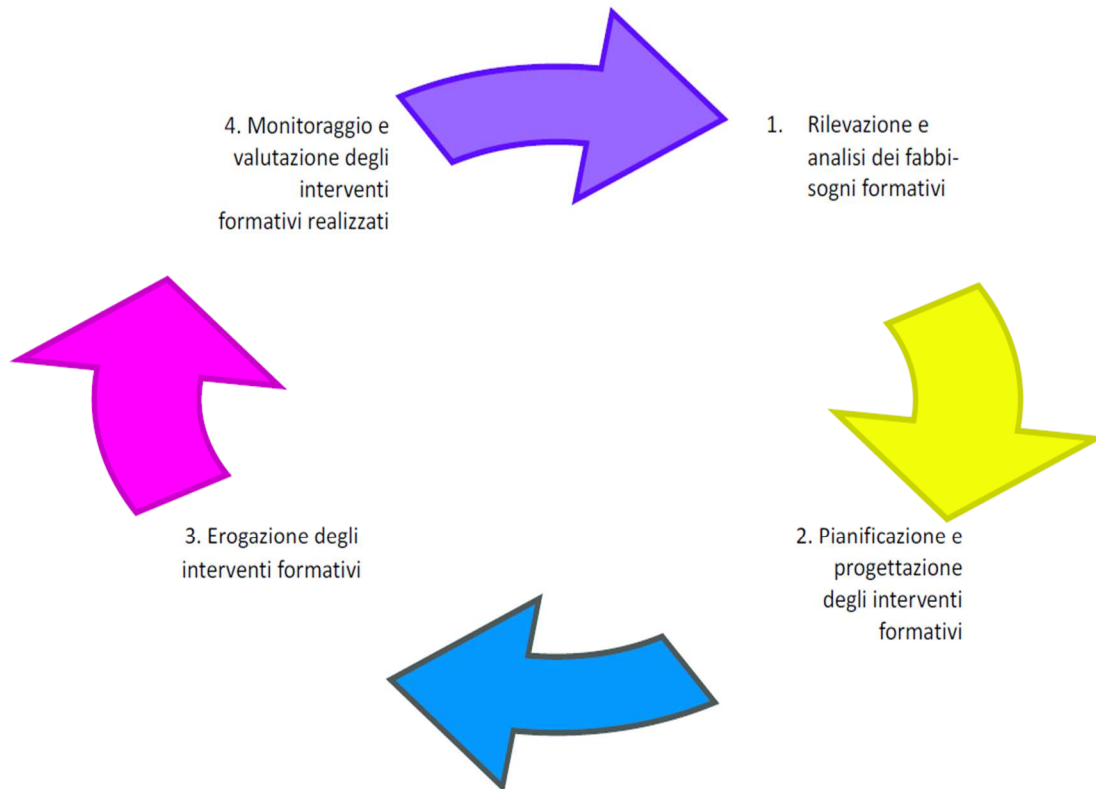
³⁹ <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/29-11-2023/nuove-indicazioni-materia-di-misurazione-e-di-valutazione-della>

⁴⁰ <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/16-01-2025/pa-formazione-nuova-direttiva-del-ministro-zangrillo>

- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa;
- sostenibilità: i percorsi formativi proposti devono essere alla portata delle risorse umane, finanziarie e strumentali, così da poter essere effettivamente realizzati;
- flessibilità: il presente piano potrà e dovrà essere aggiornato ed integrato al presentarsi di esigenze attualmente non prevedibili.

In termini metodologici, l'Unione concepisce la formazione come un ciclo continuo partecipato, co-prodotto, modulato e inter-ente:

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



Attori del processo di Formazione

- Dirigente del Settore Servizi al personale. È il responsabile, in sinergia con gli altri ruoli apicali dell'ente, dell'attuazione del Piano della formazione.
- Responsabile della Formazione. È corresponsabile dell'attuazione del Piano della formazione. È inoltre il referente che individua e abilita i dipendenti da avviare all'attività formativa sulla piattaforma Syllabus e che verifica l'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi formativi previsti attraverso l'utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma.
- Ufficio Formazione, presso il Settore Servizi al personale. È l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- Dirigenti e Responsabili apicali. Hanno il compito di promuovere lo sviluppo e la crescita delle proprie risorse umane. Sono coinvolti nei processi di formazione nelle seguenti fasi: segnalazione delle priorità formative nell'ambito dei fabbisogni formativi individuati dai dipendenti, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale e definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore/servizio di competenza. Sono, infine, essi stessi i destinatari delle iniziative di formazione. La promozione della formazione costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti⁴¹.
- Elevate qualificazioni. Lavorano in sinergia con il proprio dirigente per promuovere lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. Sono essi stessi i destinatari delle iniziative

⁴¹ Direttiva 24 marzo 2023, pagina 4

di formazione.

- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.
- Dipendenti⁴². Sono i destinatari della formazione; vengono coinvolti in un processo partecipativo di rilevazione dei fabbisogni formativi, del gradimento e di valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- Docenti. L'ufficio formazione può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione, preferendo il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate esistenti all'interno degli enti. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può anche essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da società di formazione di comprovata esperienza e competenza.
- Agenzie/enti esterni. L'ufficio Formazione collabora in maniera sistematica con l'Osservatorio Provinciale Appalti Pubblici, che si occupa di organizzare giornate di aggiornamento in materia di appalti pubblici, forniture e servizi, indirizzate agli operatori del settore.
- Piattaforma Syllabus: la piattaforma si farà promotrice di obiettivi formativi specifici per lo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali inerenti la transizione amministrativa, ecologica e digitale e di altri ambiti tematici strategici nell'ambito del PNRR.

Le risorse economiche dedicate alla formazione

Ai fini della pianificazione degli interventi formativi, Unione Terre d'Argine e i Comuni aderenti hanno previsto nei propri bilanci stanziamenti suddivisi come indicato nella tabella seguente; ulteriori opportunità di formazione potranno essere individuate considerando anche i canali esterni, comunitari, nazionali o regionali, finanziati o a libero accesso.

L'obiettivo che la redazione dei piani formativi vuole perseguire è quello di definire chiaramente le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento sia delle competenze trasversali sia di quelle tecnico-specialistiche, che consentano sia lo sviluppo individuale sia lo sviluppo professionale, suddivise per livello organizzativo e per famiglia professionale.

I contenuti sono definiti anche in relazione agli obiettivi strategici e operativi dell'ente che possono determinare la necessità di sviluppo e/o consolidamento di nuove e specifiche competenze.

⁴² L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti dell'Unione e dei Comuni aderenti senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale. La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti a tempo determinato assunti con contratti di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto.

Ente	Spesa Formazione*	2025	2026	2027
Unione	Generale (facoltativa) e Settoriale (facoltativa e obbligatoria eccetto sicurezza)	74.780,10 €	54.500,00 €	54.500,00 €
Campogalliano	Generale (facoltativa) e Settoriale (facoltativa e obbligatoria eccetto sicurezza)	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
Carpi	Generale (facoltativa) e Settoriale (facoltativa e obbligatoria eccetto sicurezza)	25.000,00 €	25.000,00 €	25.000,00 €
Novi	Generale (facoltativa) e Settoriale (facoltativa e obbligatoria eccetto sicurezza)	4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
Soliera	Generale (facoltativa) e Settoriale (facoltativa e obbligatoria eccetto sicurezza)	4.100,00 €	4.100,00 €	4.100,00 €
TOTALE		110.880,10 €	90.600,00 €	90.600,00 €

Ente	Spesa Formazione*	2025	2026	2027
Unione	Generale (obbligatoria, sicurezza)	12.000,00 €	21.000,00 €	21.000,00 €
Campogalliano	Generale (obbligatoria, sicurezza)	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
Carpi	Generale (obbligatoria, sicurezza)	15.000,00 €	15.000,00 €	15.000,00 €
Novi	Generale (obbligatoria, sicurezza)	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Soliera	Generale (obbligatoria, sicurezza)	1.500,00 €	1.500,00 €	1.500,00 €
TOTALE		31.500,00 €	40.500,00 €	40.500,00 €

TOTALE GENERALE	142.380,10 €	131.100,00 €	131.100,00 €
------------------------	---------------------	---------------------	---------------------

*Dati assestati al 03/03/2025, piano finanziario 1.03.02.04 "Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente" dell'Unione delle Terre d'Argine e dei Comuni aderenti

Le proposte di formazione per il triennio 2025-2027 sono state elaborate a conclusione di un percorso costituito dalle seguenti tappe:

- analisi dei questionari di rilevazione dei fabbisogni formativi somministrati a tutti i dipendenti;
- confronto con i dirigenti per definire, nell'ambito delle aree tematiche di interesse e dei relativi singoli interventi formativi, le priorità di attivazione;
- confronto con i docenti che hanno curato gli interventi formativi precedenti, per realizzare, ove possibile, percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento;
- monitoraggio della performance individuale, al fine di individuare i processi di sviluppo e di trasformazione necessari;
- analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- consultazione del CUG - Comitato Unico di Garanzia, il quale può segnalare e promuovere la realizzazione di iniziative formative, finalizzate alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione. (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019), partecipando in questo modo alla definizione delle esigenze formative dei dipendenti dell'ente;
- integrazione con i fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria sull'anticorruzione;
- integrazione con i fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria sulla sicurezza;
- integrazione con gli obiettivi formativi sulle competenze digitali previsti dalla piattaforma Syllabus.

La rilevazione dei fabbisogni formativi è stata realizzata al fine di conoscere le reali necessità formative del personale ed è stata condotta attraverso la somministrazione di un questionario che tutti i dipendenti dell'Ente sono stati invitati a compilare, nel quale sono

state indicate:

- le aree tematiche di maggior interesse per l'Amministrazione,
- l'argomento o titolo di corsi proposti.

Successivamente ai dirigenti sono stati richiesti:

- la priorità di attivazione dei corsi
- il numero e la tipologia dei partecipanti.

La definizione del Piano 2025-2027

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

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

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

I fabbisogni formativi relativi alla formazione specifica, con particolare riferimento per l'Unione ai settori Servizi educativi e scolastici e Polizia Locale, vengono individuati, rispettivamente, dai dirigenti responsabili dei Settori.

La formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza viene realizzata dagli uffici competenti sulla base dei fabbisogni formativi individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di ogni ente.

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

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

L'Unione aderisce e valorizza, inoltre, le occasioni di formazione “a catalogo” promosse e organizzate da altri soggetti:

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

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

Modalità e regole del processo di Formazione

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

1. Formazione in presenza
2. Formazione a distanza (sincrona e asincrona)
3. Formazione mista (“blended”: alternanza di eventi formativi in presenza e a distanza)

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

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

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

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

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

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

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

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare,

autorizzando la rinuncia. La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

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

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

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

Misure volte ad incentivare lo sviluppo delle competenze del personale

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

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4.1 Sistema di monitoraggio

Il PIAO è un documento complesso, che racchiude al suo interno numerose dimensioni e strumenti dell'azione dell'Ente; la sua struttura è unitaria, ma la sua predisposizione e la sua gestione risentono e dipendono dai tempi e dalle esigenze dei processi che ad esso fanno capo.

Il monitoraggio della pianificazione contenuta nel DUP si accompagna al monitoraggio del PIAO, che si svolge secondo le norme specificamente stabilite per ogni dimensione.

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

La presente sezione si propone di individuare lo schema del sistema di monitoraggio; si rimanda invece alle Appendici per la presentazione degli effettivi risultati del monitoraggio stesso.

4.2 Monitoraggio Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

4.2.1 Monitoraggio Valore Pubblico

L'attività ha come presupposto gli esiti del monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DUP, che costituiscono il momento di verifica privilegiato del Valore Pubblico: la valutazione degli obiettivi di Valore Pubblico si effettua almeno annualmente, di norma a seguito dell'approvazione del Rendiconto (contenente il monitoraggio al 31/12 degli obiettivi operativi e dei relativi indicatori) e del monitoraggio al 31.12 degli obiettivi di performance.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Direttore Generale.

L'ente monitora l'andamento delle altre gestioni rappresentate nella sezione, e in particolare:

- Modalità e azioni per la piena accessibilità dei cittadini over65 e con disabilità
- Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare
- Qualità

Il monitoraggio di queste dimensioni è coordinato dal Direttore Generale e dal Responsabile della Transizione digitale⁴³; la periodicità è di norma annuale.

Per gli esiti dettagliati del monitoraggio della sezione Valore Pubblico si rimanda alla relativa Appendice.

⁴³ Attualmente il Direttore generale è anche Responsabile della Transizione Digitale (DG n. 73 del 04/06/2021 "Attribuzione alla Direzione Generale delle funzioni in materia di Transizione Digitale (art. 17, comma 1, cad) e costituzione unità operativa di supporto.)

4.2.2 Monitoraggio Performance

L'andamento della Performance è verificato secondo le modalità stabilite dagli art. 6 e 10, c. 1, lett. b) del D. Lgs. 150/2009.

Il monitoraggio della Performance viene eseguito annualmente; è promosso e coordinato dal Direttore Generale, con la collaborazione di tutti i Dirigenti, e compete al Nucleo di Valutazione e alla Giunta.

Il monitoraggio infrannuale, eventuale, costituisce di norma sia occasione di rilevazione dell'andamento che di riprogrammazione degli obiettivi.

L'ente monitora l'andamento delle altre gestioni rappresentate nella sezione, e in particolare:

- Obiettivi e le azioni per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il monitoraggio di queste dimensioni è coordinato dal Direttore Generale e del Dirigente del Settore Servizi al Personale; la periodicità è di norma annuale.

Per gli esiti dettagliati del monitoraggio della sezione Performance si rimanda alla relativa Appendice.

4.2.3 Monitoraggio Rischi corruttivi e trasparenza

Per il monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza si richiama integralmente quanto previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, riportato nell'Appendice 3 "Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza".

4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano

4.3.1 Struttura organizzativa

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

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

4.3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il monitoraggio dell'organizzazione del lavoro agile viene effettuata congiuntamente alla valutazione delle azioni di semplificazione e reingegnerizzazione, stante la sua connessione non solo con aspetti di gestione del personale, ma anche con i processi di trasformazione digitale. In presenza di specifiche azioni di performance, queste vengono rendicontate nella corrispondente sede.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Dirigente del Settore Servizi al Personale; la periodicità è di norma annuale.

Per gli esiti dettagliati del monitoraggio si rimanda all'Appendice relativa al Valore Pubblico.

4.3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del personale e Formazione

4.3.3.1 Piano Triennale del Fabbisogno del personale

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

4.3.3.2 Formazione

Per quanto riguarda la formazione, il monitoraggio del progetto formativo nel suo complesso viene eseguito su base annuale (a consuntivo e quando possibile, infrannualmente). Per ogni corso di formazione realizzato, si procede inoltre al monitoraggio in itinere (quando possibile/opportuno) ed ex post.

Entrambe le verifiche interessano:

1. **Indicatori di output:** totale corsi di formazione attivati (con distinzione tra corsi organizzati in house e corsi esterni a catalogo); totale ore di formazione annua erogate; ore di formazione per dipendente; numero di partecipazioni; numero di dipendenti che hanno partecipato ad almeno una attività formativa.
2. **Indicatori di outcome:** valutazione dell'apprendimento (sempre prevista per la formazione obbligatoria); la valutazione del gradimento (che include sia indicatori di apprezzamento sia indicatori di efficacia percepita dell'attività formativa erogata).

Gli esiti complessivi del monitoraggio vengono riportati in Appendice, mentre quelli dettagliati di ogni corso vengono conservati dall'Ufficio formazione e/o dal soggetto organizzatore.

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