



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 115 del 10/10/2023

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2023-2025. APPROVAZIONE PRIMA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **dieci** del mese di **ottobre** alle ore **18:35** nella residenza municipale, si è riunita la Giunta comunale.

Risultano presenti all'appello iniziale i Signori:

CAVALLARO EMANUELE	Sindaco	Presente
MASSARI FEDERICO	Vice Sindaco	Presente
BONI RITA	Assessore	Presente
MURRONE GIAN FRANCO	Assessore	Presente
ALBANESE CHIARA	Assessore	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario AMORINI CATERINA che provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco CAVALLARO EMANUELE, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2023-2025.
APPROVAZIONE PRIMA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3.

LA GIUNTA COMUNALE

RILEVATA la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTI:

- la deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 31 gennaio 2023, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione completo degli aggiornamenti relativo al periodo 2019-2024 per la Sezione strategica e 2023-2025 per la Sezione Operativa e s.m.i;
- la deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 31 gennaio 2023, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione relativo al triennio 2023-2025 e i relativi allegati e s.m.i;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 31 gennaio 2023, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il Peg finanziario per il triennio 2023-2025 e s.m.i;
- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 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" che, all'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

RILEVATO che il P.I.A.O., ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e re-ingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- h) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n.198;

VISTI:

- il DPR 30 giugno 2022 n. 132 *'Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione'* e, in particolare, gli articoli 2,3,4 e 5 che definiscono contenuti del PIAO prevedendo, oltre alla scheda anagrafica dell'Amministrazione, le Sezioni e Sottosezioni in cui il Documento deve essere suddiviso e nello specifico:
 - a) Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione articolata nelle tre sottosezioni *'Valore pubblico'*, *'Performance'*, *'Rischi corruttivi e trasparenza'* (art. 3);
 - b) Sezione organizzazione e capitale umano articolata nelle sottosezioni *'Struttura organizzativa'*, *'Organizzazione del lavoro agile'*, *'Piano triennale del fabbisogno del personale'* (art. 4);
- c) Sezione monitoraggio (art. 5);
 - la Circolare n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022 del Dipartimento della Funzione pubblica contenente le Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

CONSIDERATO che il P.I.A.O.:

- ha durata triennale ed è aggiornato annualmente;
- ha la finalità di unificare in un sistema integrato i seguenti documenti di programmazione:
 - a piano della performance
 - b piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
 - c piano del fabbisogno del personale
 - d piano per l'organizzazione del lavoro agile
 - e piano per la formazione del personale
 - f piano per le azioni positive

RICHIAMATA:

- la propria deliberazione n. 18 del 28 febbraio 2023, avente ad oggetto *"APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 E CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001"*
- la propria deliberazione n. 19 del 28 febbraio 2023, avente ad oggetto *"APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025"*, che recepisce nella sezione 3.3 nonché all'allegato b) il piano Triennale dei fabbisogni del personale sopra richiamato;

DATO ATTO dopo l'approvazione del PTFP 2023/2025, sono intervenute ulteriori modifiche al trend delle cessazioni, nonché nuove esigenze organizzative che richiedono un primo aggiornamento al Piano del fabbisogno di personale, concordate nel Comitato di direzione del 22/09/2023;

ESAMINATA la nuova sottosezione 3.3 (allegato sub 1) che contiene:



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

- la ridefinizione del trend delle cessazioni e conseguente aggiornamento delle risorse generate dalle medesime;
- l'analisi delle nuove esigenze organizzative che determinano nuove assunzioni di personale;
- il conseguente nuovo fabbisogno di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- l'adeguamento ai posti riservati di cui alla legge 68/99;
- l'aggiornamento degli spazi assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 e del DM. 17 marzo 2020 e l'attestazione che le modifiche al Piano sono compatibili con gli spazi assunzionali aggiornati;
- l'attestazione del rispetto dei vincoli in materia di spese di personale complessivo ai sensi dell'art. 1 comma 557 e segg della Legge n. 296/2006 e del tetto di spesa per il personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010;
- la conferma del rispetto di tutti i vincoli assunzionali previsti da norma di legge;
- il parere favorevole espresso dai Revisori dei Conti dell'Ente, come da verbale n. 26 del 10.10.2023 di cui al prot. generale 14210/2023;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni” e ss.mm. e ii.;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico delle Leggi sull' Ordinamento degli Enti Locali” di cui, in particolare, l'art 169, così come modificato dall'art. 74, comma 1, punto 18 del D.Lgs. 23/06/2011, n. 118, l'art. 170 e l'art. 197, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- il Principio Contabile applicato della programmazione (Allegato n. 4/1 del D.lgs. n. 118/2011);
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.e ii;

PRESO ATTO che, sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi degli articoli 49 comma 1, e 147-bis comma 1, del D.lgs. 267/2000, i seguenti pareri sono espressi da:

- il Segretario generale favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il Responsabile del Servizio Finanziario, favorevole in ordine alla regolarità contabile in quanto l'atto comporta riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente;

ACQUISITA l'asseverazione dell'Organo di revisione attestante il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio così come previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2021 di cui al Verbale n. 27 del 10.10.2023;

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

DI APPROVARE per le motivazioni indicate in premessa, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), la nuova



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025, allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che del presente atto, unitamente ai relativi allegati, è stata data informativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del CCNL Comparto funzioni locali 16/11/2022;

DI OTTEMPERARE all'obbligo imposto dal D. Lgs n. 33/2013, artt. 23 e 26, disponendo la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" del presente provvedimento;

DI PROCEDERE, ai sensi della nota Circolare n.2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica "Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", alla pubblicazione del Piano stesso sul Portale PIAO <https://piao.dfp.gov.it/>, messo a disposizione delle amministrazioni dal Dipartimento per il monitoraggio delle azioni collegate allo strumento unico di programmazione.

SUCCESSIVAMENTE, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo unico, mediante distinta e separata votazione, con voti favorevoli e unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

SI RENDE NOTO

CHE il Responsabile del procedimento ai sensi dell'articolo 5 della legge 7 agosto 1990 n.241 cui rivolgersi e chiedere informazioni in caso di bisogno è il Segretario generale, dott.ssa Caterina Amorini;

CHE avverso il presente atto, ove sia considerato lesivo di interessi tutelati dalla legge, è ammessa impugnazione per vizio di legittimità (incompetenza, violazione di legge, eccesso di potere) proponibile, da chi vi abbia legittimo interesse, presso il Tribunale amministrativo regionale competente entro 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione e comunque dal momento della venuta conoscenza dello stesso.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e successive modificazioni ed integrazioni.

IL Sindaco
CAVALLARO EMANUELE

IL Segretario
AMORINI CATERINA



COMUNE DI RUBIERA

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

2023-2025

Sommario

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione	pag 6
Sezione 2 Valore pubblico. Performance e anticorruzione	pag.19
<i>Sottosezione 2.1 Valore pubblico</i>	<i>pag. 20</i>
<i>Sottosezione 2.2 Performance</i>	<i>pag.24</i>
<i>Sottosezione 2.3 Anticorruzione</i>	<i>pag.58</i>
Sezione 3 Organizzazione e capitale umano	pag. 100
<i>Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa</i>	<i>pag. 101</i>
<i>Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile</i>	<i>pag. 104</i>
<i>Sottosezione 3.3 Programmazione triennale dei fabbisogni di personale</i>	<i>pag. 119</i>
Sezione 4 Monitoraggio	pag. 130

ALLEGATO A: Piano delle azioni positive 2022-2024

ALLEGATO B: Sezione anticorruzione

ALLEGATO C: Programmazione triennale dei fabbisogni di personale

ALLEGATO D: Piano della formazione

Premessa

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

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

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

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

Riferimenti normativi

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

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

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

Metodologia di lavoro

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

Al fine di prevedere un sistema di *governance* che consenta di realizzare i risultati attesi di integrazione e semplificazione dei diversi documenti e strumenti di programmazione, con delibera di giunta comunale n. 139 del 15/11/2022 ad oggetto: "Istituzione gruppo di lavoro interno per la predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)", è stato istituito formalmente un gruppo di lavoro intersettoriale allo scopo di integrare competenze afferenti a diverse unità organizzative. Il gruppo di lavoro interno è costituito da: Segretario generale, Responsabili dei Settori e personale del Servizio Segreteria in funzione di supporto. L'enfasi posta sull'esigenza di integrare progressivamente le diverse sezioni e sottosezioni del Piano, richiede una applicazione graduale delle previsioni normative ed una attenzione all'ottica di processo più ancora che a quella di output.

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

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

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

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

Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione	 Comune di Rubiera
Indirizzo	Via Emilia Est, n. 5 – 42048 RUBIERA (R.E.)
PEC	comune.rubiera@postecert.it
Partita Iva e Codice fiscale	00441270352
Telefono centralino	0522.622211
Fax istituzionale	0522.628978
Sito web istituzionale	 https://www.comune.rubiera.re.it/
Account Facebook	 https://www.facebook.com/comunedirubiera
Account YouTube	 @comunedirubiera2429/featured



Il Comune di Rubiera fa parte dell'Unione Tresinaro Secchia che è costituita anche da altri 5 Comuni di cui 2 Montani ex L.R. 2/2004:

- Comune di Scandiano;
- Comune di Casalgrande;
- Comune di Castellarano;
- Comune di Baiso;
- Comune di Viaro.

Mappa del territorio del Comune di Rubiera:

<https://www.geoplan.it/mappa/6811>

Organi istituzionali:

GIUNTA

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

CONSIGLIO

Centro Sinistra Rubiera 2020		Lega Salvini Premier	
Bonacini Luca – capogruppo Arduini Maria Laura Ruozi Barbara – vicepresidente del Consiglio comunale Lusvardi Elena Barbieri Verter Rossi Elena Cottafava Giuliano Pedroni Franco Casalini Milena Silingardi Massimo Zani Mauro		Prodi Stefano – capogruppo Iotti Carlo Manzini Catia	
		“Alternativa Rubiera”	
		Cepi Rossana – capogruppo Rossi Luca	

POPOLAZIONE

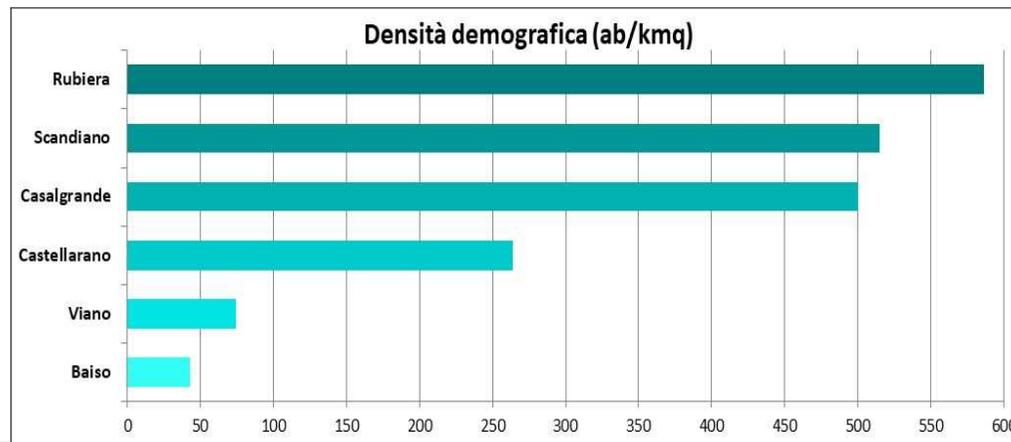
Popolazione del Comune di Rubiera (Fonte dati Anagrafe del Comune di Rubiera)

Situazione al 31 dicembre 2022

Abitanti: 14792
Superficie: 25,30 Km²
Densità: 584,66 ab/Km²
Famiglie: 6358

Popolazione dei Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia 2017/2021

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



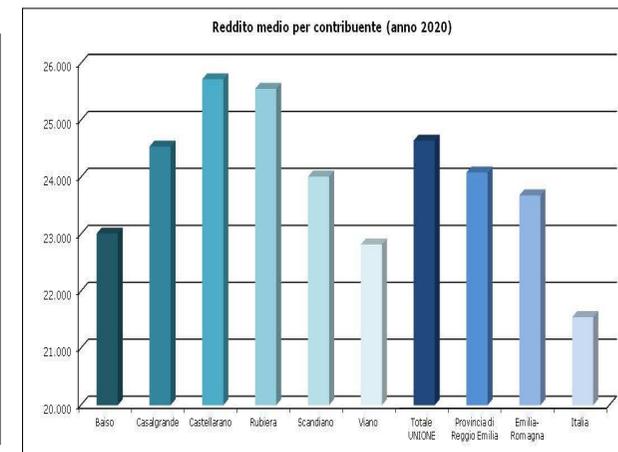
REDDITI

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

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

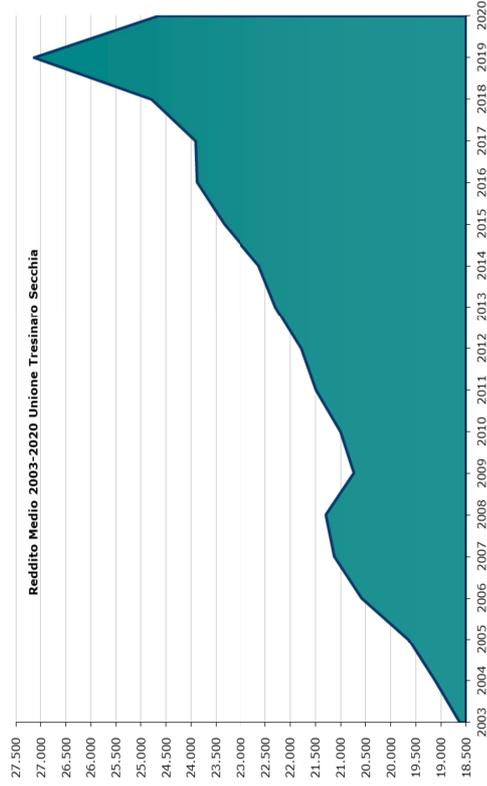
Nome	Dichiaranti	Popolazione al 31/12/20	% pop	Importo Complessivo	Reddito Medio	Media/Pop.
Baiso	2.448	3.209	76,29%	56.335.657	23.013	17.556
Casalgrande	13.531	18.946	71,42%	332.061.939	24.541	17.527
Castellarano	11.247	15.364	73,20%	289.304.021	25.723	18.830
Rubiera	10.847	14.869	72,95%	277.195.366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

Fonte: MEF - Dipartimento delle Finanze



Serie storica Anni 2003-2020 Unione Tresarino Secchia

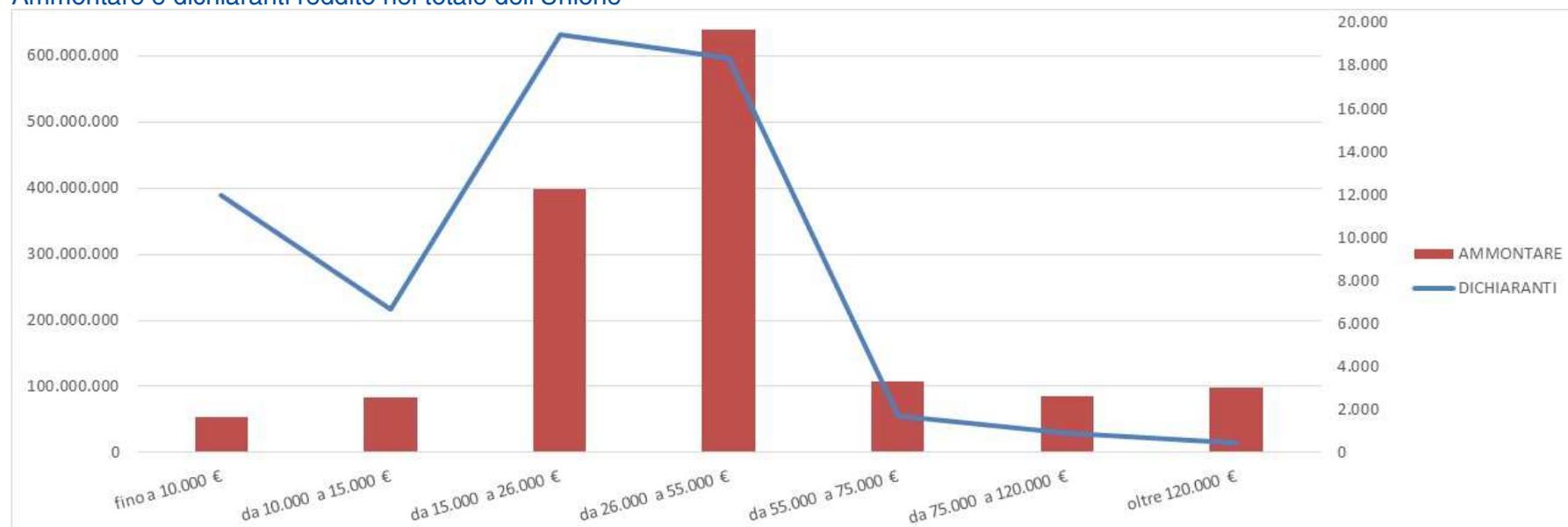
Anno	Dichiaranti	Popolazione	%pop	Importo	Media/Dich.	Media/Pop.
2003	54.525	70.331	77,53%	1.015.474.256	18.624	14.439
2004	55.584	72.300	76,88%	1.062.653.915	19.118	14.698
2005	56.101	73.810	76,01%	1.102.188.349	19.647	14.933
2006	57.741	75.665	76,31%	1.188.648.460	20.586	15.709
2007	58.934	77.549	76,00%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



Dettaglio per Classi e Tipologie di Reddito (anno imposta 2020)

CLASSI DI REDDITO	BAISO		CASALGRANDE		CASTELLARANO		RUBIERA		SCANDIANO		VIANO		tot Unione	
	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO
fino a 10.000 €	555	2.502.052	2.585	11.704.780	2.178	9.693.657	2.149	9.775.344	3.885	17.531.258	599	2.712.891	11.951	53.919.982
da 10.000 a 15.000 €	339	4.227.826	1.473	18.488.316	1.175	14.801.259	1.147	14.530.604	2.209	27.807.494	323	4.062.868	6.666	83.918.367
da 15.000 a 26.000 €	786	15.858.811	4.487	92.435.823	3.487	71.943.277	3.571	73.965.321	6.278	128.545.882	818	16.661.219	19.427	399.410.333
da 26.000 a 55.000 €	669	23.350.228	4.381	151.875.921	3.745	131.397.010	3.325	115.651.821	5.595	193.701.347	669	23.559.703	18.384	639.536.030
da 55.000 a 75.000 €	57	3.520.014	334	20.895.236	353	22.208.788	370	23.454.462	531	33.505.056	63	3.921.209	1.708	107.504.765
da 75.000 a 120.000 €	24	2.166.288	183	16.523.869	197	18.120.573	192	17.710.371	297	27.028.225	38	3.465.660	931	85.014.986
oltre 120.000 €	18	4.710.438	88	20.137.994	112	21.139.457	93	22.107.443	142	26.626.201	18	3.310.299	471	98.031.832

Ammontare e dichiaranti reddito nel totale dell'Unione



	BAISO		CASALGRANDE		CASTELLARANO		RUBIERA		SCANDIANO		VIANO		tot Unione	
TIPOLOGIE REDDITO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO
da fabbricati	1.225	983.388	7.239	6.174.877	6.038	5.775.933	5.697	6.073.014	9.831	11.311.925	1.294	1.301.133	31.324	31.620.270
da lavoro dipendente e assimilati	1.291	31.723.302	8.504	210.061.370	7.068	180.315.493	6.744	170.295.468	10.749	252.653.654	1.396	32.401.658	35.752	877.450.945
da pensione	949	17.508.307	4.238	83.886.134	3.345	70.863.609	3.463	70.065.324	6.772	130.815.873	865	15.575.555	19.632	388.714.802
da lavoro autonomo	14	769.629	59	3.049.138	77	4.150.679	90	4.256.079	184	9.973.087	19	682.163	443	22.880.775
di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria	11	318.962	44	1.775.291	38	1.259.708	28	1.789.515	58	2.209.788	20	545.648	199	7.898.912
di spettanza dell'imprenditore in contabilità semplificata	85	1.708.261	326	6.974.556	283	6.451.180	269	6.224.732	548	13.514.547	102	2.312.621	1.613	37.185.897
da partecipazione	154	1.906.077	663	11.342.231	694	12.727.952	594	10.010.331	1.176	19.794.835	203	3.070.437	3.484	58.851.863

Ammontare

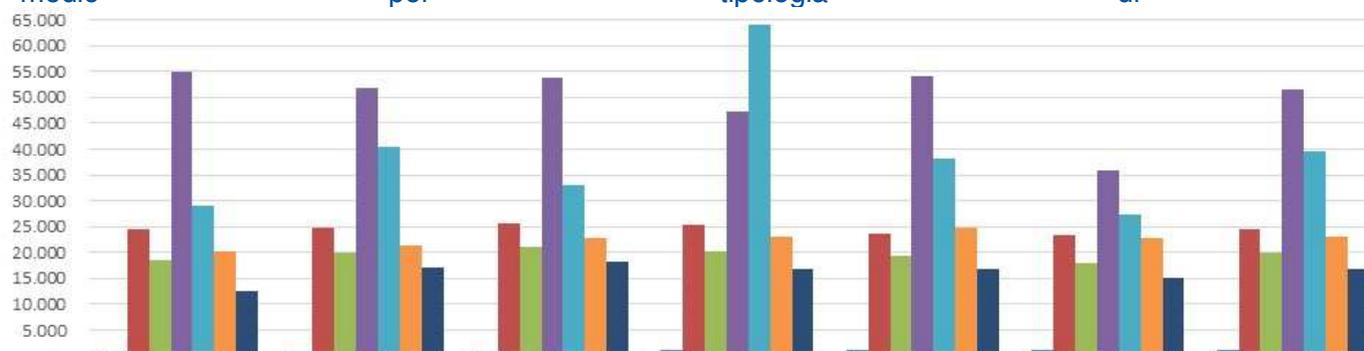
medio

per

tipologia

di

reddito



	BAISO	CASALGRANDE	CASTELLARANO	RUBIERA	SCANDIANO	VIANO	tot Unione
■ Reddito da fabbricati	803	853	957	1.066	1.151	1.006	1.009
■ Reddito da lavoro dipendente e assimilati	24.573	24.701	25.512	25.251	23.505	23.210	24.543
■ Reddito da pensione	18.449	19.794	21.185	20.233	19.317	18.006	19.800
■ Reddito da lavoro autonomo	54.974	51.680	53.905	47.290	54.202	35.903	51.650
■ Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilita' ordinaria	28.997	40.348	33.150	63.911	38.100	27.282	39.693
■ Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilita' semplificata	20.097	21.394	22.796	23.140	24.662	22.673	23.054
■ Reddito da partecipazione	12.377	17.107	18.340	16.852	16.832	15.125	16.892

Per ulteriori dati sul contesto interno e esterno dell'Ente, si fa rinvio al DUP 2023/2025 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 31 gennaio 2023, al seguente link:

<https://www.comune.rubiera.re.it/wp-content/uploads/2023/02/Nota-Aggiornamento-e-allegati-DUP-2023-251.pdf>

Struttura Organizzativa

Per la struttura organizzativa si fa rinvio alla Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

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

*Le dimensioni del valore pubblico fanno riferimento a:

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

O.S. DUP	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
Lotta alla corruzione	Amministratori Cittadini, Associazioni, Enti pubblici, Studenti	Mission istituzionale	X	X		Sensibilizzazione culturale sui temi della legalità	Percezione di un'amministrati one complessa. Procedure non adeguate ai tempi e ai nuovi bisogni dei cittadini	Aumentare la consapevolezz a di un'amministrat ione trasparente e imparziale	Report annuale applicazi one misure Sezione anticorr ruzione
Amministrazione moderna, flessibile e veloce nelle risposte	Amministratori Cittadini, Associazioni, Enti pubblici	Accessibilità fiscale e digitale	X	X		Aumento del numero di accesso ai servizi on line	Parziale utilizzo dei servizi online	Calo delle richieste dei servizi allo sportello del 30%	Gestiona le anagrafe
Rubiera aperta	Associazioni del territorio	Qualità delle relazioni	X	X		Rafforzamento e mantenimento della coesione sociale	Presenza di etnie con culture diverse e necessità di mantenere il dialogo intergenerazion ale	Comunità più propensa all'ascolto e all'accoglienza	Report attività
Bilancio flessibile e spending review	Uffici interni Amministratori Cittadini	Sana gestione finanziaria	X	X		Trasparenza e conoscibilità riguardo all'utilizzo delle risorse pubbliche	Difficile lettura del dato finanziario	Avvio contabilità analitica	Report CDG

O.S. DUP	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
Bilancio flessibile e spending review	Amministratori Cittadini	Mission istituzionale	X	X		Possibilità di valutare sia l'operato dell'Amministrazione che le risorse pubbliche impiegate anche in una prospettiva di genere.	Mancanza di dati classificati secondo una logica di genere	Redazione Bilancio di genere	Atti amministrativi
Politiche tributarie improntate a equità progressività e semplificazione	Amministratori Contribuenti	Sana gestione finanziaria Trasparenza anticorruzione	X	X		Aumento gettito Imu a parità di aliquote per ampliamento base imponibile	€ 3.660.000	+€ 100.000	Conto del bilancio
Manutenzione e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare	Popolazione sportiva	Mission istituzionale	X	X		Maggiore fruibilità sia in termini di qualità del servizio offerto sia in termini di ore di utilizzo dell'impianto	N. ore di utilizzo	+ 25%	Calendario utilizzo della struttura
Luci della città	Cittadini pedoni, ciclisti e automobilisti	Mission istituzionale	X	X		Aumento della sicurezza nei punti nevralgici del territorio: rotonde	Illuminazione non adeguata agli standard qualitativi previsti dalla normativa	Ripristino del flusso luminoso	Collaudo /CRE
Agenda digitale -Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale	Cittadini, imprese, associazioni	Accessibilità fiscale e digitale	X	X		Gestione standardizzata delle procedure al fine di garantire omogeneità e certezza dei tempi.	Procedure non completamente digitalizzate	Incremento digitalizzazione delle procedure del Settore rivolte ai cittadini	Report del Settore

O.S. DUP	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
Pianificazione urbanistica	Cittadini, imprese, associazioni	Mission istituzionale	X	X		Nuova regolamentazione del territorio	Pianificazione da aggiornare	Avvio procedura per l'adozione del nuovo strumento urbanistico	Atti amministrativi
Scuola aperta a tutti	Famiglie e studenti	Mission istituzionale	X	X		Qualità della proposta educativa e inclusione degli alunni con bisogni speciali	Scuola già ricca di proposte educative e formative, pensate per dare risposta a tutti i bisogni	Mantenimento degli attuali standard qualitativi..	Atti amministrativi
Stare insieme e rispettare le regole	Associazioni Famiglie Cittadini	Qualità delle relazioni	X	X		Proposte culturali differenziate in base al target di riferimento	Proposte non diversificate rispetto ai potenziali fruitori delle stesse.	Articolazione dell'offerta per il coinvolgimento del maggior numero di destinatari -	Atti amministrativi

Sottosezione 2.2 Performance

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

Questa sottosezione contiene la programmazione degli:

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

Classificazione obiettivi di performance

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

SEGRETERIA GENERALE

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N.1

Classificazione		Prevenzione della corruzione						
Titolo obiettivo		Progettazione della Sezione Anticorruzione del PIAO e coordinamento con le altre Sezioni e i vari soggetti coinvolti Adeguamento progressivo al PNA 2022 Coordinamento con l'UTS per l'integrazione del PIAO con la Sezione Organizzazione e capitale umano (Sez. 3)						
Settore/Cdr		Segreteria generale						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/ Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/ misura di prevenzione della corruzione</i>		
Cittadini, Imprese, Terzo Settore, Istituzioni		Tutti i Settori dell'Ente Rete integrità e trasparenza della RER/ UTS	Lotta alla corruzione	RCPT	-	Formazione sui temi dell'etica e della trasparenza. Controlli successivi Semplificazione dei processi e digitalizzazione. Creazione cartelle condivise		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target¹	Target/ Risultato intermedi o²	Target/ Risultato Finale²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Proseguire l'attività di mappatura dei processi: % di incremento. Coordinamento con l'UTS. N. documenti condivisi	Entro il 31/12/2023	50% Processi mappati Necessità di omogeneizzare gli strumenti di	+25% Incrementare i documenti condivisi			50%	Registro dei processi. Atti amministrativi (PIAO)

			programmazione dei Comuni con quelli dell'Unione	con l'UTS da inserire nel PIAO				
2024	Proseguire l'attività di mappatura dei processi. %	Entro il 31/12/2024	75% Processi mappati	+25%				Registro dei processi

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N.2

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Adeguamento alle nuove procedure dettate dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) – Supporto agli uffici						
Settore/Cdr		Segreteria generale						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/ Stakeholder intermedio (unità organizzative e/ o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Cittadini, Imprese, Terzo Settore, Istituzioni		Tutti i Settori dell'Ente	Amministrazione moderna, flessibile e veloce nelle risposte	Segretario generale	Si	Creazione di cartelle condivise/ Check list condivise		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	% Avanzamento progetti PNRR finanziati	Entro il 31/12/2023	Avvio nuove modalità di monitoraggio e rendicontazione progetti PNRR	Rispetto dei tempi previsti nei singoli decreti di assegnazione del finanziamento e rispetto delle procedure predisposte dai soggetti titolari per il raggiungimento dei target della Misura.			25%	Atti amministrativi

2024	% Avanzamento progetti PNRR finanziati	Entro il 31/12/2024	-----					Atti amministrativi
------	---	---------------------	-------	--	--	--	--	------------------------

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N.3

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Attività di raccordo con l'Unione Tresinaro Secchia						
Settore/Cdr		Segreteria generale						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/ Stakeholder intermedio (unità organizzative e/ o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Cittadini, Imprese, Terzo Settore, Istituzioni		Tutti i Settori dell'Ente	Amministrazione moderna, flessibile e veloce nelle risposte	Segretario generale		Creazione cartelle condivise/modulistica unificata/creazione ceck list		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ^{o2}	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Partecipazione tavoli trasversali per l'implementazione di nuovi servizi/strumenti condivisi	Entro il 31/12/2023	Necessità di progressiva omogenizzazione/unificazione e di servizi/organismi/strumenti	Aumento di almeno tre nuovi servizi/strumenti/organismi partecipati da Comuni e Unione			25%	Atti amministrativi
2024	Partecipazione tavoli trasversali per l'implementazione di nuovi servizi/strumenti condivisi	Entro il 31/12/2024	----					Atti amministrativi

AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 1

Classificazione	Efficienza							
Titolo obiettivo	Revisione dell'articolazione del titolario per una gestione semplificata della documentazione digitale							
Settore/Cdr	1° Settore Affari Generali e Istituzionali							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini Associazioni, Imprese, Enti pubblici	Tutti i Settori dell'Ente	Amministrazione moderna, flessibile e veloce nelle risposte	Angela Ficarelli	-	Misura di trasparenza e organizzazione.			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/Risultato intermedio ²	Target/Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Percentuale di ricognizione delle classificazioni del titolario relative al 1^ 2^ e 4^ Settore, mediante la condivisione dei criteri in merito alla creazione della fascicolazione elettronica.	31.12.2023	Titolario non adeguato ad una ottimale gestione della documentazione digitale	Classificazione dei fascicoli elettronici del 1^ 2^ e 4^ Settore coerente con le esigenze di archiviazione, gestione e conservazione della documentazione digitale			25%	Report degli incontri con i singoli Settori Customer interna a seguito delle modifiche/adequam enti apportati
2024	Percentuale di ricognizione delle classificazioni del titolario relative al		Titolario non adeguato ad una ottimale gestione della	Classificazione dei fascicoli elettronici				Deliberazione di Giunta comunale

	3^ e 5^ Settore mediante la condivisione dei criteri in merito alla creazione della fascicolazione elettronica.	31.12.2024	documentazione digitale	del 3^ e 5^ Settore coerente con le esigenze di archiviazione, gestione e conservazione della documentazione digitale				che modifica formalmente il titolare e prevede criteri condivisi di fascicolazione Customer interna a seguito delle modifiche apportate
--	---	------------	-------------------------	---	--	--	--	--

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 2

Classificazione		Pari opportunità ed equilibrio di genere						
Titolo obiettivo		#emiliaviAperta 2023: programmazione coordinata di laboratori, iniziative ed eventi sociali e culturali per la promozione dell'integrazione generazionale e multiculturale in collaborazione con istituzioni, associazioni e cittadini di origine italiana e straniera.						
Settore/Cdr		1° Settore Affari Generali e Istituzionali						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/ Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Auser, Unità pastorale, Istituto comprensivo di Rubiera, Scuola di Italiano per Stranieri, CRI, AVIS, AUSER, Ponte Luna, Cooperative Sociali Pangea, Nefesh, L'Ovile, Dimora d'Abramo, Cittadini di origine italiana e straniera		5^ Settore	Rubiera aperta	Angela Ficarelli	-	Misura di trasparenza Misura di partecipazione e sensibilizzazione		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedi o ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Attivazione di 5 laboratori di integrazione sociale multigenerazionali e multiculturali cui partecipano cittadini italiani e stranieri supportati dai partner del progetto Evento pubblico "Come dici ti amo?" di restituzione delle attività laboratoriali e di condivisione con la cittadinanza.	Gennaio/ marzo 2023 23-25 e 26 marzo 2023	Scarsa conoscenza della presenza di culture diverse all'interno della comunità rubierese e necessità della loro conoscenza per superare le reciproche diffidenze e distanze	Aumentare la conoscenza delle culture presenti nel territorio rubierese. Offrire occasioni di socialità e di condivisione a persone italiane e straniere			25%	Atti amministrativi relativi alle attività svolte

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 3

Classificazione		Digitalizzazione prevista dall'Agenda Digitale						
Titolo obiettivo		Esperienza del cittadino nei servizi pubblici						
Settore/Cdr		1° Settore Affari Generali e Istituzionali						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>		<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini		Servizio Informatico Associato (SIA), Unione Tresinaro Secchia (UTS). Tutti i Settori dell'ente	Agenda digitale -Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale		Angela Ficarelli	M1C1 I 1.4.1	Misura di semplificazione e digitalizzazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Partecipazione al processo di migrazione e popolamento dei contenuti del sito con particolare riferimento alle ""schede dei servizi." Controllo dei contenuti migrati e compilazione delle sezioni generali dell'Ente.	31.12. 2023	Frammentarietà delle informazioni sul sito comunale	Standardizzazione del sito comunale affinché tutti i cittadini ricevano le medesime e più recenti informazioni rispetto all'amministrazione, ai servizi che essa eroga, alle notizie, ai documenti dell'amministrazione stessa.			15 %	Report del Responsabile in merito allo stato di avanzamento in collaborazione con il SIA.
2024	Formazione relativa alle tematiche di accessibilità e utilizzo dei vocabolari		Frammentarietà delle informazioni	Accessibilità al sito attraverso interfacce				

	<p>controllati e delle tassonomie.</p> <p>Formazione sull'utilizzo delle funzionalità relative alle segnalazioni di disservizio, alle prenotazioni e ai canali di contatto col cittadini.</p> <p>Supporto tecnico/procedimentale per l'implementazione dei servizi online."</p>	31.12 2024	<p>sul sito comunale</p>	<p>fruibili e coerenti con il modello di sito comunale, e in conformità con le Linee guida emanate ai sensi del CAD e l'<i>e-government benchmark</i> relativamente agli indicatori della '<i>user-centricity</i>' e della trasparenza, come indicato dall'<i>eGovernment benchmark Method Paper 2020-2023</i>.</p>				<p>Sito del Comune di Rubiera mediante accesso a www.comune.rubiera.re.it</p>
--	---	------------	--------------------------	---	--	--	--	---

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 4

Classificazione		Digitalizzazione prevista dall'Agenda Digitale						
Titolo obiettivo		Piattaforma notifica digitale						
Settore/Cdr		1° Settore Affari Generali e Istituzionali						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>		<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini		Servizio Informatico Associato (SIA), Unione Tresinaro Secchia (UTS),	Agenda digitale -Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale		Angela Ficarelli	M1C1 I 1.4.5	Misura di digitalizzazione e semplificazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Utilizzo della Piattaforma per le notifiche digitali per tutti gli atti previsti dal PNRR Formazione del personale in merito alle effettive modalità di utilizzo della piattaforma	31.12. 2023	Tutte le notifiche di competenza del Comune di Rubiera sono effettuate su supporto cartaceo a mano da parte del messo comunale e, nell'anno 2022, sono state effettuate n. 621 notifiche	Effettivo accesso e utilizzabilità della Piattaforma da parte degli operatori preposti Formazione degli operatori con verifica finale di apprendimento			15%	Atti dell'Ente Numero di corsi di formazione numero di partecipanti
2024	Utilizzo a regime della piattaforma	31.12.2024		30% delle notifiche annuali effettuate tramite piattaforma				Registro delle notifiche

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 5

Classificazione	Digitalizzazione prevista dall'Agenda Digitale							
Titolo obiettivo	Abilitazione al cloud per le pa locali comuni							
Settore/Cdr	1° Settore Affari Generali e Istituzionali							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>			<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini	Servizio Informatico Associato (SIA), Unione Tresinaro Secchia (UTS), tutti i Settori dell'Ente	Agenda digitale -Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale			Angela Ficarelli	M1C1 I 1.2	Misura di digitalizzazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Avvio in produzione degli applicativi di Demografici, Contratti Gestione LLPP, Programmazione, Formazione Anticorruzione	31.12. 2023	Frammentazione e disomogeneità dei sistemi informativi delle pubbliche amministrazioni	Erogazione di servizi digitali con alti standard di sicurezza e affidabilità Architetture informatiche avanzate per il pieno controllo nella gestione dei dati			20%	Atti amministrativi dell'Ente
2024	Formazione degli operatori in merito agli applicativi per la corretta dematerializzazione dei procedimenti	31.12.2024		Effettivo utilizzo degli applicativi da parte degli operatori comunali				Report della GUP sulla formazione

SETTORE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E PARTECIPAZIONI

SCHEDA OBIETTIVO PERFORMANCE N. 1

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Implementare l'efficienza della riscossione						
Settore/Cdr		2° Settore - Programmazione economica e Partecipazioni						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>		<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Amministratori Cittadini		Uffici interni	Bilancio flessibile e <i>spending review</i>	Chiara Siligardi		-	Misura di controllo	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di <i>performance</i> di efficacia e di efficienza)	<i>Tempistica (entro il)</i>	<i>Baseline (o stato del bisogno)</i>	<i>Target¹</i>	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Indicatore di velocità di riscossione dato dal rapporto tra le riscossioni e gli accertamenti;	Entro 31/12/2023	89% (dato al 31/12/2022)	Superare la soglia del 90%			30%	Conto del bilancio 2023

SCHEDA OBIETTIVO PERFORMANCE N. 2

Classificazione		Semplificazione e reingegnerizzazione						
Titolo obiettivo		Ottimizzare le attività amministrative e contabili relative alla cassa economale ed all'inventario implementando le nuove procedure web						
Settore/Cdr		2° Settore - Programmazione economica e Partecipazioni						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	PNRR		<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Uffici e servizi interni Revisore dei conti Corte dei conti		SIA Unione	Bilancio flessibile e <i>spending review</i>	Chiara Siligardi	-		Misura di digitalizzazione, informatizzazione e automazione dei processi	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di <i>performance</i> di efficacia e di efficienza)	<i>Tempistica (entro il)</i>	<i>Baseline (o stato del bisogno)</i>	<i>Target¹</i>	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Elaborazione dei prospetti di rendicontazione della cassa economale ai fini della verifica da parte del Revisore dei conti secondo gli schemi della procedura web	Entro 31/12/2023	Elaborazione stampe della cassa economale secondo gli schemi della procedura GC4	Stampe della cassa economale secondo gli schemi della procedura web			20%	Allegati ai verbali del Revisore dei conti
2024	Elaborazione dei prospetti allegati al Rendiconto di gestione secondo gli schemi della procedura web e stampe dell'inventario dei beni mobili e immobili	Entro 31/12/2024	Prospetti Rendiconto di gestione forniti da ditta esterna	Prospetti allegati al Rendiconto di gestione secondo gli schemi della procedura web				Prospetti del Conto economico e dello Stato patrimoniale Stampe dell'inventario

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 3

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Raccordare i contenuti e le procedure di approvazione degli strumenti di programmazione (DUP e PIAO) Incrementare il grado di efficienza dell'Amministrazione mediante l'implementazione di un sistema di contabilità analitica						
Settore/Cdr		2° Settore - Programmazione economica e Partecipazioni						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Uffici e servizi interni Amministratori Cittadini		CDGA Unione	Bilancio flessibile e <i>spending review</i>	Chiara Siligardi	-	Misura di digitalizzazione del processo		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Redazione di documenti di programmazione coerenti con quanto previsto dai principi contabili e dal D.L. n. 80/2021 utilizzando il software Strategic PA	Entro 31/12/2023	Redazione e approvazione di DUP, PDO e singoli atti di programmazione sul personale attraverso l'utilizzo di programmi office	Redazione e approvazione DUP e PIAO elaborati dal gestionale Strategic PA			20%	Allegati delle delibere elaborati secondo gli schemi proposti dal gestionale
2024	Progettazione dei centri di costo e elaborazione dei report di contabilità analitica sui due di maggiore interesse per l'Amministrazione	Entro 31/12/2024	Approvazione Rendiconto di gestione redatto in base agli schemi allegati al D. Lgs. 118/2011	Elaborazione dei report di contabilità analitica per n. 2 centri di costo				Stampe report periodici relativi ai due centri di costo individuati

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 4

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Recupero gettito IMU e conseguente incremento della base imponibile attraverso l’iniziativa di “compliance” che favorisce il ricorso all’istituto del ravvedimento operoso per sanare eventuali parziali/omessi versamenti .2° Settore - Programmazione economica e Partecipazioni						
Settore/Cdr		2° Settore - Programmazione economica e Partecipazioni						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Contribuenti			Politiche tributarie improntate a equità progressività e semplificazione	Chiara Siligardi	-	Misura di controllo e di organizzazione		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Incremento del gettito dell’IMU ordinaria	Entro 31/12/2023	IMU accertata 2021: € 3.670.890	IMU accertata 2023: +€ 100.000			30%	Conto del bilancio 2023
2024	Riscossione coattiva delle entrate del settore edilizia privata	Entro 31/12/2024	Controlli preventivo su CILA e SCIA Assenza riscossione coattiva	Controlli successivi su CILA e SCIA – Riscossione coattiva delle somme non versate				Trasmissione liste di carico

SETTORE LAVORI PUBBLICI PATRIMONIO E INFRASTRUTTURE

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 1

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Miglioramento efficienza energetica Bocciodromo e Palabursi						
Settore/Cdr		3° Settore Lavori Pubblici Patrimonio e Infrastrutture						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>		<i>PNRR</i>		<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>
Popolazione sportiva		Servizio sport e Associazioni sportive e gestori delle strutture	Manutenzione e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare	Sossio Paone		M2 C4 2.2 (progetti in essere confluiti nel PNRR)		Misura di trasparenza e gestione del conflitto di interesse
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Riduzione dei consumi energetici del Bocciodromo attraverso il miglioramento dell'efficienza energetica sia elettrica che termica	31.12.2023	Scarsa efficienza energetica edificio comunale Bocciodromo	Progettazione Esecuzione dei lavori Collaudo			20%	Atti amministrativi di affidamento dei lavori e di approvazione degli stati di avanzamento Collaudo
2024	Riduzione dei consumi energetici del Palabursi attraverso il miglioramento dell'efficienza energetica sia elettrica che termica	31.12.2024	Scarsa Efficienza energetica impianto sportivo Palabursi	Progettazione esecutiva, Esecuzione dei lavori Collaudo				Atti amministrativi di affidamento dei lavori e di approvazione degli stati di avanzamento Collaudo

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 2

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Migliorare la fruibilità delle strutture sportive e la qualità delle stesse mediante la realizzazione di un campo da calcio in erba sintetica						
Settore/Cdr		3° Settore Lavori Pubblici Patrimonio e Infrastrutture						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Popolazione sportiva		Servizio sport	Manutenzione e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare	Sossio Paone	-	Misura di trasparenza e gestione del conflitto di interesse		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Aumento dei periodi e delle ore di utilizzo dei campi da calcio zona sportiva Aldo Moro	31.12.2023	Scarsa fruibilità e ridotta possibilità di utilizzo nella stagione invernale dell'impianto sportivo campo da calcio a 7, area Aldo Moro Totale ore utilizzo 2021/2022: 720	Esecuzione dei lavori. Consegna della struttura sportiva Aumento del numero di ore di utilizzo del 25%			30%	Atti amministrativi connessi alla esecuzione dell'opera Collaudo Calendario degli utilizzi

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 3

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Riqualficazione Torre dell’Orologio - Razionalizzazione degli spazi da adibire a Sala giovani e sede del Polo sociale di Rubiera						
Settore/Cdr		3° Settore Lavori Pubblici Patrimonio e Infrastrutture						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Cittadini giovani e fragili Personale del Servizio sociale unificato dell’Unione		Associazioni giovanili, SSU Unione Tresinaro Secchia	Diventare grandi Riqualficazione e progettazione partecipata Torre dell’Orologio	Sossio Paone	-	Misura di trasparenza e gestione del conflitto di interesse		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Migliore dislocazione del Polo di Rubiera attraverso il recupero ai fini di riutilizzo dell’edificio Torre dell’Orologio. Realizzazione di una sala giovani.	31.12.2023	Non idonea dislocazione del Polo sociale, scarsa superficie disponibile	Inizio dei lavori ed esecuzione			20%	Atti amministrativi di affidamento dei lavori e di approvazione degli stati di avanzamento
2024	Migliore dislocazione del Polo di Rubiera attraverso il recupero ai fini di riutilizzo dell’edificio Torre dell’Orologio. Realizzazione di una sala giovani Aumento della superficie disponibile per servizi pubblici e associazionismo	31.12.2024	Non idonea dislocazione del Polo sociale, scarsa superficie disponibile	Collaudo dell’opera Trasferimento del Polo di Rubiera				Collaudo e consegna dell’opera

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 4

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Manutenzione e messa in Sicurezza del Ponte sul Tresinaro						
Settore/Cdr		3° Settore Lavori Pubblici Patrimonio e Infrastrutture						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>		<i>PNRR</i>		<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>
Cittadini		Settore 2° Programmazione economica e partecipazioni Ministero interno	Miglioramento e messa in sicurezza del Sistema della Viabilità Interna	Sossio Paone		M2 C4 2.2 (progetto in essere confluito nel PNRR)		Misura di trasparenza e gestione del conflitto di interesse
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Miglioramento e messa in sicurezza del sistema della viabilità interna attraverso un intervento di manutenzione con messa in sicurezza del Ponte (Montecatini) storico sul Tresinaro.	31.12.2023	Ponte con problemi statici scarsa accessibilità Mancanza di sedi protette per la mobilità dolce	Inizio lavori e esecuzione dei lavori			20%	Atti amministrativi di affidamento dei lavori e di approvazione degli stati di avanzamento
2024	Aumento dei collegamenti in mobilità dolce tra i quartieri della città e collegamento tra i tracciati ciclabili esistenti	30.06.2024	Ponte con problemi statici scarsa accessibilità Mancanza di sedi protette per la mobilità dolce	Conclusione dei Lavori Collaudo				Approvazione SAL finale Collaudo e consegna dell'opera Apertura al transito carrabile e ciclabile

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 5

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Completare l'efficientamento degli impianti della Pubblica Illuminazione tramite installazione di lampade a tecnologia LED						
Settore/Cdr		3° Settore Lavori Pubblici Patrimonio e Infrastrutture						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>		<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini pedoni, ciclisti e automobilisti		Ditta aggiudicataria convenzione Consip Luce4	Luci della città	Sossio Paone			Misura di controllo	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Completamento degli interventi di efficientamento dei punti luce presenti sul territorio comunale Riduzione dei consumi	30.06.2024	Parziale efficientamento degli impianti di Pubblica illuminazione.	Realizzazione del 100% degli investimenti previsti dalla convenzione Consip Ulteriore riduzione del consumo pari al 5%, rispetto all'anno 2022			10%	Verbale di consegna dei lavori Portale CityGreenLight

SETTORE TERRITORIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE, UFFICIO MANUTENZIONE

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 1

Classificazione	Semplificazione e reingegnerizzazione, digitalizzazione, prevenzione della corruzione, efficienza							
Titolo obiettivo	Completamento configurazione Civilia, adozione Accesso Unitario, revisione modalità istruttorie							
Settore/Cdr	4° Settore – Territorio e attività produttive, Ufficio manutenzione							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini, imprese, associazioni	SIA, Dedagroup, ADS, Lepida	Agenda digitale -Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale	Giuseppe Ponz de Leon Pisani		Digitalizzazione processo			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Avanzamento obiettivi di processo config. software Civilia, all'integrazione con Accesso Unitario, revisione delle modalità istruttorie: prove ambiente di test (AU-Civilia) fase transitoria (PEC e AU) fase finale (solo AU) firma digitale protocollo PEC estrazione dati scadenze Tag stampa variabili workflow Oneri CQAP	31/12/2023	Software non configurato per il canale Accesso Unitario	Raggiungimento del 50% degli obiettivi di processo relativi all'implementazione del software Civilia			25%	Civilia

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 2

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Affidamento incarico PUG						
Settore/Cdr		4° Settore – Territorio e attività produttive, Ufficio manutenzione						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>		<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini, imprese, associazioni		2° Settore Programmazione economica e Partecipazioni	Pianificazione urbanistica	Giuseppe Ponz de Leon Pisani			Procedura a evidenza pubblica (RDO Mepa) per incarico progettazione sottosoglia. Misura di trasparenza	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/Risultato intermedio ²	Target/Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Percentuale di avanzamento degli obiettivi di processo connessi all'affidamento dell'incarico PUG: Definizione documenti di gara Manifestazione d'interesse RdO MEPA Det. Affidamento	31/12/2023	PSC approvato nell'ottobre 2017 Necessità di redigere il PUG	Raggiungimento del 100% degli Obiettivi di processo connessi all'affidamento dell'incarico			25%	Atti del procedimento

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 3

Classificazione	Semplificazione e reingegnerizzazione, digitalizzazione, prevenzione della corruzione, efficienza							
Titolo obiettivo	Mappatura e digitalizzazione delle pratiche ambientali							
Settore/Cdr	4° Settore – Territorio e attività produttive, Ufficio manutenzione							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini, scuole, imprese, associazioni	URP, GEV, SUE, ARPAE	Agenda digitale - Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale	Giuseppe Ponz de Leon Pisani		Trasparenza e tracciabilità dei processi – Misura di organizzazione e digitalizzazione			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/Risultato intermedio ²	Target/Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Avanzamento mappatura delle pratiche ambientali all'interno del gestionale Civilia: sanzioni GEV Abbattimento alberi Gas tossici autoriz. Sanitarie autorizz. Rumore AUA autoriz. Scarico reflui Ordinanze Amianto Colonie feline parere industrie insalubri Altre istanze/segnalazioni	31/12/2023	Gestione cartacea delle pratiche ambientali	Mappatura e configurazione di: sanzioni GEV Abbatt. alberi AUA			25%	Civilia

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 4

Classificazione		Semplificazione e reingegnerizzazione, digitalizzazione, prevenzione della corruzione, efficienza						
Titolo obiettivo		Mappatura e digitalizzazione degli interventi della squadra operai						
Settore/Cdr		4° Settore – Territorio e attività produttive, Ufficio manutenzione						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>		<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini, scuole, imprese, associazioni		Settore affari generali Settore scuola e sport	Agenda digitale - Piano triennale delle azioni preordinate alla transizione digitale	Giuseppe Ponz de Leon Pisanii			Digitalizzazione processo - Misura di trasparenza e organizzazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/Risultato intermedio ²	Target/Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Avanzamento degli obiettivi di processo connessi alla mappatura digitale degli interventi della squadra operaia sia manutentivi che di supporto agli eventi: verifica potenzialità Acces mapp. interventi scuole mapp. interventi strade mapp. interventi verde mapp. manifestazioni	31/12/2023	Parziale tracciabilità degli interventi della squadra operaia	Raggiungimento del 60% degli obiettivi di processo connessi alla mappatura digitale degli interventi manutentivi della squadra operai			25%	Gestionale Access o altri strumenti di nuova introduzione

SETTORE ISTRUZIONE CULTURA SPORT E POLITICHE GIOVANILI

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 1

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Mantenimento del livello qualitativo dei servizi educativi e scolastici 0-6						
Settore/Cdr		5° Settore Istruzione, Cultura, Sport e Politiche Giovanili						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Famiglie utenti dei servizi educativi e scolastici Personale educativo e scolastico della fascia 0-6 anni		Coordinamento pedagogico distrettuale Personale educativo e scolastico dei Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia	Scuola aperta a tutti	Orietta Bonazzi	-	Rispetto dei termini e della procedura ad evidenza pubblica. Misura di organizzazione e trasparenza		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Organizzazione di progetti di qualificazione 0-6 e progetti formativi per il personale educativo dei servizi della fascia 0-6 dell'Unione Tresinaro Secchia entro i termini previsti dal Bando provinciale di qualificazione dei servizi 0-6	31/12/2023	Scadenza dei precedenti progetti e percorsi di formazione, per una media di tre progetti di durata pluriennale.	Completamento delle procedure sulla base degli indirizzi del coordinamento pedagogico distrettuale Realizzazione di almeno tre progetti.			15%	Atti amministrativi di affidamento dei servizi e progetti

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 2

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Realizzazione di una mobilità sostenibile nel percorso casa-scuola, a basso impatto ambientale – progetto Pedibus						
Settore/Cdr		5° Settore Istruzione, Cultura, Sport e Politiche Giovanili						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Famiglie e studenti delle scuole primarie del territorio comunale		Enti del terzo settore e associazioni di volontariato locali	Scuola aperta a tutti	Orietta Bonazzi	-	Misura di organizzazione e trasparenza		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Numero di studenti che utilizzano il servizio Pedibus Numero di plessi interessati dal progetto	30/06/2023	Numero di studenti che hanno fruito del servizio pedibus nell'a.s. 2021/2022 Numero di plessi scolastici coinvolti nell'a.s. 2021/2022	+ 20% sul dato 2021/2022 + 50% sul dato 2021/2022			15%	Atti amministrativi - Registri di iscrizione al servizio

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 3

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Ampliamento delle proposte culturali, ludiche e ricreative per i giovani						
Settore/Cdr		5° Settore Istruzione, Cultura, Sport e Politiche Giovanili						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>		<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Fascia giovanile		Enti del terzo settore e associazioni locali	Stare insieme e rispettare le regole	Orietta Bonazzi		-	Misura di trasparenza e di regolamentazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Numero di aperture del Centro Giovani	31/12/2023	Giornate di apertura del 2022	+ 10%			5%	Calendario di funzionamento del Centro Giovani
	Numero di proposte, iniziative, progetti rivolti ai giovani	31/12/2023	Numero di iniziative del 2022	+ 20%			10%	Calendario degli eventi e iniziative dell'ente

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 4

Classificazione	Accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità							
Titolo obiettivo	Migliorare la comunicazione istituzionale interna ed esterna della biblioteca comunale, con particolare riferimento alla Comunicazione Aumentativa Alternativa o agli utenti con difficoltà							
Settore/Cdr	5° Settore Istruzione, Cultura, Sport e Politiche Giovanili							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini e utenti della biblioteca, in particolare utenti con difficoltà ad usare i più comuni canali comunicativi	-	Custodia e valorizzazione delle eccellenze culturali rubieresi	Orietta Bonazzi	-	Misura di organizzazione			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Nuova segnaletica all'esterno e all'interno della biblioteca Traduzione della segnaletica in simboli CAA (Comunicazione Aumentativa Alternativa) per renderla accessibile a tutti gli utenti, in particolare utenti con disabilità, cittadini di origine straniera, bambini	31/10/2023	Assenza di segnaletica esterna alla sede della biblioteca Percorsi interni di accesso agli spazi e ai servizi non adeguati ad utenti con disabilità	Installazione della nuova segnaletica con le caratteristiche/ specifiche previste			10%	Presenza della segnaletica negli spazi
	Realizzazione nuovo logo biblioteca	30/06/2023	Logo "datato"	Realizzazione Logo biblioteca con previste			5%	Presenza nel materiale promozionale e sui canali istituzionali

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 5

Classificazione		Efficienza Pari opportunità ed equilibrio di genere						
Titolo obiettivo		Consolidamento della qualità dell'offerta culturale, con un'attenzione alla diversificazione delle proposte						
Settore/Cdr		5° Settore Istruzione, Cultura, Sport e Politiche Giovanili						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Cittadini		-	Custodia e valorizzazione delle eccellenze culturali rubieresi	Orietta Bonazzi	-	Misura di trasparenza		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	N. mostre organizzate in spazi comunali, direttamente e/o in collaborazione con soggetti esterni	31/12/2023	N. mostre realizzate negli anni scorsi	Almeno tre mostre			20%	Atti del Comune Pubblicizzazione degli eventi sui canali istituzionali e social

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE N. 6

Classificazione		Efficienza						
Titolo obiettivo		Mantenimento del livello qualitativo e della disponibilità di strutture dei servizi sportivi						
Settore/Cdr		5° Settore Istruzione, Cultura, Sport e Politiche Giovanili						
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>		<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Società sportive e utenti degli impianti sportivi comunali		-	Stare insieme e rispettare le regole	Orietta Bonazzi		-	Rispetto delle procedure ad evidenza pubblica Misura di trasparenza e di regolamentazione	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target ¹	Target/ Risultato intermedio ²	Target/ Risultato Finale ²	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	N. affidamenti della gestione degli impianti sportivi comunali	31/12/2023	Scadenza dei contratti esistenti	Individuazione soggetti gestori			20%	Atti dell'ente

Finanziamenti PNRR

	AVVISO	CODICE AVVISO PNRR	ENTE	OGGETTO	CUP	COSTO STIMATO INTERVENTO	FINANZIAMENTO RICHIESTO
1	M2 C4 2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni anno 2020	M2 C4 I2.2	Min. Interno	Efficientamento energetico per edifici pubblici di cui al DM 14/01/2020 - Palazzo Sacrati	J26J20000930005	90.000,00	90.000,00
2	M2 C4 2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni anno 2021	M2 C4 I2.2	Min. Interno	Efficientamento energetico Palabursi, sede comunale, scuola De Amicis	J29J21007810001	180.000,00	180.000,00
3	M2 C4 2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni anno 2022	M2 C4 I2.2	Min. Interno	Riqualificazione energetica e efficientamento centrale termica Corte Ospitale	J24J22000460006	90.000,00	90.000,00
4	M2 C4 2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni anno 2023	M2 C4 I2.2	Min. Interno	Riqualificazione energetica Bocciodromo	J24J22000830006	90.000,00	90.000,00
5	M2 C4 2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni anno 2024	M2 C4 I2.2	Min. Interno	Riqualificazione energetica impianti sportivi zona Mari	J24J22000840006	90.000,00	90.000,00
6	"Missione 2 'Rivoluzione verde e transizione ecologica Componente 4 Tutela del territorio e della risorsa idrica – Investimento 2.2" Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	M2 C4 I2.2	Min. Interno	Messa in sicurezza Ponte Montecatini sul torrente Tresinaro	J24J21000010001	850.000,00	850.000,00
7	Missione 4 – Istruzione e Ricerca – Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università – Investimento 1.3 Piano per le infrastrutture per lo sport nelle scuole	M4 C1 I1.3	Min. Istruzione	Riqualificazione spazio esterno scuola De Amicis	J21B22000900006	52.100,00	52.100,00
8	Missione 1 - Digitalizzazione innovazione competitività cultura e turismo - Componente 1 Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA . – Investimento 1.4 Servizi e cittadinanza digitale	M1 C1 I1.4	Ministero innovazione tecnologica	Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	J21F22000450006	20.000,00	155.234,00
9	Missione 1 - Digitalizzazione innovazione competitività cultura e turismo - Componente 1 Digitalizzazione,	M1 C1 I1.4	Ministero innovazione	Notifiche piattaforma digitale		32.589,00	32.589,00

	Innovazione e Sicurezza nella PA . – Investimento 1.4 Servizi e cittadinanza digitale		tecnologica		J21F22004390006		
10	Missione 1 - Digitalizzazione innovazione competitività cultura e turismo - Componente 1 Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA . – Investimento 1.4 Servizi e cittadinanza digitale	M1 C1 1.4	Ministero innovazione tecnologica	Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE	J21F22004770006	14.000,00	14.000,00
TOTALE CONTRIBUTO						1.508.689,00	1.643.923,00

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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle azioni positive è riportato [nell'allegato A](#)

Risorse finanziarie

Con Deliberazione di giunta comunale n. 8 del 31/01/2023 ad oggetto: “ Piano esecutivo di gestione anno 2023, 2024 e 2025: Assegnazione delle risorse finanziarie ai Responsabili di Settore e definizione dei criteri per l’utilizzo delle stesse” sono state assegnate le risorse finanziarie di entrata e spesa ai responsabili di settore.

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

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

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

La presente sottosezione deve contenere:

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

In particolare,

- la “valutazione di impatto del contesto esterno” è mirata ad evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la “valutazione di impatto del contesto interno” è mirata a evidenziare se la struttura organizzativa sia idonea a ridurre e minimizzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la “mappatura dei processi” è mirata ad individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

PARTE PRIMA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Contenuti generali

1. Premessa

La presente sottosezione, 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, contiene il **Piano di prevenzione della corruzione del comune di Rubiera 2023/2025**, integrato all’interno del PIAO (**Piano integrato di attività e organizzazione**).

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

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

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

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

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

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

A tal fine il PNA 2019 suggerisce agli Enti un nuovo approccio al “Sistema di gestione del rischio corruttivo”, che è ampiamente illustrato nell’Alle-

gato 1 al PNA 2019 e che costituisce l'“**unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa al rischio corruttivo**” . Il nuovo metodo da seguire parte da un approccio di tipo qualitativo, valorizzando la motivazione della valutazione del rischio e garantendo la massima trasparenza, senza però tralasciare anche misurazioni di tipo quantitativo.

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

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

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

Il presente Piano è suddiviso in due parti:

Parte I – Prevenzione della corruzione (Contenuti generali; Analisi del contesto esterno ed interno; Metodologia di valutazione del rischio e individuazione delle misure preventive, Monitoraggio)

Parte II - Disciplina della Trasparenza.

La Parte I contiene la disciplina generale del Piano e la descrizione del metodo di valutazione e classificazione del rischio corruttivo, alla quale segue l'indicazione delle misure di trattamento generali e comuni a tutti i processi e quelle specifiche per i contratti finanziati con fondi PNRR.

La Parte II è dedicata alla disciplina generale della trasparenza, in attuazione del decreto legislativo n. 33/2013 così come modificato dal D Lgs 97 del 2016 recante “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte della pubblica amministrazione*” e secondo le disposizioni contenute nella delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1310/2016 e nei PNA approvati dall'Autorità e ad oggi vigenti.

1.1. Soggetti e ruoli

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

Organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente:

Sindaco

nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Consiglio comunale

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

Giunta comunale

adotta il PIAO e i suoi aggiornamenti

adotta il Piano esecutivo di gestione

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

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

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

I Responsabili di Settore:

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

Nucleo di Valutazione (NdV)

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

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

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

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

Il C.U.G. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il CUG assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenta un interlocutore unico, al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliono porvi rimedio.

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

L'Unione Tresinaro Secchia ha nominato il Responsabile della Protezione Dati (**DPO**) per il periodo 2020/2023, individuato nella società HARS srl, per l'Unione e i Comuni ad essa aderenti. Il responsabile della protezione dei dati è previsto dal Regolamento UE 2016/679.

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

2. Analisi del contesto

2.1 Il contesto esterno

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

2.1.1. Scenario economico-sociale regionale (Fonte dei dati: Unioncamere- Ufficio studi)

Prospettive economiche globali (aggiornamento 2022 a cura della Rete regionale per la trasparenza e l'integrità)

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

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

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

La crescita del prodotto interno lordo cinese, dopo un'accelerazione notevole nel 2021 (+8,1 per cento), subirà gli effetti delle difficoltà del settore

immobiliare e delle restrizioni della politica di “zero Covid” con un deciso rallentamento della crescita nel 2022 (+3,2 per cento). Il recupero dell’attività successivo alle restrizioni Covid e un rilevante programma di investimenti infrastrutturali dovrebbero portare il ritmo di crescita al 4,4 per cento nel 2023.

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

L’area dell’euro

Nonostante le conseguenze negative della guerra in Ucraina – interruzioni delle forniture energetiche, aumento dei prezzi dell’energia e degli alimentari, blocchi nelle catene produttive e peggioramento del clima di fiducia - la ripresa dell’inflazione e la revisione in senso restrittivo della politica monetaria, grazie allo slancio della ripresa post pandemia, lo scorso settembre la Banca centrale europea indicava comunque una valida crescita del Pil per l’anno in corso (+3,1 per cento), ma prospettava un deciso rallentamento per il 2023 (+0,9 per cento). L’accelerazione della dinamica dei prezzi, derivata da shock di offerta che hanno fatto esplodere le quotazioni dei prodotti energetici, alimentari e di determinati fattori produttivi, dovrebbe fare salire l’inflazione all’8,1 per cento nel 2022, permettendone solo un contenimento al 5,5 per cento nel 2023. In merito alla politica fiscale, le maggiori entrate frutto della ripresa hanno permesso di limitare l’indebitamento pubblico nel 2021, con un rientro che proseguirà più contenuto anche nel 2022 (-3,8 per cento), a fronte degli interventi di sostegno alla crisi energetica, e anche nel 2023 (-2,9 per cento). Ugualmente proseguirà il rientro del rapporto tra disavanzo pubblico e Pil che scenderà al 92,3 per cento nel 2022, per ridursi ulteriormente nel 2023 (90,7 per cento). Con riferimento ai paesi principali dell’area, secondo il Fondo monetario internazionale in Germania, duramente colpita dalla crisi energetica, la crescita del prodotto interno lordo si ridurrà decisamente nel 2022 (+1,5 per cento) e ulteriormente nel 2023 (+0,3 per cento), forse evitando una recessione. Nonostante la forte crescita economica precedente, anche in Francia la dinamica del Pil non andrà oltre il 2,5 per cento nell’anno corrente e sarà solo di alcuni punti decimali nel 2023 (+0,7 per cento). Infine, dopo un contenuto recupero del Pil nel 2021, in Spagna la crescita non rallenterà molto nel 2022 (+4,5 per cento), sostenuta dagli investimenti e dalla ripresa del turismo, ma cederà alla tendenza generale nel 2023 (+0,8 per cento).

Pil e conto economico in Italia

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

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

La maggiore incertezza, i forti rincari delle materie prime e dei beni strumentali e l’irrigidimento della politica monetaria ridurranno il processo di

accumulazione. Nel 2022 la crescita degli investimenti dovrebbe quasi dimezzarsi ma risultare del 6,8 per cento per quelli in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto e dell'11,2 per cento per quelli in costruzioni. Gli stessi fattori e una stasi della domanda peseranno però decisamente sull'accumulazione nel 2023, insieme con l'esaurirsi dell'impulso dei bonus, così che gli investimenti in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto dovrebbero ridursi dell'1,4 per cento e quelli in costruzioni registrare un aumento in decimali (+0,8 per cento).

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

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

Gli effetti sul mercato del lavoro della pandemia, della ripresa e dell'esplosione dei costi dell'energia sono stati e saranno diseguali per tipologie di lavoratori e tra i settori e si sono riflessi in evidenti problemi di mancato incontro tra domanda e offerta. Nella prima parte del 2022 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva nel complesso, con il superamento dei livelli delle ore lavorate e degli occupati precedenti alla pandemia e a fine anno la crescita degli occupati risulterà del 4,6 per cento riducendo il tasso di disoccupazione dal 9,5 all'8,2 per cento. Nel 2023, il previsto blocco della crescita dell'attività condurrà a una stasi anche dell'occupazione (+0,1 per cento) e l'aumento dell'offerta sul mercato del lavoro farà risalire la disoccupazione all'8,4 per cento.

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

Il contesto economico in Emilia – Romagna

Nelle stime la ripresa del prodotto interno lordo prevista per il 2022 è stata nuovamente rivista al rialzo (+3,6 per cento), per quattro decimi in più, in considerazione dell'elevato livello di attività nei primi nove mesi dell'anno e fors'anche nell'aspettativa di un rientro dei prezzi dell'energia, ciò permetterebbe a fine anno di superare il livello del Pil del 2018, il più elevato antecedente alla pandemia. Ma la ripresa dovrebbe bruscamente arrestarsi nel 2023 (+0,2 per cento), a seguito degli elevati costi dell'energia, in una situazione di possibile razionamento, e della pesante riduzione

del reddito disponibile, in particolare, per le famiglie a basso reddito, tanto che la stima della crescita è stata ridotta di un punto percentuale e otto decimi. Da uno sguardo al lungo periodo emerge che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2022 dovrebbe risultare superiore dello 0,8 per cento rispetto al livello massimo toccato nel 2007 e superiore di solo l'11,3 per cento rispetto a quello del 2000.

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

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

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

Il rallentamento dell'attività nei paesi che costituiscono i principali mercati di sbocco delle esportazioni regionali ne conterrà la crescita prevista per quest'anno (+5,4 per cento), che comunque offrirà un sostanziale sostegno alla ripresa. Nonostante un atteso rallentamento della dinamica delle vendite all'estero nel 2023 (+2,3 per cento), le esportazioni continueranno a fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2022 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore del 9,6 per cento rispetto a quello del 2019 e, addirittura, del 40,4 per cento rispetto al livello massimo precedente la lontana crisi finanziaria, toccato nel 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi, nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto.

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

Grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale anche nel 2022, si sta registrando una notevole crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni (+13,8 per cento), che

trainerà la crescita complessiva, anche se con una dinamica inferiore a quella dello scorso anno. La tendenza positiva subirà un decisissimo rallentamento nel 2023 (+1,4 per cento), con lo scadere delle misure adottate a sostegno del settore e il rallentamento del complesso dell'attività. Al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore del 28,8 per cento a quello del 2019. Ciò nonostante, sarà ancora inferiore del 24,5 per cento rispetto agli eccessi del precedente massimo del 2007.

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

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

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

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 per cento nel 2002, è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 per cento nel 2019. Le misure di sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020. Nel 2022, nonostante la crescita dell'attività e dell'occupazione, il progressivo rientro sul mercato del lavoro, evidenziato dall'aumento delle forze di lavoro, conterrà la riduzione del tasso di disoccupazione che dovrebbe scendere al 4,8 per cento. Nel 2023, l'aumento dell'offerta di lavoro e il contenimento della crescita dell'occupazione sosterranno il tasso di disoccupazione che risalirà al 4,9 per cento.

2.1.2 Quadro criminologico

Linee evolutive della criminalità organizzata.

(Fonte: Relazione DIA 2° Semestre 2021)

L'analisi dei fenomeni criminali che si basa sull'esame delle attività investigative non fa registrare, in linea di massima per il semestre (giugno/dicembre 2021), sostanziali mutamenti riguardanti le aree di interesse e le metodologie operative delle organizzazioni mafiose. Pur rilevando ...(*omissis*) la contrazione di alcune attività illecite, i sodalizi mafiosi continuano a evidenziare grande capacità di adattamento anche in costanza delle misure di contenimento conseguenti alla pandemia, mostrando di preferire la strategia di evitare le manifestazioni di violenza in luogo ad una silente infiltrazione economica anche grazie a forme di connivenza con professionisti estranei a contesti criminali. Si tratta di "relazioni" con imprenditori ovvero con professionisti e funzionari infedeli che con il loro attivo supporto possono agevolare l'ascesa delle consorterie nei mercati finanziari ed economici. La crescita del fenomeno mafioso in questa direzione scaturisce dalla capacità dei gruppi criminali di accrescere nel tempo il loro bagaglio "relazionale" rapidamente e intuendo i cambiamenti sociali ed economici per trasformarli in opportunità di guadagno. Secondo uno studio della Banca d'Italia "i volumi di affari legati alle attività illegali –attraverso le quali la criminalità organizzata si finanzia e si arricchisce- sono ingenti e si può stimare che rappresentino oltre il 2 per cento del PIL italiano. A tali valori occorre poi aggiungere i proventi delle mafie ottenuti attraverso l'infiltrazione nell'economia legale". È nota la tendenza delle consorterie mafiose a rivolgere le proprie mire di espansione imprenditoriale verso quelle Regioni con "...un PIL pro capite più elevato e una maggiore dipendenza dell'economia locale dalla spesa pubblica e quindi verso territori con maggiori opportunità di investimento, di profitto e di estrazione di rendite. Anche il livello di corruzione della pubblica amministrazione è positivamente associato alla presenza mafiosa, indicando una maggiore vulnerabilità al potere corruttivo delle mafie."

2.1.3 Principali caratteristiche della criminalità organizzata nel contesto regionale e provinciale

(Fonte: Relazione DIA 2° Semestre 2021)

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

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

2.1.4 Focus sui reati di riciclaggio

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

Poiché la corruzione possa qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è lecito in questa sede esaminare i due reati congiuntamente¹.

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

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

TABELLA 5:

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

¹ Va detto, che oltre ai corrotti, altri soggetti ricorrono alla pratica del riciclaggio, come ad esempio gli evasori fiscali o i gruppi della criminalità organizzata, i quali, allo stesso modo dei corrotti, tendono a bonificare i capitali accumulati illecitamente mediante dei professionisti disposti a offrire loro servizi e sofisticate operazioni. Il riciclaggio dei capitali illeciti avviene infatti generalmente in più fasi e una molteplicità di canali che si vanno affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

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

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

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

TABELLA 6:

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

	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	22.683	2,9	+
Nord-est	3.459	2,3	+
Emilia-Romagna	1.452	2,5	+
Piacenza	71	1,9	+
Parma	99	1,7	+
Reggio nell'Emilia	113	1,7	+
Modena	515	5,7	+
Bologna	256	2,0	+

Ferrara	63	1,4	+
Ravenna	135	2,7	+
Forlì-Cesena	83	1,6	+
Rimini	102	2,4	+

2.2. Il contesto interno

Linee programmatiche di mandato.

A seguito delle elezioni del 26 maggio 2019, con Deliberazione di Consiglio comunale n. 42 del 30 luglio 2019 sono state approvate le Linee programmatiche del mandato amministrativo del Comune di Rubiera per il 2019-2024.

In sintesi si evidenziano gli Indirizzi strategici sanciti dalla Linee programmatiche secondo lo schema riportato qui sotto:

Indirizzi strategici	Finalità generali
1. DIRITTO ALLA SERENITA'	<i>Accrescere gli standard dei servizi sociali, potenziare i servizi locali per la salute, attenzione verso la disabilità, lotta alla povertà.</i>
2. DIRITTO ALLA SICUREZZA	<i>Potenziamento del ruolo della Polizia Municipale nel paese, sicurezza tecnologica, sicurezza di comunità, lotta alla delinquenza organizzata.</i>
3. DIRITTO A CRESCERE	<i>Scuola aperta a tutti, potenziamento dei servizi per gli studenti, lotta al disagio giovanile, attenzione verso tutte le attività sportive, trasmissione delle tradizioni e della cultura emiliana.</i>
4. DIRITTO AL LAVORO	<i>Sostegno alle aziende, ai lavoratori e a chi intraprende - qualificazione del Centro Storico - lotta alla crisi abitativa.</i>
5. DIRITTO AL FUTURO	<i>Vigilanza sull'ambiente per la sostenibilità - accudire il futuro - attenzione al conferimento dei rifiuti - rigenerazione urbana - efficientamento energetico illuminazione pubblica - prosecuzione del lavoro sul CIAR - potenziamento mobilità dolce - attenzione criticità idrogeologica del comune - riqualificazione immobili storici - Attenzione alle frazioni - partecipassione - tangenziale di Rubiera.</i>

2.2.1. Assetto organizzativo

L'attuale assetto organizzativo è stato definito, da ultimo, con deliberazione della Giunta comunale n. 149 del del 14 dicembre 2021.

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

La struttura burocratica è suddivisa in cinque Settori e precisamente:

1° Settore Affari generali e Istituzionali;

2° Settore Programmazione economica e partecipazione;

3° Settore Lavori Pubblici, patrimonio, infrastrutture;

4° Settore Territorio e attività economiche

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

Per un maggiore dettaglio sull'organizzazione, si rimanda a: <http://www.comune.rubiera.re.it/entra-in-comune/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici/>

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

Per altre informazioni sul contesto interno, si fa rinvio alla Sezione strategica del DUP 2023/2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 31 gennaio 2023, Capitolo 5 "Analisi strategica delle condizioni interne" alla seguente pagina web:

<https://www.comune.rubiera.re.it/entra-in-comune/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo/anno-2023-bilancio-di-previsione-triennio-2023-2025/>

2.2.2 Analisi reati contro la pubblica amministrazione, segnalazioni, rilievi degli organi di controllo

Nell'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni di possibile violazione al Codice di comportamento dell'ente e non ci sono state segnalazioni relative a responsabilità disciplinari o penali legati ad eventi corruttivi o segnalazioni di whistleblowing

Prospetto ultimi sette anni (2016/2022)

TIPOLOGIA	NUMERO						
	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022

1. Sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti comunali	-	-	-	-	-	-	-
2. Sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	-	-	-	-	-	-	-
3. Procedimenti giudiziari in corso a carico di dipendenti comunali	-	-	-	-	-	-	-
4. Procedimenti giudiziari in corso a carico di amministratori	-	-	-	-	-	-	-
5. Decreti di citazione in giudizio a carico di dipendenti comunali	-	-	-	-	-	-	-
6. Decreti di citazione in giudizio a carico di amministratori	-	-	-	-	-	-	-
7. Procedimenti disciplinari conclusi a carico di dipendenti comunali	-	-	-	-	-	-	-
ALTRE TIPOLOGIE (Corte dei conti, Tar)							
1. Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte di conti) a carico di dipendenti comunali	-	-	-	-	-	-	-
2. Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte di conti) a carico di amministratori	-	-	-	-	-	-	-
3. Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte di conti) a carico di dipendenti comunali	-	-	-	-	-	-	-
4. Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte di conti) a carico di amministratori	-	-	-	-	-	-	-
5. Ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici	-	-	-	-	-	-	-
ALTRE TIPOLOGIE (segnalazioni controlli interni, revisori, dipendenti/cittadini)							
1. Rilievi non recepiti da parte degli organi del Controllo interno	-	-	-	-	-	-	-
2. Rilievi non recepiti da parte dell'organo di revisione	-	-	-	-	-	-	-
3. Rilievi, ancorché recepiti, della Sezione regionale Corte dei conti* * in Amministrazione Trasparente, al seguente indirizzo:	-	1	-	-	-	-	-

http://www.comune.rubiera.re.it/entra-in-comune/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/corte-dei-conti/							
4. Segnalazione di illeciti pervenute anche nella forma di whistleblowing	-	-	-	-	-	-	-
5. Rilievi su controlli interni di regolarità amministrativa	-	-	-	-	-	-	-

2.2.3. Collegamento con altri documenti dell'Ente e Obiettivi strategici

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

Nel Dup 2023/2024, approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 31 gennaio 2022, sono previsti tra gli obiettivi strategici degli obiettivi specifici che riguardano la legalità e la trasparenza che sono ricompresi anche nel PIAO Sottosezione Piano della performance 2023/2024, come si seguito riportati:

Sezione strategica 2019/2024

INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	CONTRIBUTO GAP	RISULTATI ATTESI
Diritto al futuro	01 Lotta alla corruzione	Prefettura, Unione PM	Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente e imparziale
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	CONTRIBUTO GAP	RISULTATI ATTESI
Diritto al futuro	01 Revisione dell'organizzazione dell'ente in connessione delle politiche sui servizi associati	Unione Tresinaro Secchia –Gestione unica del personale	Pervenire ad una organizzazione più snella ed efficiente
	02 Qualificazione del personale	Unione Tresinaro Secchia –Gestione	Migliorare il livello di qualificazione professionale dei dipendenti sia con

		unica del personale	azioni dal punto di vista assunzionale che della formazione
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	CONTRIBUTO GAP	RISULTATI ATTESI
Diritto alla sicurezza			
	02 Lotta alla mafia	Unione Tresinaro Secchia – P.M.	Potenziare il sistema di controlli per contrastare eventuali fenomeni di infiltrazione della criminalità organizzata. Continuare la fondamentale attività di sensibilizzazione culturale

Sezione operativa 2023/2025

OBIETTIVO STRATEGICO: Lotta alla corruzione

Obiettivo OPERATIVO	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Indicatore	Portatori d'interessi	Altri settori coinvolti
01Attuazione delle misure previste nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza	x	x	x	Migliorare la qualità delle prestazioni rese ai cittadini attraverso una maggiore trasparenza delle attività e consolidare la consapevolezza di una amministrazione integra.	Cittadini, associazioni, imprese, istituzioni	Tutti i settori

2.2.4 Gestione del rischio - La mappatura dei processi

Metodologia

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

Il Piano, e i suoi aggiornamenti annuali, sono stati predisposti dal RPTC in collaborazione con un gruppo di lavoro costituito dai Responsabili di Settore del Comune di Rubiera, adottando sin dal 2013 la metodologia della "gestione del rischio" desunta dai Principi e linee guida UNI ISO 31000:2010 e dalle disposizioni introdotte dal Piano nazionale anticorruzione 2013, allegato 5. La condivisione di tale metodologia da parte di tutte le Pubbliche Amministrazioni ha permesso agli enti di disporre di dati e rilevazioni di carattere omogeneo. Nel nostro territorio tale metodologia è

stata applicata anche dai comuni aderenti all'Unione Tresinaro Secchia.

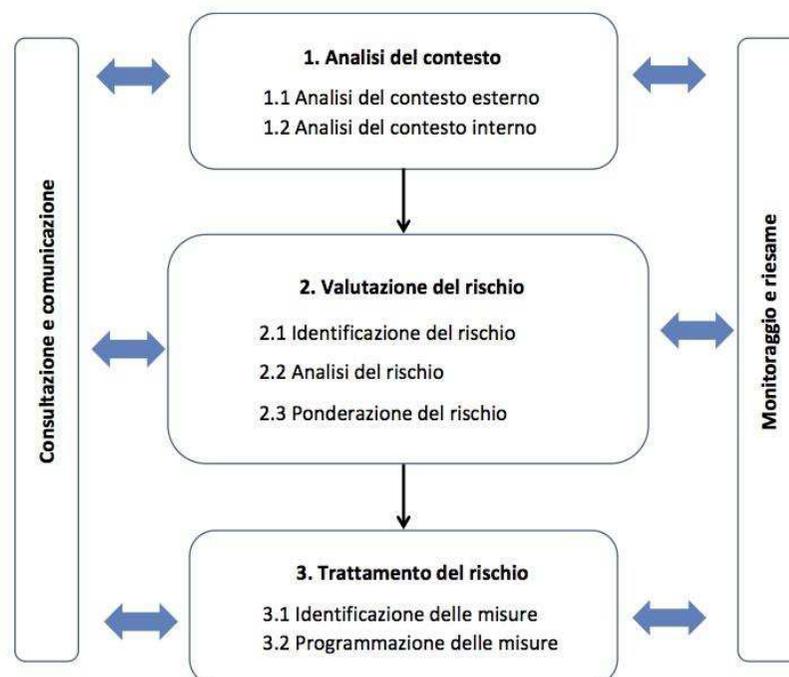
Con il primo Piano 2013/2016, come successivamente aggiornato, si è preferito attenersi alle principi misure considerate maggiormente a rischio dalla Legge e dal PNA individuando le aree a rischio elencate dall'art. 1, comma 16 dalla Legge 190/2012, con alcune implementazioni sui singoli processi per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

Aggiornamento metodologico dal 2021

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

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

Figura 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



L'aggiornamento del Piano relativo al triennio 2023/2025, proseguirà pertanto l'applicazione della nuova metodologia per la gestione dei rischi

corruttivi, di cui all'allegato 1 del PNA 2019, **con gradualità** per consentire il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti i soggetti interessati all'attuazione del Piano e per sviluppare e migliorare progressivamente l'analisi del contesto, con particolare riferimento alla rilevazione e analisi dei processi e tenendo conto dell'integrazione di questa fase con la Sezione 2 del PIAO Valore pubblico e performance.

Nel corso del triennio 2021/2023, partendo dal **Registro dei processi (allegato A)**, predisposto dal gruppo di lavoro appositamente costituito e formato dai Responsabili dei Settori, coordinato dal RPCT/Segretario generale, si continuerà, a mappare tutti i processi, ad approfondirli per accrescere la conoscenza dell'organizzazione e adottare misure sostenibili per prevenire il verificarsi di rischi corruttivi.

Per questo motivo, verranno messi a sistema tutti i sistemi di controlli già esistenti, cercando laddove possibile di migliorarli e/o di implementarli. Da tener presente che l'attuazione veloce e efficiente del programma di spesa del PNRR confluite nei bilanci degli enti dipende anche dalla semplificazione dei processi e dalla trasformazione digitale della P.A.

Fasi di gestione del rischio

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

Fase 1 -Registro dei Processi:

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

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

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

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

Fase 2 -Mappatura dei Processi e identificazione e valutazione dei rischi (Registro dei rischi)

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

- livello di interesse esterno
- mancanza di trasparenza
- grado di discrezionalità
- potenziale danno di immagine
- manifestazione di eventi corruttivi passati
- elevata discrezionalità della scelta

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

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

La rappresentazione dei processi in forma tabellare verrà completata nel corso del 2023 .

Fase 3 - Identificazione delle misure

Questa fase prevede l'identificazione delle misure più idonee alla prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio, avendo presente che esistono due classi di misure: quelle obbligatorie previste dalla legge 190 e quelle ulteriori che potranno essere indicate all'interno del Piano.

Dopo l'avvio del nuovo processo di identificazione dei rischi iniziato nel 2021 e proseguito nel 2022, nel corso del 2023 si prevede di completare la mappatura e l'individuazione dei rischi di tutti i processi dell'Ente compatibilmente con le risorse disponibili e in collaborazione con gli altri Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia, per la condivisione della metodologia della gestione del rischio corruttivo.

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

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

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

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

La redazione del presente aggiornamento è stata preceduta da:

- monitoraggio del grado di attuazione delle misure contenute nel PTPCT 2022/2024 (report sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione del 2022 predisposto dai Responsabili entro il 31 dicembre 2022, agli atti)
- aggiornamento della mappatura dei processi dell'Ente – anno 2022.

3. Progettazione misure organizzative per il trattamento del rischio

3.1 Misure generali

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

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

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

3.1.2. Principali misure generali da applicarsi nel triennio 2023/2025 da parte di tutti i Responsabili/Segretario generale

Misure	Soggetti responsabili	Indicatore	Tempi di attuazione	Modalità di verifica
<p><u>Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi</u> anche solo potenziale (art. 6bis della Legge 241/1990 e artt. 5 e 7 del D.P.R. 62/2013). -</p> <p>Misura organizzativa e di regolamentazione</p>	Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore	Rilevazione annuale delle dichiarazioni.	Entro il 31/12/2023	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre
<p>Applicazione corretta del nuovo Codice di comportamento (D.P.R. 62/2013 e Codice di comportamento dell'Ente)</p> <p>Misura di regolamentazione</p>	Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore	<p>Applicazione nuovo Codice di comportamento dell'Unione Tresinaro Secchia e dei comuni ad essa appartenenti, adeguato alle Linee guida in materia di codici di comportamento, approvate dall'Anac con deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020.</p> <p>Formazione del personale neo assunto sui contenuti del Codice.</p>	Entro il 31/12/2023	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre

Misure	Soggetti responsabili	Indicatore	Tempi di attuazione	Modalità di verifica
		Verifica del rispetto delle norme attraverso la rilevazione annuale delle eventuali infrazioni.		
<u>Rispetto degli obblighi previsti dal D.Lgs. 33/2013</u> in materia di pubblicazione sul sito dell'Ente, con particolare riferimento agli atti la cui pubblicazione è requisito di efficacia (Contributi, incarichi) e meglio declinati nell'apposita sezione Trasparenza – Misura di Trasparenza	Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore Segretario generale	Verifica della pubblicazione degli incarichi e dei contributi/benefici diretti e indiretti concessi e pubblicati in Amministrazione Trasparente	Entro il 31/12/2023	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre
<u>Formazione specifica</u> per il personale che svolge la propria attività nelle aree più a rischio e per tutti i dipendenti sul Codice di comportamento. Misura da attuarsi coordinandosi con i comuni appartenenti all'Unione Tresinaro Secchia – Misura di formazione e organizzazione	Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore Segretario generale	Predisposizione Piano della formazione in collaborazione con la Gestione unica del personale dell'Unione Tresinaro Secchia entro il 30 marzo 2023 – Attuazione e verifica degli esiti della formazione entro gennaio del 2024. N. ore di formazione complessive	Entro il 30/03/2023	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre. Attuazione e verifica degli esiti della formazione entro gennaio del 2024
<u>Verifica delle incompatibilità e inconfiribilità</u> degli incarichi dirigenziali (D.Lgs. 39/2013) – Rilascio delle dichiarazioni resa dagli interessati agli incarichi <u>prima</u> del conferimento e annualmente e relativa pubblicazione _ Misura di controllo	Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore	Rilascio delle dichiarazioni richieste agli interessati <u>prima</u> del conferimento e annualmente. Verifica della pubblicazione annuale su Amministrazione Trasparente da parte del Segretario	Entro il 31/12/2023	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblowing), art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, norma recentemente modificata dalla Legge n.179/2017. Le segnalazioni degli illeciti possono essere effettuate con tre modalità. ➤ al Responsabile della prevenzione della corruzione, in modalità informatica al seguente indirizzo https://comunerubiera.whistleblowing.it/#/ ➤ in modalità cartacea secondo il modello e	Responsabile della prevenzione della corruzione/ Segretario generale	N° Segnalazioni pervenute	Entro il 31/12/2023	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre

Misure	Soggetti responsabili	Indicatore	Tempi di attuazione	Modalità di verifica
<p>le indicazioni dell'atto organizzativo disponibili al seguente indirizzo: http://www.comune.rubiera.re.it/entra-in-comune/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/prevenzione-della-corruzione-whistleblower-segnalazioni-condotte-illecite-modulistica/</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ all'ANAC attraverso l'applicazione informatica " Whistleblower " (canale da preferire); consegnandole brevi manu presso la sede di ANAC – Ufficio Protocollo in Via Marco Minghetti 10 Roma; spedendole via posta all'indirizzo di cui sopra, indicando sul plico la dicitura " Riservato – Whistleblowing" o simile. ➤ sotto forma di denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. <p>Misura di controllo</p>				
<p><u>Rotazione del personale</u> Per il comune di Rubiera, considerata la dimensione (al di sotto dei 15.000 abitanti) e l'attuale dotazione organica si confermano le seguenti contromisure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 proseguirà l'individuazione, per ogni settore, di uno o più responsabili del procedimento per coinvolgere in ogni atto almeno due soggetti; 2 rotazione nelle commissioni di gara; <p><u>Segregazione delle funzioni</u> (le procedure di gara per le forniture e i servizi al di sopra dei 40.00 euro e i lavori al di sopra dei 150.00 euro verranno affidate alla Centrale unica di committenza dell'Unione Tresinaro Secchia e le procedure di reclutamento alla Gestione Unica del Personale dell'Unione Tresinaro Secchia).</p> <p>Misura di organizzazione</p>	Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore	N° RdP per Settore N° procedure avviate con conferimento di attività alla CUC/SUA o Gestione unica del personale; N° commissione nominate e n° dipendenti diversi coinvolti	Entro il 31/12/2023	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre

Misure	Soggetti responsabili	Indicatore	Tempi di attuazione	Modalità di verifica
<p><u>Divieto per i dipendenti cessati di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione, attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. Si tratta di dipendenti che negli ultimi tre anni hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente –</u> Misura di regolamentazione</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore Segretario generale</p>	<p>Predisposizione e comunicazione del divieto ai dipendenti cessati che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali negli ultimi tre anni, <u>in collaborazione con la Gestione unica del personale dell'UTS</u> . Inserimento della formula del divieto nei contratti individuali dei Responsabili/Dirigenti. Inserimento nei bandi di gara e nei successivi contratti stipulati con i contraenti di apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente nei tre anni successivi alla cessazione.</p>	<p>Entro il 31/12/2023</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p><u>Rispetto della disciplina in materia di formazione di commissioni</u> Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni attestanti assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara, tenuto anche conto delle cause di astensione di cui all'art. 51 c.p.c. richiamato dall'art. 84 del d.lgs 163/2006 Misura di regolamentazione/organizzazione</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>N° commissioni nominate N° dichiarazioni rilasciate N° curriculum pubblicati</p>	<p>Entro il 31/12/2023</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p><u>Controlli successivi</u> di regolarità amministrativa (d.l. 174/2012) Misura di regolamentazione/organizzazione</p>	<p>Segretario generale</p>	<p>Almeno due controlli annuali</p>	<p>Entro il 31/12/2023</p>	<p>Secondo le scadenze stabilite nel Regolamento o altri atti organizzativi.</p>
<p>Applicazione dei <u>Protocolli di legalità</u> Misura di regolamentazione/organizzazione</p>	<p>Responsabili 3° e 4° Settore</p>	<p>Direttive/</p>	<p>Entro il 31/12/2023</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p>Monitoraggio dei <u>tempi procedurali</u> – Misura di organizzazione</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>Monitorare almeno due procedimenti</p>	<p>Entro il 31/12/2023</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>

4. Monitoraggio

Le misure generali e specifiche individuate nel PTPCT 2022/2024, sono state rendicontate a fine esercizio 2022 da ciascun Responsabile, sulla base dello schema adottato negli anni precedenti. I singoli report vengono conservati agli atti.

4.1 Relazione annuale RPCT

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

La relazione Anno 2022 è consultabile alla sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto sezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione” al seguente indirizzo:

<https://www.comune.rubiera.re.it/entra-in-comune/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-annuale-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione/relazione-annuale-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-anno-2022/>

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

4.2 Direttive

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

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

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

4.3. Servizio Ispettivo

Nel comune di Rubiera è attivo un Servizio ispettivo, disciplinato dall'art. 14 del vigente Regolamento degli uffici e dei Servizi, di cui può avvalersi il Responsabile della prevenzione della corruzione per le verifiche di propria competenza.

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

Il servizio ispettivo procede alle verifiche nei seguenti casi:

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

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

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

4.4. Formazione

Nel 2022 l'attività di formazione è proseguita soprattutto in house, sviluppando i temi sui comportamenti organizzativi, appalti pubblici, e competenze digitali (proseguimento un programma avviato nel corso del 2020) oltre ai numerosi corsi a catalogo per aggiornamento .

Totale ore complessive di formazione erogate: **n.565**

4.5. Protocolli di legalità – Ufficio associato per la legalità (UAL)

Il Comune di Rubiera ha stipulato due Protocolli :

1)Il Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti e concessioni pubblici stipulato con la Prefettura di Reggio Emilia in data 16 febbraio 2012

2)Il Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dell'edilizia privata e dell'urbanistica tra la Prefettura e i comuni della Provincia di Reggio Emilia, sottoscritto il 22 giugno 2016 .

Quest'ultimo Protocollo integra il precedente strumento pattizio in materia di appalti,

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

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

Il 20 dicembre 2021 è stato firmato l'**Addendum al Protocollo antimafia per l'edilizia privata**, con decorrenza 1 gennaio 2022

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

4.6. Controlli interni

Controlli di regolarità successiva amministrativa

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

- Affidamento di lavori, servizi e forniture (10%)
- Autorizzazioni e concessioni (5%)
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici in generale (5%)

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

Il controllo interessa in particolar modo le determinazioni afferenti:

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

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

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

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

Nell'anno 2022 (1° Semestre) sono stati effettuati i seguenti controlli:

- n. 37 Determinazioni;
- n. 1 Permessi di Costruire
- n. 6 SCIA
- n. - CILA
- n. - Scritture private

A quanto sopra si aggiunge il controllo effettuato sull'attività contrattuale, inserita come misura di prevenzione della corruzione nel Piano

2022/2024. Il report con gli indicatori dell'attività di controllo effettuata nel corso del 2022, per singoli settori, è stato predisposto da ogni Responsabile e consegnato al Segretario generale in tempo utile per la predisposizione della relazione annuale ad ANAC, al 31 gennaio 2022, dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

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

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

4.7 Responsabili di procedimento

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

Di seguito le nomine per Settore per l'anno 2022:

- 1° Settore n. 7
- 2° Settore n. 5
- 3° Settore n. 1
- 4° Settore n. 2
- 5° settore n. 5

4.8 Iniziative volte a diffondere la cultura dell'etica pubblica

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

Il Comune di Rubiera aderisce altresì alla rassegna **"NOI comuni e cittadini reggiani CONTROLEMAFIE"**, giunta nel 2022 alla dodicesima edizione. Rassegna che coinvolge le istituzioni, ma soprattutto le scuole, privilegiando i momenti formativi con studenti e docenti con la consapevolezza che la cultura alla legalità sia la migliore arma per contrastare il dilagare del fenomeno della criminalità organizzata.

In attuazione alla legge regionale n. 18 della Regione Emilia Romagna "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabile", l'Unione Tresinaro Secchia ha ricevuto dei contributi e ha sviluppato nel corso del 2017 un progetto de-

nominato “Studio di fattibilità per la creazione di un **Osservatorio Intercomunale in materia di legalità e contrasto alla criminalità organizzata**”, attraverso il quale ha realizzato una indagine di percezione nei confronti dei cittadini in merito ai temi dell’infiltrazione mafiosa e uno studio di fattibilità mirato ad identificare le modalità tecnico operative per la costituzione di un osservatorio unionale su queste tematiche. Successivamente, con atto n. 87 della Giunta dell’Unione Tresinaro Secchia è stato costituito il “**Tavolo permanente per la legalità e il contrasto alla criminalità organizzata**” con il compito di contribuire all’educazione alla legalità, alla crescita della coscienza democratica ed allo sviluppo e realizzazione di iniziative di prevenzione contro la criminalità organizzata e diffusa e contro le mafie. L’Unione Tresinaro Secchia fa altresì parte della **Consultà permanente per la legalità**, costituita dal Comune di Reggio Emilia nel 2018 quale sede permanente di confronto sui temi del contrasto alla criminalità organizzata e della promozione alla cultura della legalità.

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

4.9 Adesione alla Rete per l’integrità e la trasparenza (RIT)

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

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

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

Anche per il 2022, il Tavolo di lavoro appositamente costituito ha elaborato l’analisi del contesto esterno, riferito ai dati dell’economia regionale a cura dell’ Ufficio Studi di Unioncamere, un approfondimento relativo al profilo criminologico e una scheda di sintesi, analisi inserita all’interno del presente documento.

PARTE SECONDA
TRASPARENZA

1. Introduzione

1.1 Struttura organizzativa

Si rinvia alla PARTE PRIMA paragrafo 2.2.1

1.2. Durata delle pubblicazioni

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dagli articoli 14, comma 2, e 15, comma 4 del d.lgs. 33/2013.

Decorso detto termini, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5 del d.lgs. 33/2013.

2. Procedimento di elaborazione, adozione e aggiornamento del programma

2.1 Il principio della trasparenza

Il d.lgs. 33/2013, intende la trasparenza come *“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”* (art. 1, comma 1).

Tra le principali novità introdotte dal d.lgs. 33/2013 si riscontra l'istituzione del diritto di accesso civico. L'art. 5, comma 1, del decreto, infatti, impone alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di pubblicare documenti, informazioni o dati introducendo, il diritto di chiunque, di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

All'accesso di cui al comma 1, *“allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”*, il comma 2 aggiunge che *“chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis”*.

L'accessibilità totale presuppone l'accesso a tutte le informazioni consentendo a ciascun cittadino la possibilità di controllare la pubblica amministrazione con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità (art. 11, comma 1, d.lgs. 150/2009).

Nella logica del decreto, la trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni in modo da:

- a) sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- b) assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

2.2 Coordinamento con il PIAO

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

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

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

2.3 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

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

PARTE PRIMA, paragrafo 1.1.

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

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

2.4 Individuazione e modalità di coinvolgimento dei portatori di interessi diffusi (stakeholders)

Il d.lgs. 33/2013, all'art. 3, introduce il diritto di conoscibilità delle informazioni e dei documenti oggetto di accesso civico generalizzato e di pubblicazione obbligatoria, ribadendo, all'art. 9, la piena accessibilità agli stessi da parte dei cittadini.

Sulla base di questi principi è opportuno che l'amministrazione raccolga feedback dai cittadini/utenti e dagli stakeholders (vengono individuati come stakeholders, al fine di un loro coinvolgimento per la realizzazione e la verifica dell'efficacia delle attività proposte nel presente programma, i cittadini anche in forma associata, le associazioni sindacali e/o di categoria, i mass media, gli ordini professionali e le imprese anche in forma associata) sul livello di utilità dei dati pubblicati, anche per un più consapevole processo di aggiornamento annuale del PTPCT, nonché eventuali reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate ovvero in merito a ritardi e inadempienze riscontrate.

Resta pienamente confermato il sistema di segnalazione presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) già attivo da alcuni anni, presso il competente servizio.

2.5 Modalità e tempi di attuazione

Il programma di attività per gli anni 2023, 2024 e 2025 è il seguente:

	ATTIVITÀ	SETTORE/SERVIZIO RESPONSABILE	Entro il
1	Aggiornamento Parte Trasparenza del PTCPT	RPCT	31/03 del triennio di riferimento
2	Pubblicazione dei dati sui contratti secondo il formato predisposto dall'ANAC (xml) tramite il nuovo applicativo "Casa di Vetro"	Tutti i responsabili	31/01 del triennio di riferimento
3	Controllo e monitoraggio pubblicazione atti e documenti	RPCT	31/12 del triennio di riferimento
4	Aggiornamento pubblicazioni conseguenti a eventuali modifiche della composizione degli organi di indirizzo politico amministrativo	RPCT – 1° Settore affari generali e istituzionali	Entro tre mesi dalla eventuale modifica
5	Verifica rimozione dati non più da pubblicare per decorso termine quinquennale	1° Settore affari generali e istituzionali - URP	31/12 del triennio di riferimento
6	Aggiornamento delle informazioni pubblicate secondo gli obblighi di legge	Tutti i settori e servizi	Entro i termini previsti nell'allegato tabella Trasparenza

Per quanto riguarda le informazioni ed i dati da pubblicare, relativamente ai contenuti, ogni settore e servizio sarà responsabile per le materie di propria competenza, come evidenziato nel prospetto allegato.

Il RPCT sarà il referente dell'intero processo di realizzazione ed effettivo adempimento del PTPCT.

3.1 Iniziative per la trasparenza

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere in materia di accessibilità si andrà verso l'utilizzo sempre più ampio di programmi che producano documenti in formato aperto. La quasi totalità dei documenti pubblicati è già in formato pdf; verrà incrementata la pubblicazione di dati in formati elaborabili (xml, ods, odt).

Verrà comunque verificata la accessibilità dei formati dei documenti presenti sul sito e saranno prese iniziative per rimuovere eventuali ostacoli all'accesso.

3.2 La sezione "Amministrazione trasparente"

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

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

A partire dal 2015 la pubblicazione di alcune sezioni è stata automatizzata tramite un apposito software integrato con i gestionali dei provvedimenti amministrativi. Nel 2016 sono state integrate ulteriori sezioni. Nel 2017 è entrata a regime la nuova organizzazione della sezione a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 e delle linee guida approvate dall'ANAC con delibera 1310 del 28 dicembre 2016 e con successiva delibera n. 1134/2017, recentemente aggiornata con l'allegato n. 9 al PNA 2022 "Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente – Sotto Sezione 1° Livello – Bandi gara e contratti (*sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera Anac 1310/2016 e dell'allegato 1 alla delibera Anac 1134/2017*)

3.3 L'accesso civico

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

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

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

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

Il RPCT, anche tramite le strutture organizzative ed il personale ad egli assegnato, riceve le richieste di accesso civico di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 e provvede a darvi attuazione nei modi e nei tempi prescritti dalla norma. Nella sezione "Altri contenuti" di Amministrazione Trasparente,

sotto sezione “Accesso civico” sono indicate le modalità operative che il cittadino deve seguire. L’[apposita pagina](#) del sito è stata aggiornata con tutte le necessarie informazioni e la relativa modulistica.

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

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

In ottemperanza alle vigenti disposizioni è stato anche predisposto il [Registro degli accessi](#).

3.4 Le caratteristiche delle informazioni

L’Ente è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l’integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l’omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell’amministrazione, l’indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria saranno, quindi, pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell’atto;
- con l’indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all’originale in possesso dell’amministrazione;
- tempestivamente e comunque non oltre dieci giorni dalla loro efficacia;
- per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello da cui decorre l’obbligo di pubblicazione. Gli atti che producono i loro effetti oltre i cinque anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine sono comunque conservati e resi disponibili all’interno di apposite sezioni di archivio.
- in formato di tipo aperto, ai sensi dell’articolo 68 del Codice dell’amministrazione digitale, di cui al d.lgs. 82/2005 e saranno riutilizzabili ai sensi del d.lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall’obbligo di citare la fonte e di rispettarne l’integrità. In proposito si sta implementando in diverse pagine i riferimenti alla possibilità di utilizzare i dati nel rispetto della [licenza IODLV2.0](#).

4. Processo di attuazione del Programma

4.1. I responsabili della trasmissione dei dati

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

I dati, le informazioni e i documenti ricevuti dovranno essere pubblicati entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione.

I documenti o atti oggetto di pubblicazione obbligatoria, con data certa, dovranno essere trasmessi all'addetto al sito web almeno quarantotto (48) ore prima della data indicata per la pubblicazione.

Il RPCT e i responsabili dei vari settori organizzativi vigileranno sulla regolare produzione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

4.2. Il responsabile pubblicazione e aggiornamento dati

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

4.3. Referenti per la trasparenza

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

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

4.4. Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

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

Tale controllo verrà attuato:

- nell'ambito dell'attività di monitoraggio del PTPCT;
- attraverso appositi controlli a campione periodici, a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

- Attraverso il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico (art. 5 d.lgs. 33/2013) sulla base delle segnalazioni pervenute. In sede di monitoraggio- annuale del PTPCT verrà rilevato lo stato di attuazione delle azioni previste. Anche il NdV è chiamato a svolgere una importante attività di controllo, in quanto spetta a tale organismo verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCTe quelli indicati nel Piano delle Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. Inoltre, il NdV, utilizzerà le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale del responsabile e dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Documenti allegati al PTPCP 2023/2025

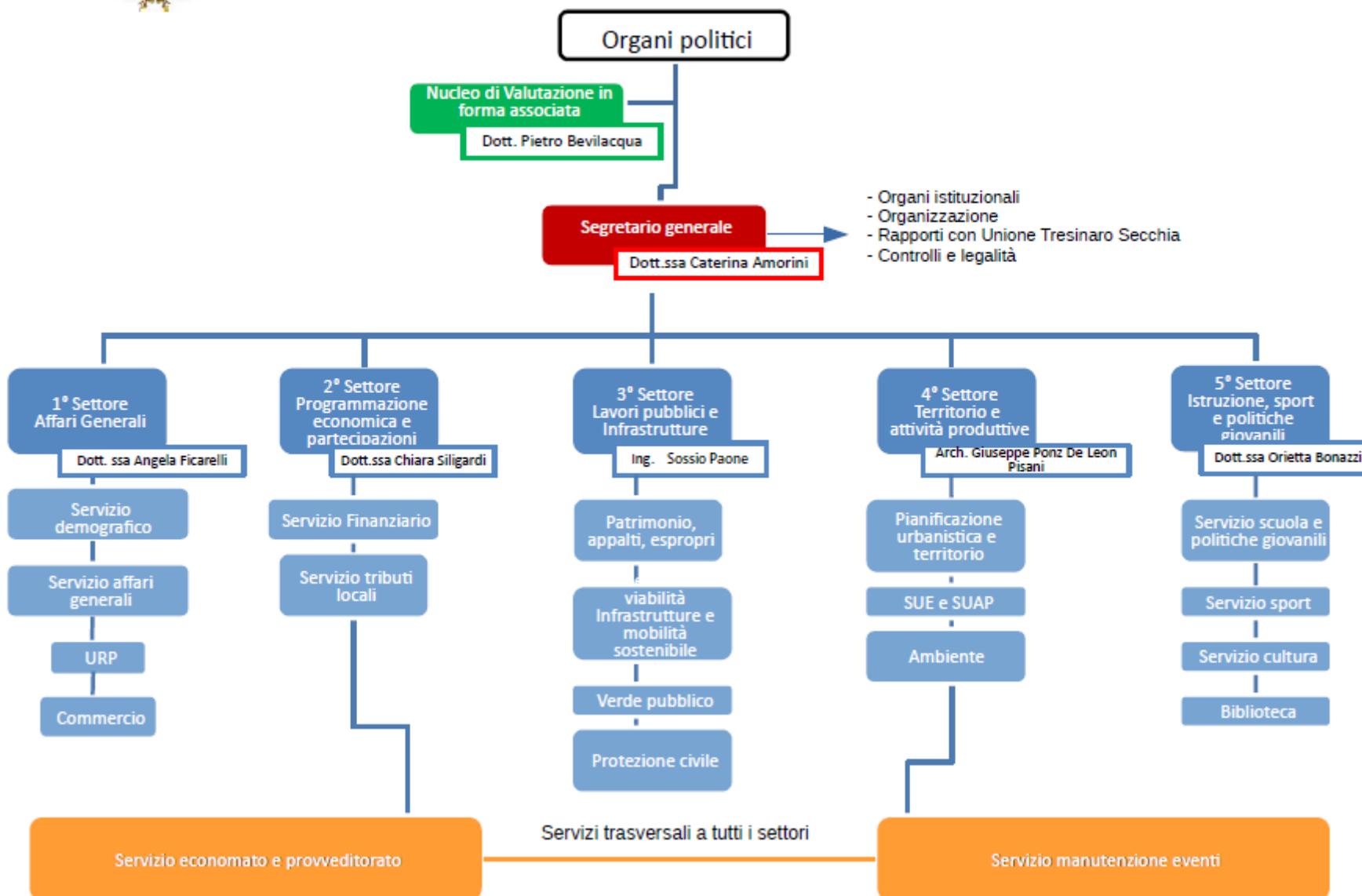
Sono parte integrante del presente Piano i seguenti documenti contenuti nell'**Allegato B** intitolato *'Sezione 2.3 Anticorruzione'*:

- Registro dei processi
- Registro dei rischi
- Tabella degli obblighi di pubblicazione
- Nuovi obblighi di pubblicazione sezione Bandi e contratti
- Enti controllati e partecipati

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano



Comune di Rubiera - macrostruttura



Personale

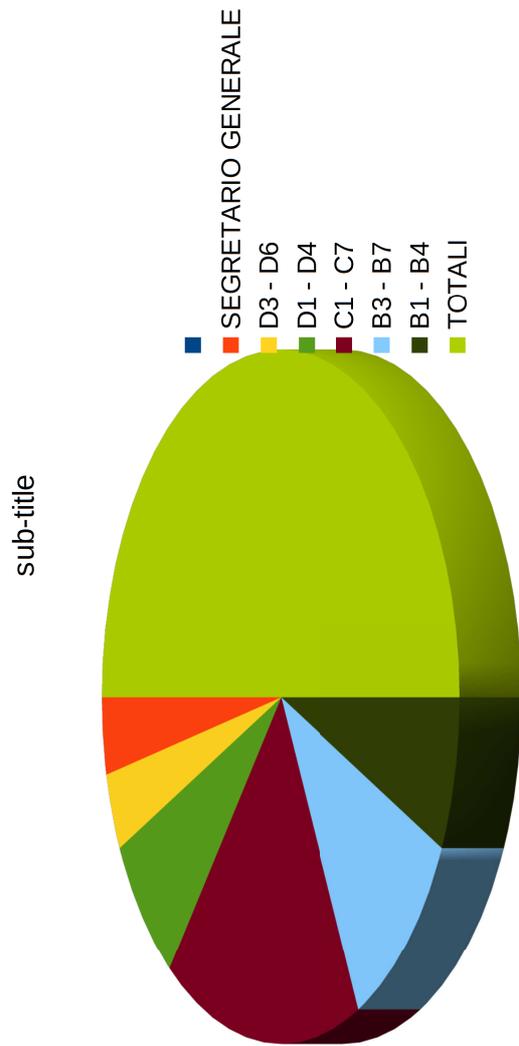
I dipendenti in servizio al 31/12/2022 sono 60 (58 di ruolo + 2 tempi determinati) + il Segretario Generale

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

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

QUALIFICA FUNZIONALE	IN SERVIZIO DI RUOLO					IN SERVIZIO NON DI RUOLO	IN COMANDO A TEMPO PARZIALE	TOTALE IN SERVIZIO
	I SETTORE AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI	II SETTORE PROGRAMMAZIONI E ECONOMICA E PARTECIPAZIONI	III SETTORE LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO E INFRASTRUTTURE	IV SETTORE TERRITORIO E ATTIVITA' ECONOMICHE	V SETTORE ISTRUZIONE, CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI			
SEGRETARIO GENERALE	1							1
D3 - D6	1	1						2
D1 - D4	2	2	0	3	2	1		10
C1 - C7	5	4	4	4	15	1		33
B3 - B7	3	0	1	5	1			10
B1 - B4	2	0	0	0	3			5
TOTALI	14	7	5	12	21	2	0	61

Rappresentazione grafica articolazione personale in servizio al 31 12 2022 per categorie:



Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

Sono indicati in particolare:

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

La diffusione del lavoro agile nell'Unione

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

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

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

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

L'art. 263 del D.L. 34/2020 ha disposto che le pubbliche amministrazioni redigessero entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile, prevedendo che la modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa sia resa accessibile almeno al 15 per cento del

personale (percentuale originariamente fissata al 60 per cento, e ridotta al 15 dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021).

Le “Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori performance” approvate in data 9 dicembre 2020 con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, hanno utilmente fornito alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria. Il POLA è stato inteso come “strumento di programmazione del lavoro agile ovvero delle sue modalità di attuazione e di sviluppo” e **l’Unione ha redatto, su tali basi, il “Piano Organizzativo del Lavoro Agile per i Comuni dell’Unione Tresinaro Secchia e per l’Unione”, approvato con deliberazione di giunta n. 69 in data 7/12/2021.**

Oggi questo tipo di progettualità è stata assorbita all’interno degli adempimenti previsti dal corrente PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione.

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

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

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

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

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

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

Condizioni abilitanti del lavoro agile

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

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

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

Lo stato di attuazione dopo la pandemia

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

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

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

- durata dell'accordo (a tempo determinato);
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile;
- indicazione delle giornate di lavoro a distanza;
- modalità di recesso;

diritto alla disconnessione² del lavoratore;

modalità di esercizio di verifica e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione;

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

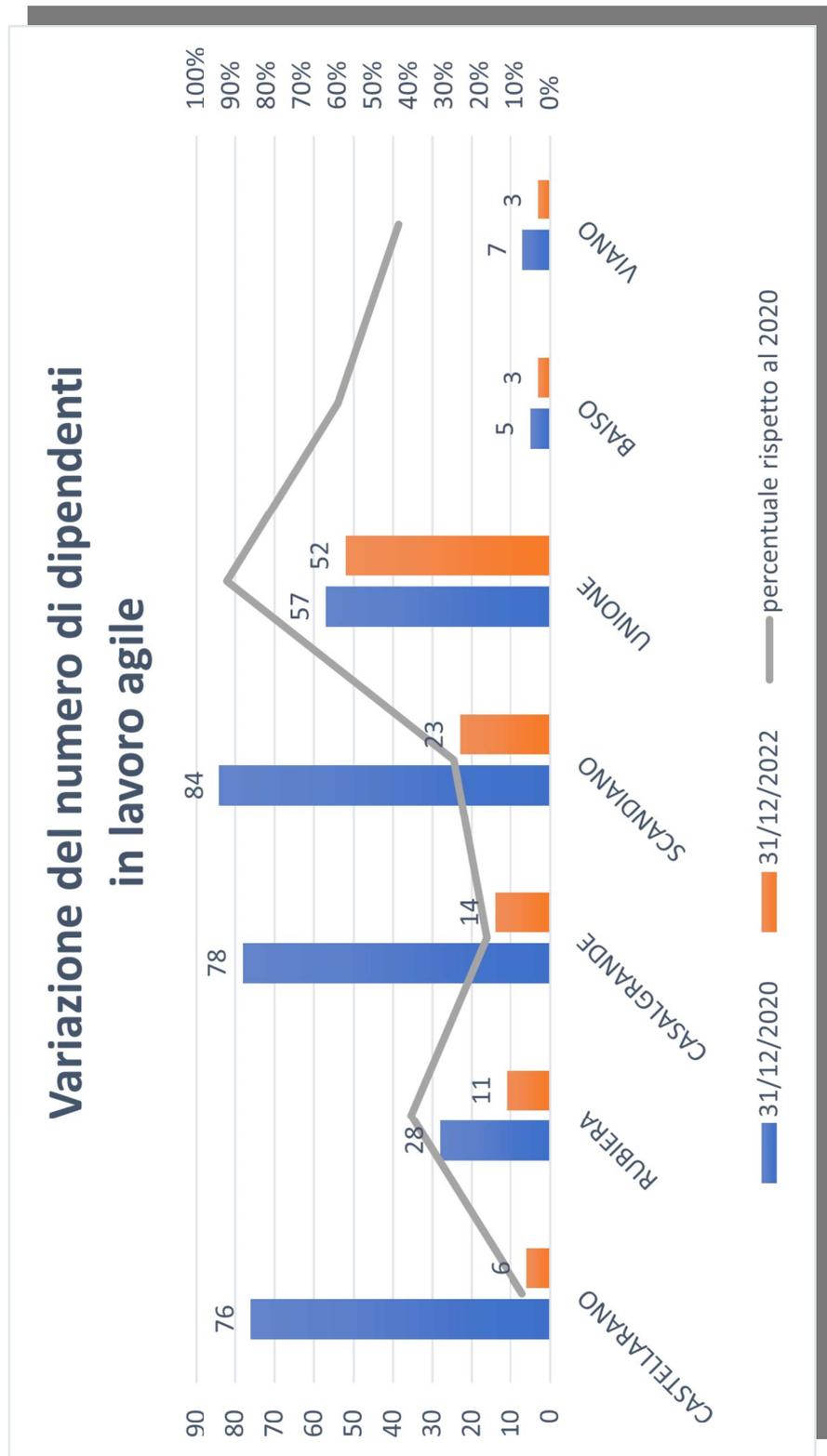
Sono indicati in particolare:

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

² La prestazione lavorativa svolta in modalità agile è svolta sempre senza vincoli di orario, ma sempre nei limiti delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL.

I numeri del lavoro agile al 31/12/2022

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





Attività smartabili

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

Condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza

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

- assicura che i dispositivi aziendali siano in grado di lavorare con le piattaforme più diffuse, quali ad esempio Skype e Microsoft Teams, ai fini dell'interazione tra colleghi;
- garantisce un ambiente digitale di lavoro condiviso, tramite il ricorso a cartelle, spazi e materiale accessibile da qualunque lavoratore sia connesso alla rete aziendale;
- provvede a fornire ai lavoratori un sistema di telefonia intelligente, economico e intuitivo, in modo che i dipendenti possano essere sempre raggiungibili sul proprio numero quando necessario, tramite smartphone, telefono fisso o desktop;
- attrezza i dipendenti, ove necessario, con delle cuffie di livello che garantiscono la concentrazione e la cancellazione del rumore;
- dota i dispositivi aziendali di efficienti sistemi antivirus che consentano di scongiurare gli attacchi informatici;
- fornisce webcam per consentire l'interazione con i colleghi o la fruizione di corsi in modalità a distanza;
- garantisce il facile accesso alle informazioni e applicazioni detenute in cloud.

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

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

La formazione specifica per il lavoro che cambia

Al fine di introdurre e consolidare il lavoro agile, occorrono iniziative formative mirate per il personale che utilizza tale modalità di lavoro. A tal fine l'Unione, nel corso del 2020, ha partecipato, per conto di tutti gli Enti, al bando della Regione Emilia-Romagna per l'assegnazione di contributi a favore di Enti locali, finalizzati all'avvio e al consolidamento dei progetti di smart working, anche a sostegno della fase di emergenza epidemiologica

da COVID-19. La Regione ha ammesso al contributo le attività progettuali dell'Unione e dei Comuni aderenti. Una parte consistente del contributo era finalizzata a realizzare un Piano formativo ad hoc in materia di smart working.

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

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

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

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

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

Ai fini di procedere nell'aggiornamento delle competenze digitali e delle nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, di consentire le interazioni a distanza con i colleghi e con l'utenza, nel 2022, questa Amministrazione ha attivato un corso relativo alla transizione digitale intitolato: "Innovazione digitale e competenze. Il Piano triennale per l'Informatica 2021-2023 e la sua implementazione", erogato in due diverse sessioni, all'interno dei quali sono stati affrontati anche argomenti relativi alla nuova modalità di lavoro agile, e che ha visto il seguente tipo di beneficiari:

CLASSIFICAZIONE ISCRITTI PER CATEGORIA	CORSI SULL'INNOVAZIONE DIGITALE	INCIDENZA ISCRITTI
CATEGORIA D	7	18,42%
DIRIGENTI/RESPONSABILI	6	15,79%
CATEGORIA C	25	65,79%
TOTALE	38	100,00%
CLASSIFICAZIONE ISCRITTI PER ENTE		
COMUNE DI BAISO	0	0,00%
COMUNE DI CASALGRANDE	1	2,63%
COMUNE DI SCANDIANO	3	7,89%

COMUNE DI CASTELLARANO	5	13,16%
COMUNE DI VIANO	5	13,16%
COMUNE DI RUBIERA	7	18,42%
UNIONE TRESINARO SECCHIA	17	44,74%
TOTALE	38	100,00%

La disciplina applicabile

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

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

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

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

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

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

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

1) Salute organizzativa

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

2) Salute professionale

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

3) *Salute economico-finanziaria*

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

4) *Salute digitale*

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

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

4.1 Condizioni abilitanti del lavoro agile

Obiettivi	Indicatori	Stato 2022 Baseline	Fase di sviluppo 2023	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025
Salute organizzativa					
1. Monitorare nel tempo l'impatto del lavoro agile sulle prestazioni dell'ente	Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra-annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	avviato	Aggiornamento del sistema e suo affinamento (con indicazione stima del ricorso a lavoro agile nella percentuale di almeno il 10% dei dipendenti complessivi)	Consolidamento del sistema all'interno del ciclo della performance	Consolidamento del sistema all'interno del ciclo della performance
2. Garantire presidio e condivisione al consolidamento e sviluppo del percorso	Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile all'interno del Comitato di Direzione	Presente un gruppo di lavoro multidisciplinare	Affinamento e valutazione periodica dell'impatto del lavoro agile in seno al Comitato di Direzione	Valutazione periodica dell'impatto del lavoro agile in seno al Comitato di Direzione	Valutazione periodica dell'impatto del lavoro agile in seno al Comitato di

3. Garantire supporto in caso di criticità da parte di chi lavora in modalità agile e possibilità per chi opera nell'help desk di lavorare in modalità agile

Presenza di un Help desk informatico in grado di intervenire tempestivamente sui problemi rilevati in fase di smart working

Presente

Mantenimento dell'attuale livello di servizio

In funzione del consolidamento del lavoro agile

Direzione

In funzione del consolidamento del lavoro agile

4. Verificare la percezione dell'impatto del Lavoro agile sul benessere e sul clima lavorativo

Misurazione del livello di benessere organizzativo rispetto agli ambiti su cui ha impatto il Lavoro agile

Non rilevato

Individuazione di strumenti di rilevazione della soddisfazione dei lavoratori agili

Somministrazione test di rilevazione del benessere e di eventuali criticità ai lavoratori agili

Valutazione e riflessioni sugli esiti del monitoraggio

1. Incrementare e affinare le competenze del gruppo direzionale (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management)

Percentuale di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali nell'ultimo anno

100% del gruppo direzionale

90% in funzione del turn over

100% del gruppo direzionale

100% del gruppo direzionale e iniziative di aggiornamento

2. Incrementare e affinare le competenze organizzative del personale (capacità di lavorare per obiettivi, progetti, processi, capacità di

Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative, anche in ambiente digitale

100% dei lavoratori agili

90% in funzione del turn over

100% dei lavoratori agili

100% dei lavoratori agili

Salute professionale

autorganizzarsi)					
3. Incrementare e affinare le competenze digitali del personale (capacità di utilizzare le tecnologie)	Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali e che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile	100% di chi svolge attività che possono essere svolte in modalità agile	100% di chi svolge attività che possono essere svolte in modalità agile e se necessari incremento di formazione	100% dei lavoratori agili	Consolidamento e aggiornamento costante
1. Garantire uno sviluppo costante e sostenibile del lavoro agile	Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali utili al lavoro agile	€ 5.000,00 circa distribuiti su diversi interventi formativi	Salute economico-finanziaria		Adeguamento delle risorse se necessario
2. Investimenti funzionali al lavoro agile	Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali utili al lavoro a distanza	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000	Adeguamento delle risorse se necessario
1. Sistema VPN	Utenti abilitati all'accesso	150 utenti attivi	Salute digitale		250 utenti attivi
2. N. Pc forniti SW	Numero dei PC a disposizione per il lavoro agile	150	190 utenti attivi	200 utenti attivi	200
			190	190	

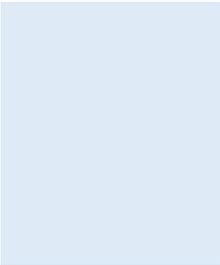
3. Presenza di sistemi di collaboration		100 licenze di M365	150 licenze di M365	190 licenze di M365	200 licenze di M365
4. Applicativi consultabili in SW	Accesso alle applicazioni consultabili da remoto sul totale di quelle presenti	100%	100%	100%	100%
5. Servizi digitalizzati	Aumento dei servizi digitalizzati sul totale di quelli digitalizzabili	Richiesta buoni alimentari Servizi Scolastici	Pagamenti Notifiche Avvisi di Pagamento Sportello Unico Edilizia Servizi Demografici Servizi Cimiteriali Servizi Territoriali Aggiornamento di policy	Consolidamento dell'attività e risoluzione eventuali criticità riscontrate	Nuova mappatura servizi digitalizzabili degli Enti
6. Mantenere l'organizzazione sicura, aggiornando il sistema di protezione dei dati personali in funzione dell'impatto del lavoro agile sulle procedure e sul sistema dei rischi dell'Ente	Adozione di policy in materia di privacy per i dipendenti che operano in modalità agile	Avvio del percorso di aggiornamento di policy		Consolidamento	Consolidamento

Contributo al miglioramento della Performance

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

4.2 Le performance organizzative relative al lavoro agile

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	Stato 2022 Baseline	Fase di sviluppo 2023	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	ECONOMICITÀ					
	Ridurre i costi pro capite di funzionamento dell'ente, nelle sue diverse sedi	Razionalizzazione e rimodulazione dell'orario settimanale lavorato in	Rilevabile all'interno del report dei consumi degli enti	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante
	EFFICIENZA					
	Incremento delle ore lavorate in periodi tradizionalmente di assenza (malattia e congedi)	Aumento del ricorso allo smart working nello svolgimento temporaneo di attività lavorativa non eseguibile in presenza con incremento della produttività e presidio dei processi lavorativi	Rilevabile all'interno del gestionale presenze	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante



Migliorare la percezione della qualità del servizio reso con il ricorso al Lavoro agile

Assenza di reclami legati alla modalità di erogazione della prestazione lavorativa

Rilevabile all'interno del sistema dei Servizi di Relazione con il Pubblico

Monitoraggio costante

Monitoraggio costante

Monitoraggio costante

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione è composta da:

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

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

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

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

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

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:

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

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

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

- i) concorsi;
- l) stabilizzazioni.

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

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

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

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

Giur.	Profilo	n. posti coperti
	Segretario generale	1
D3	Funzionario amministrativo contabile	2
D1	Funzionario tecnico	1
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	7
D1	Istruttore Direttivo tecnico	3
D1	Funzionario Culturale	0
C1	Istruttore Amministrativo/Contabile	17
C1	Istruttore tecnico	4
C1	Istruttore Educativo Nido d'Infanzia	5
C1	Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia	6
B3	Collaboratore Amministrativo	4
B3	Collaboratore specializzato necroforo	1
B3	Collaboratore specializzato tecnico	6
B1	Esecutore operativo	2
B3	Esecutore Amministrativo	2
	Totale	61

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Con Deliberazione di giunta comunale n.18 del 28/02/2023 è stato approvato il “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 E CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001” che contiene la seguente programmazione delle assunzioni: (ALLEGATO C)

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2023				
categoria	numero	profilo	copertura	note
C	1	Istruttore tecnico	Mobilità/Graduatoria / Concorso	
C	4	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità/Graduatoria / Concorso	
C	1	Insegnante scuola infanzia	Mobilità/Graduatoria / Concorso	
Anno 2024				
categoria	numero	profilo	copertura	note
D		Istruttore direttivo amministrativo/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
C		Istruttore amministrativo cont./tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
B3		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Anno 2025				
categoria	numero	profilo	copertura	note
D		Istruttore direttivo amm/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
C		Istruttore amministrativo cont./tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
B3		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI PERSONALE

Anni 2023-2025				
categoria	numero	profilo	destinazione	note
D	1	Istruttore direttivo tecnico	3° Settore	Assunzione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL attivata per il mandato 2019-2024
D	1	Funzionario culturale	5° Settore	Assunzione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL attivata per il mandato 2019-2024
D	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Segreteria Sindaco	Assunzione ai sensi dell'art. 90 del TUEL attivata per il mandato 2019-2024
D	1	Istruttore direttivo tecnico	3° Settore	Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto
C	1	Istruttore tecnico	3° Settore	Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto
C		Pedagogista/istruttori educativi nido d'infanzia / scuola dell'infanzia	nido e scuola dell'infanzia	Sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto; temporanea copertura di posti vacanti; insegnamento della religione cattolica
C	1	Istruttore amministrativo contabile	5° Settore	Contratto a tempo determinato per esigenze sostitutive
B/B3		personale ausiliario e di cucina	nido e scuola dell'infanzia	Assunzione a tempo determinato e/ o contratto di somministrazione di lavoro per esigenze sostitutive

A seguito di ulteriori cessazioni di personale, avvenute dopo l'approvazione del PTFP, e di nuove esigenze organizzative, nonché a seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale che ha sostituito le categorie di inquadramento con le Aree professionali (dal 1° aprile

2023 in seguito alla stipula del nuovo CCNL 16/11/22), si rende necessario apportare alcune integrazioni al Piano triennale come sopra approvato e inserito nella presente sezione del PIAO.

Ai fini della verifica dei vincoli e delle capacità assunzionali, si rimanda alla deliberazione di G.C. n. 18/2023, con gli opportuni adeguamenti contenuti nel presente provvedimento:

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

- a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato
- a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale
- a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile
- a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale
- a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

B) cessazioni 2022 e stima del trend delle cessazioni del triennio.

Con riferimento alla stima del trend delle cessazioni di personale, dopo l'approvazione del PTFP 2023/2025, si sono verificate e si prevede si verificheranno ulteriori cessazioni di personale, come segue:

- n. 2 istruttori amministrativi
- n. 1 istruttore tecnico

per ulteriore spesa per cessazioni (oneri diretti, riflessi, no irap) di € 91.500,00 circa, che si aggiunge alla spesa per cessazioni come determinata dalla deliberazione GC n. 18/2023, **per un totale complessivo di € 303.400,00** (in luogo della precedente stima di € 211.900,00)

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

Con riferimento alle ulteriori cessazioni di personale avvenute dopo l'approvazione del PTFP 2023/2025 e indicate nel precedente punto B), nonché a seguito di ulteriori esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi evidenziate dai Responsabili, si rende necessario prevedere quanto segue:

- trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale (33 ore settimanali) a tempo pieno a 36 ore settimanali di una unità di personale nel profilo di Istruttore amministrativo, in quanto la richiesta di trasformazione del dipendente risponde ad una esigenza organizzativa di erogazione dei servizi.
- coprire un posto di istruttore amministrativo contabile presso il Servizio Ragioneria in quanto l'attuale dotazione di personale, ridotta in termini quantitativi per assenze e trasferimenti interni, risulta in sofferenza ed in forte difficoltà ad adempiere con efficacia a tutte le incombenze amministrative e contabili di legge;
- coprire il turn over come sopra evidenziato;
- coprire un posto di Istruttore amministrativo contabile presso il Servizio Eventi, riservandolo a persone appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 68/99, in quanto l'attuale situazione occupazionale dell'Ente ne ha evidenziato la scoperta;

Preliminarmente alla modifica della programmazione del fabbisogno di personale occorre aggiornare lo spazio assunzionale ai sensi del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, calcolando il rapporto tra le spese di personale quantificate ai sensi del DM stesso- tenuto altresì conto delle entrate e delle spese dell'Unione Tresinaro Secchia - e il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022. Il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022: € 3.462.990,16/ Media entrate netto FCDE: 15.804.345,65 = 21,91%

Poichè la fascia demografica di appartenenza (lettera f) presenta i seguenti valori soglia (relativamente al 2023):

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17/3/20	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/3/20	Valori soglia Tabella 3 DM 17/3/2020
f	10.000-59.999	27%	21%	31%

avendo il Comune di Rubiera registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,91%, si colloca nella fascia di virtuosità al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, potendo però assumere solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. E' quindi possibile procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura dell'incremento calmierato di € 714.709,98.

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

SPESE PERSONALE ANNO 2022	IMPEGNATO
Macroaggregato 1-02-101	2.706.184,08
aumenti contrattuali	-366.923,76
diritti di segreteria	-13.800,00
incentivi funzioni tecniche	0,00
contributi per fondo Perseo	-5.098,90
categorie protette	-52.811,69
rimborsi comandi	-6.852,30
Spesa netta	2.260.697,43
Irap netta	155.569,26
Buoni pasto	0,00
Somministrazione di personale	24.750,78
Spese di personale Unione quota parte	772.939,89
Tirocini	0,00
totale spese di personale	3.213.957,36

media del triennio 2011-2013 **3.351.819,23**

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

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

E' stato verificato infine:

- il rispetto del tetto annuale del 20% dei rapporti di lavoro a tempo determinato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato, ex art. 50 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018;
- la compatibilità con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale;
- l'assenza delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001.

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

D) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2023/2025, con le modifiche di cui al punto C)

d.1) Copertura a tempo indeterminato

Anno 2023				
Area	numero	profilo	copertura	note
Istruttori	2	Istruttore tecnico	Mobilità/Graduatoria / Concorso	
Istruttori	7	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità/Graduatoria / Concorso	Oltre ad una trasformazione da tempo parziale a tempo pieno
Istruttori	1	Insegnante scuola infanzia	Mobilità/Graduatoria / Concorso	
Anno 2024				
categoria	numero	profilo	copertura	note
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità/Graduatoria / Concorso	Riservato legge n. 68/99
Funzionari ed EQ		Istruttore direttivo amministrativo/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Istruttori		Istruttore amministrativo cont./tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Operatori esperti		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Anno 2025				
categoria	numero	profilo	copertura	note
Funzionari ed EQ		Istruttore direttivo amm/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Istruttori		Istruttore amministrativo cont./tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Operatori esperti		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over

La suddetta programmazione avviene nel rispetto dello spazio assunzionale dell'Ente (determinato nella delibera di giunta n. 18 del 28/02/2023, così come aggiornato nella presente sezione del Piao), come evidenziato dalla tabella che segue:

Profilo e categoria	Budget assunzionale (diretti e riflessi)	Anno	Note
n. 7 Istruttore amministrativo contabile Area degli istruttori	216.042,00	2023	Comprensivo della trasformazione oraria
n.2 Istruttore tecnico Area degli istruttori	61.000,00		
n. 1 Insegnante scuola materna Area degli Istruttori	31.500,00		Da a.s.. 2023/2024
Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici – tutte le aree			Copertura secondo turn over
Totale	308.542,00		
n. 1 Istruttore amministrativo contabile Area degli Istruttori	30.500,00	2024	Riservato legge n. 68/99
Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici – tutte le aree			Copertura secondo turn over
Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici – tutte le aree		2025	Copertura secondo turn over

Rispetto alla tabella di pag. 123 relativa alla precedente programmazione si evidenzia:

- sull'anno 2023 un aumento da n. 4 istruttori a n. 7 istruttori amministrativo contabili e da 1 a 2 istruttori tecnici.
- sull'anno 2024 un aumento di 1 istruttore amministrativo contabile riservato legge n. 68/99.

Trattasi di copertura del turn over eccezion fatta per n. 1 istruttore riservato ex legge n. 68/99 – rispettivamente sul 2023 e 2024 - che rappresentano nuove assunzioni, peraltro obbligatorie per legge.

La maggior spesa 2023 ammonta a € 5.083,00 circa; per il 2024 e il 2025 l'aumento ammonta a € 63.542,00.

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

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

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

d.2) Copertura a tempo determinato

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

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

Descrizione	Spesa prevista sottoposta alle limitazioni di lavoro flessibile		
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Istruttore direttivo Area Funzionari ed EQ art. 90 TUEL	€ 38.000,00	€ 38.000,00	€ 38.000,00
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Area Funzionari ed EQ ex art. 110 comma 1 TUEL LLPP	0,00	0,00	0,00
Funzionario culturale Area Funzionari ed EQ ex art. 110 comma 1 TUEL	0,00	0,00	0,00
Istr. Amministrativo ufficio scuola Area degli Istruttori	7.929,00	0,00	0,00

COMUNE DI RUBIERA- Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Assunzioni a tempo determinato servizi educativi (vari profili, compreso pedagista)	54.210,00	54.210,00	54.210,00
Istruttore tecnico Area degli Istruttori	33.200,00	16.500,00	
Istruttore direttivo tecnico Area Funzionari ed EQ	35.800,00	17.850,00	0,00
Totale	€ 169.139,00	€ 126.560,00	€ 92.210,00

E) Nuova dotazione organica dell'Ente:

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

Area	Profilo	n. posti coperti al 31/12/2022	n. posti in copertura
Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo contabile	2	
Funzionari ed EQ	Funzionario Tecnico	1	
Funzionari ed EQ	Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile *	7	
Funzionari ed EQ	Istruttore Direttivo tecnico**	3	
Funzionari ed EQ	Funzionario Culturale***	0	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo/contabile	17	4
Istruttori	Istruttore tecnico	4	
Istruttori	Istruttore Educativo Nido d'Infanzia	5	
Istruttori	Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia	6	
Operatori Esperti	Collaboratore specializzato necroforo	1	
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	4	
Operatori Esperti	Collaboratore specializzato tecnico	6	
Operatori Esperti	Esecutore operativo	2	
Operatori Esperti	Esecutore amministrativo	2	
	totale	60	5
+ n. 3 D e n. 1 C in aspettativa * di cui n. 1 incarico ex art. 90 tuel ** di cui n. 1 incarico ex art. 110 tuel *** incarico ex art. 110 tuel no tempi determinati			

F) Conferma del rispetto dei vincoli generali alle assunzioni

- Si conferma il rispetto dei vincoli accertati nella deliberazione n. 18/2023, in particolare i seguenti:
- il rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2023;
- approvazione Piano unico delle azioni positive 2022/2024 presso l'Unione Tresinaro Secchia in data 28 giugno 2022, delibera di giunta n. 38, piano tuttora vigente, confermato nel PIAO dell'Unione;
- l'assenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, accertata con deliberazione n. 18/2023;
- l'avvenuta approvazione del Piano della Performance come sottosezione del PIAO 2023/2025 in data 28 febbraio 2023, con deliberazione di G.C. n. 19/2023;
- il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconto e del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ottemperanza dell'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- assenza di condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267.

G) Certificazione dei Revisori dei Conti

Dato atto che la presente sezione di modifica alla programmazione del fabbisogno triennale del personale è stata sottoposta in anticipo all'organo di revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale previsto dalla normativa, ottenendone parere favorevole con verbale n. __ del ____ acquisito agli atti _____

Formazione del personale

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

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

La formazione è programmata all'interno del "Piano della formazione del personale 2023 dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti" (v. Allegato D).

Sezione 4. Monitoraggio

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

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

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

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

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

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

Sezione	Sottosezione	Modalità di monitoraggio	Tempistica	Organo competente
	2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	entro il 30 aprile per l'esercizio precedente entro il 31 luglio per la verifica infrannuale	Consiglio Comunale
		Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	31 marzo	Responsabile Transizione Digitale (R.T.D.)
	2.2 Performance	Monitoraggio infrannuale obiettivi di <i>performance</i>	30 giugno	Nucleo di valutazione
		Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	31 marzo	CUG
		Relazione annuale sulla <i>performance</i>	30 aprile (anno successivo)	Giunta Comunale
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Annuale	RPCT Responsabili di settore
		Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC	RPCT
		Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	30 giugno (anno successivo)	Nucleo di valutazione

3	3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di <i>performance</i>	Su base triennale	Nucleo di valutazione
	3.2 Organizzazione del lavoro agile			
	3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale			
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla <i>performance</i>	30 giugno (anno successivo)	Nucleo di valutazione

COMUNE DI RUBIERA

Provincia di Reggio Emilia

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 26 del 10/10/2023

OGGETTO: proposta di delibera G.C. "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025. APPROVAZIONE PRIMA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3."

Il Revisore unico dott.ssa Maria Teresa Zironi, nominata dal Consiglio Comunale per il triennio 01.08.2021-31.07.2024 con deliberazione del 29.07.2021 atto n. 34;

Visti:

- il DPR 30 giugno 2022 n. 132 'Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione' e, in particolare, gli articoli 2,3,4 e 5 che definiscono contenuti del PIAO
- la Circolare n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022 del Dipartimento della Funzione pubblica contenente le Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Richiamate:

- la delibera di G.C. n. 18 del 28 febbraio 2023, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 E CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001";
- la delibera di G.C. n. 19 del 28 febbraio 2023, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025", che recepisce nella sezione 3.3, nonché all'allegato b), il piano Triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025;

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*";

- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

considerato:

- che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;
- che con la presente proposta di delibera di G.C. il Comune di Rubiera, avendo rilevato, dopo l'approvazione del PTFP, delle ulteriori modifiche nel trend delle cessazioni di personale nonché nuove esigenze organizzative anche legate all'adempimento dell'obbligo di assunzione di figure protette, intende apportare alcune integrazioni al Piano triennale 2023-2025 come sopra richiamato;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia*

prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta Unione Tresinaro Secchia n. 38 del 28 giugno 2022 è stato approvato il Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024 dell’Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni ad essa aderenti;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 31/01/2023 è stato approvato il Peg per il triennio 2023-2025 e successive modifiche;

visti la convenzione per il trasferimento all’Unione Tresinaro Secchia delle funzioni in materia di gestione del personale dipendente, la quale prevede che l’istruttoria completa venga svolta dalla struttura “Gestione unica del personale”;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 1526/2023 avente ad oggetto “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025. APPROVAZIONE PRIMA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3.” unitamente agli allegati;

preso atto che l’Ente:

- con la presente proposta di delibera ridetermina la dotazione organica del personale e contestualmente effettua la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle elaborate;
- rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 169.139,00 per l’anno 2023, euro 126.560,00 per l’anno 2024 e euro 92.210,00 per l’anno 2025 rispetto ad una quota disponibile pari a euro 241.746,62;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato, come previsto dall’art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all’art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il “*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità*

di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta essere di Euro 3.351.819,23

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 275.690,18 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 e poi rideterminata in Euro 241.746,62 a seguito delle decurtazioni di legge;
 - **considerato** che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020

rilevato che:

- il Comune di Rubiera si colloca nella fascia demografica lett. f) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 14.861 abitanti;
- è stato ricalcolato il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevate con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020-2021-2022) al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2022 e tale valore si attesta al 21,91%, al di sotto del valore di soglia massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%,

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- che l'Ente può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura dell'incremento calmierato di Euro 714.709,98
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”;*

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono mantenute le previste assunzioni a tempo determinato nel rispetto della quota disponibile di Euro 241.746,62 pari alla spesa sostenuta nel 2009 al netto delle decurtazioni;
- si prevede sull'anno 2023 un aumento da n. 4 istruttori a n. 7 istruttori amministrativo contabili e da 1 a 2 istruttori tecnici e sull'anno 2024 un aumento di 1 istruttore amministrativo contabile riservato ex legge n. 68/99;
- si prevede una maggior spesa nell'anno 2023 pari ad € 5.083,00 circa – già finanziata - e in ciascuno degli anni 2024 e 2025 una maggior spesa pari ad € 63.542,00 prevista e finanziata nello schema di Bilancio tecnico 2024-2026 inviato alla Giunta in data 15 settembre 2023 (prot. n. 12790/04-01);

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile, espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa sempre in data odierna con separato verbale;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 con relativa rimodulazione della dotazione organica è improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale e consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 1526/2023 avente ad oggetto *“Approvazione Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 e contestuale rimodulazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001”*.

Lugo, 10 ottobre 2023

Il Revisore Unico

(dott.ssa Maria Teresa Zironi)

COMUNE DI RUBIERA

Provincia di Reggio Emilia

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 27 del 10/10/2023

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

Il Revisore unico dott.ssa Maria Teresa Zironi, nominata dal Consiglio Comunale per il triennio 01.08.2021-31.07.2024 con deliberazione del 29.07.2021 atto n. 34

visto il rendiconto dell'esercizio 2022 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 28/04/2023, con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione pari a euro 2.765.154,98, così composto:

- quota accantonata di euro 1.247.867,09
- quota vincolata di euro 70.736,46
- quota destinata agli investimenti di euro 333.196,04
- quota disponibile di euro 1.113.355,39;
-

visto il bilancio di previsione 2023/2025 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 31/01/2023;

viste le seguenti variazioni al bilancio di previsione 2023/2025:

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 27 marzo 2023;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 28 aprile 2023;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 26 giugno 2023;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 26 luglio 2023;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 28 settembre 2023
- deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 6 aprile 2023;

rilevato che l'Ente ha provveduto ad approvare la salvaguardia degli equilibri di bilancio, relativamente al bilancio 2023/2025 ai sensi dell'art. 193 del Tuel, con deliberazione di Consiglio comunale n. 39 del 26 luglio 2023, sulla quale questo Organo di revisione ha espresso parere con verbale n. 22 del 25/07/2023;

rilevato altresì che con la deliberazione sopra richiamata n. 39/2023 è stato accertato il permanere degli equilibri generali di bilancio;

richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e **fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione**, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro

dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal già menzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 1526 del 05/10/2023 avente ad oggetto ‘*Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O) 2023-2025. Approvazione prima modifica alla Sottosezione 3.3*’;

considerato che, sulla base della normativa sopra richiamata, per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale 2023-2025 è necessario che l’Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio;

vista la relazione predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario, nella quale viene illustrato l’impatto economico-finanziario della maggiore spesa di personale sugli equilibri di bilancio ed è descritta la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste dal Piano triennale dei fabbisogni di personale mediante alcuni indicatori volti a rappresentare, nella sua interezza, il complesso fenomeno degli equilibri di bilancio;

rilevato che, dal piano del fabbisogno di personale 2023-2025 esaminato, emerge una maggiore spesa di personale di € 5.083,00 circa sull’annualità 2023 – già finanziata - e di € 63.542,00 sul 2024 e sul 2025 prevista e finanziata nello schema di Bilancio tecnico 2024-2026 inviato alla Giunta in data 15 settembre 2023 (prot. n. 12790/04-01);

richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

rilevato che dalla documentazione esaminata e dalla Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall’Organo di Revisione emerge che il bilancio 2023-2025 conserva l’equilibrio pluriennale;

richiamato il parere alla proposta di delibera “*Piano integrato di attività e di organizzazione (P.I.A.O) 2023-2025. Approvazione prima modifica alla Sottosezione 3.3*” espresso con verbale n. 26 in data odierna;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

Il mantenimento dell’equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 del Comune di Rubiera a seguito dell’adozione della prima modifica alla Sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025 di cui alla proposta esaminata.

Lì, 10 ottobre 2023

Il Revisore Unico

(dott.ssa Maria Teresa Zironi)



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

Servizio SERVIZIO SEGRETERIA

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Sulla proposta n. 1526/2023 del Servizio SERVIZIO SEGRETERIA ad oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2023-2025. APPROVAZIONE PRIMA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3. si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica anche con riferimento alla regolarità e alla correttezza dell'azione amministrativa (articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 267/2000).

Rubiera, 05/10/2023

IL RESPONSABILE
(AMORINI CATERINA)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del d.lgs. n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

Servizio SERVIZIO RAGIONERIA

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Sulla proposta n. 1526/2023 del Servizio SERVIZIO SEGRETERIA ad oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2023-2025. APPROVAZIONE PRIMA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3. si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile, con riferimento ai riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente che l'atto comporta (articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 267/2000).

Rubiera, 05/10/2023

IL RESPONSABILE
(SILIGARDI CHIARA)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del d.lgs. n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

Certificato di esecutività

della deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 10/10/2023

ad oggetto: **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2023-2025. APPROVAZIONE PRIMA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3.**

IL FUNZIONARIO INCARICATO

VISTE le risultanze degli archivi informatici dell'ente dal quale risulta che il suddetto atto è stato pubblicato all'Albo pretorio on-line di questo Comune (<http://albo.comune.rubiera.re.it/>) a partire dal **16/10/2023** (pubblicazione n. **908/2023** di Registro)

DICHIARA

che la suddetta deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **27/10/2023**, decorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Rubiera, 30/10/2023

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
AMORINI CATERINA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del d.lgs. n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

Certificato di avvenuta pubblicazione

al n. 908/2023 di Registro

della deliberazione di Giunta comunale

n. 115 del 10/10/2023

ad oggetto: **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2023-2025. APPROVAZIONE PRIMA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3.**

IL FUNZIONARIO INCARICATO

VISTE le risultanze degli archivi informatici dell'ente;

DICHIARA

l'avvenuta regolare pubblicazione della deliberazione sopra indicata all'Albo pretorio on-line di questo Comune (<http://albo.comune.rubiera.re.it/>) a partire dal **16/10/2023** per **15** giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", approvato con d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del predetto Testo unico.

Rubiera, 03/11/2023

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE

AMORINI CATERINA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del d.lgs. n 82/2005 e s.m.i.)