



**CITTÀ DI CARPI**

---

**PIAO**

-

**Piano Integrato  
di Attività e Organizzazione**

**2023-2025**

---

# Indice

	<i>Pag.</i>
<b>Introduzione</b> .....	<b>1</b>
<b>Sezione 1 – L’Amministrazione: dati generali e di contesto</b> .....	<b>4</b>
1.1 – Scheda anagrafica del Comune di Carpi.....	5
1.2 – Analisi del contesto.....	7
<b>Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione</b> .....	<b>12</b>
2.1 – Valore pubblico.....	13
2.2 – Performance .....	50
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza .....	54
<b>Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano</b> .....	<b>55</b>
3.1 – Struttura organizzativa .....	56
3.2 – Organizzazione del lavoro agile .....	64
3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	65
<b>Sezione 4 – Monitoraggio</b> .....	<b>96</b>
4.1 Sistema di monitoraggio.....	97
4.2 Monitoraggio valore pubblico, performance e anticorruzione .....	98
4.3 Monitoraggio organizzazione e capitale umano.....	100

---

## **Allegati:**

- **Allegato A)** “Valore Pubblico generato” (*parte integrante Sez. 2.1*)
- **Allegato B)** “Performance” (*parte integrante Sez. 2.2*)
- **Allegato C)** “Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025” (*parte integrante Sez. 2.3*)

## Introduzione

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

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

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

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

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

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

Con riferimento all'esercizio 2022, il PIAO è stato approvato in forma ricognitiva, stante i tempi e le modalità di entrata in vigore della previsione normativa; esso ha infatti incorporato i piani e gli strumenti programmatici già approvati dall'Ente secondo le modalità previgenti (Deliberazione di Giunta comunale nr. 211 del 29/11/2022).

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

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

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

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

Sezione 4: “Monitoraggio”: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti.

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

- Documento Unico di Programmazione SeS 2019/2024 - SeO 2023/2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 04/05/2023 (NdA/Dup definitivo);
- Bilancio di previsione 2023-2025, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 04/05/2023.

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

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

Si rinvia altresì:

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

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

Il Dup SeS 2019/2024 - SeO 2023/2025 e il bilancio di previsione 2023/2025 del Comune di Carpi sono visionabili al seguente link <https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/amministrazione-trasparente-carpi/14197-bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/anno2023/materiale-integrale-bilancio-preventivo/95296-approvazione-del-bilancio-di-previsione-2023-2025>.

Nel Comune di Carpi, compete al Segretario Generale, che assume anche l’incarico di RPCT, la proposta complessiva di PIAO da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione. Le diverse sezioni sono state, peraltro, elaborate, con il fattivo contributo dei dirigenti e degli incaricati di E.Q. del Comune di Carpi e, con particolare riferimento alla Sez. 3 “Organizzazione e capitale umano”, del Dirigente del Settore “Servizi al personale” dell’Unione delle Terre d’Argine. Il coordinamento è stato gestito dall’ufficio “Programmazione e controlli direzionali”. Inoltre, il documento è stato redatto tenendo conto del complesso, particolarmente significativo, delle funzioni e servizi assunti in gestione associata e, pertanto, reca numerosi rinvii agli strumenti programmatori dell’Unione, incluso il PIAO, la cui lettura integrata con il PIAO del Comune di Carpi è in grado di restituire una visione compiuta della programmazione esecutiva a livello di ambito territoriale ottimale.

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

---

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

Il PIAO, ad avvenuta approvazione, viene pubblicato:

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

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

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

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

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

## 1.1. Scheda Anagrafica del Comune di Carpi

Scheda		Note
Ente	Comune di Carpi	
Codice fiscale / P IVA	00184280360	
Codice Ente / ISTAT	036005	
Sede	Corso A. Pio 91 41012 - Carpi (MO)	
Telefono	Centralino 059 649111  Ufficio Relazioni con il pubblico 059 649213 - 649214	
Sito internet	<a href="https://www.comune.carpi.mo.it/">https://www.comune.carpi.mo.it/</a>	
PEC	<a href="mailto:comune.carpi@pec.comune.carpi.mo.it">comune.carpi@pec.comune.carpi.mo.it</a>	
Superficie Totale	131,54 kmq	<i>Dati ISTAT anno 2021</i> <i>(<a href="https://asc.istat.it/ASC/">https://asc.istat.it/ASC/</a>)</i>
Popolazione	71.402*  71.869**	<i>*Dati validati ISTAT al 01/01/2022</i> <i>(<a href="http://dati.istat.it/">http://dati.istat.it/</a>)</i>  <i>** Stima ISTAT al 01/01/2023</i> <i><a href="http://dati.istat.it/">http://dati.istat.it/</a>)</i>  <i>Per l'analisi della popolazione si rimanda</i> <i>anche al DUP del Comune di Carpi.</i>
Dipendenti	198,50 dipendenti al 31/12/2022 (rif. Modalità calcolo tab 12 conto annuale)	<i>Per l'analisi dell'organizzazione e del</i> <i>personale si rinvia alla Sezione 3 del Piao</i> <i>"Organizzazione e capitale umano".</i>  <i>Si specifica che le "Linee guida, schemi e</i> <i>indicazioni operative per la prima</i> <i>attuazione" emanate da ANCI propongono le</i> <i>modalità di calcolo del numero dei</i> <i>dipendenti, ai fini dell'applicazione delle</i> <i>semplificazioni previste dall'art. 6 del</i> <i>Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, in</i> <i>considerazione del fatto che sia il Decreto</i> <i>Ministeriale, sia l'art. 6 del DL n. 80/2021,</i> <i>convertito in legge n. 113/2021, non</i> <i>forniscono chiarimenti in merito. In coerenza</i> <i>con altre disposizioni vigenti, ANCI ritiene</i> <i>che il numero dei dipendenti debba essere</i> <i>calcolato al 31 dicembre dell'anno</i> <i>precedente a quello in cui si approva il PIAO,</i> <i>secondo le modalità di calcolo utilizzate per</i> <i>compilare la tabella 12 del Conto Annuale,</i> <i>ovvero sulla base dei cedolini stipendiali</i> <i>erogati al personale che accede ai fondi della</i>

		<p>contrattazione integrativa. In base a tale approccio, 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno; pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 (numero dei mesi) restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, dato utile ai fini dell'applicazione delle modalità semplificate di redazione del PIAO, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno).</p>
Risorse Finanziarie	<p>Totale entrate finali (Titoli da 1 a 5): Euro 123.477.542,91</p> <p>Totale spese finali (Titoli da 1 a 3): Euro 160.354.700,30</p>	<p>Previsioni di entrata e spesa del Bilancio di previsione 2023-2025, annualità 2023, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 04.05.2023</p>
Composizione Gruppo Amministrazione Pubblica	<p>Fondazione Campo Fossoli</p> <p>ACER</p> <p>ENTE GESTIONE PARCHI EMILIA CENTRALE</p> <p>AESS Agenzia per l'energia e lo sviluppo sostenibile</p> <p>AIMAG S.P.A.</p> <p>AMO S.P.A. agenzia per la mobilità e il TPL</p> <p>ForModena soc. cons. a r.l.</p> <p>LEPIDA SCPA</p>	<p>Per l'analisi delle relazioni societarie e del GAP si rinvia al DUP 2023-2025 § 2.1.3. "Gli obiettivi e la situazione economica degli enti partecipati" e alla delibera di Giunta n. 15 del 21/02/2023 ad oggetto "Bilancio consolidato del "Gruppo Amministrazione Pubblica" del Comune di Carpi: aggiornamento degli organismi componenti il gruppo e il perimetro di consolidamento - esercizio 2022"</p>
Composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo	<p>Sindaco: Alberto Bellelli</p> <p>Per informazioni di dettaglio su composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo (Sindaco, Giunta, Consiglio): si rinvia al sito istituzionale dell'Ente</p>	<p>Sindaco e Giunta:  <a href="https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/organi-istituzionali-carpi/giunta-comunale/67423-la-giunta-comunale">https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/organi-istituzionali-carpi/giunta-comunale/67423-la-giunta-comunale</a></p> <p>Consiglio:  <a href="https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/organi-istituzionali-carpi/10700-consiglio-comunale">https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/organi-istituzionali-carpi/10700-consiglio-comunale</a></p>
Statuto	<p>Approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale nr. 148 del 29/06/1991, da ultimo modificato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.21 del 9.02.2017.</p>	<p>Statuto: <a href="https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/atti-e-documenti/10685-statuto">https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/atti-e-documenti/10685-statuto</a></p>

## 1.2. Analisi del contesto

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

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

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

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

### Analisi demografica

Rispetto all'analisi demografica, si riportano i dati più significativi aggiornati alla data di redazione del presente documento.

#### La popolazione

La popolazione residente del Comune di Carpi al 01/01/2022 ammonta a 71.402 unità. Il dato è stato certificato da ISTAT ed è inoltre contenuto nel Decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 2023 "Determinazione della popolazione legale della Repubblica in base al censimento permanente della popolazione e delle abitazioni". Per completezza, si rappresenta che il dato provvisorio stimato, ancora da validare, della popolazione residente contenuto nel bilancio demografico mensile al 01/01/2023 fornito da ISTAT è pari a 71.869 unità.

#### Popolazione residente a Carpi

<b>Dato</b>	<b>2023 *</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
M	35.203	34.848	34.985	35.118
F	36.666	36.554	36.745	37.251
<b>Totale</b>	<b>71.869</b>	<b>71.402</b>	<b>71.730</b>	<b>72.369</b>

I dati si riferiscono al 1° gennaio di ciascuna annualità – \* I dati relativi al 2023 sono stimati  
 RIF. Sito: demo.istat.it

I dati definitivi al 01/01/2022 mostrano come classe d'età più popolosa quella degli adulti (35-64 anni) con il 43,28% del totale; seguono gli anziani (65 e +) con il 23,65%; quindi i minori (0-18) con il 16,79% e per finire i giovani (19-34 anni), che rappresentano il 16,28% della popolazione carpigiana. Lo stesso trend si è registrato anche negli anni precedenti. Per completezza, si rappresenta che dai dati provvisori stimati al 01/01/2023, la classe d'età più popolosa si conferma quella degli adulti (35-64 anni) con il 43,05% del totale; seguono gli anziani (65 e +) con il 23,70%; quindi i minori (0-18) con il 16,63% e a poca distanza i giovani (19-34 anni), che rappresentano il 16,60% della popolazione carpigiana.

### Analisi della popolazione per classi di età

Popolazione residente per classi di età	2023 *	
	M	F
Minori (0-18)	6.172	5.783
Di cui 0-6	2.025	1.858
Giovani (19-34)	6.326	5.607
Adulti (35-64)	15.382	15.559
Anziani (65 e +)	7.323	9.717
<b>Totale M e F</b>	<b>35.203</b>	<b>36.666</b>
<b>Totale M + F</b>	<b>71.869</b>	

\* I dati al 01/01/ 2023 sono stimati  
 RIF. Sito: demo.istat.it

### La distribuzione territoriale della popolazione

Si conferma il trend in crescita della popolazione che vive nel centro della città, dove risiedono 58.940 abitanti (oltre l'80% del totale).

La frazione più popolosa dopo il centro città è Fossoli, che conta 4.497 abitanti (6,21% sul totale), seguita da San Marino, con 2.208 abitanti (3,03%).

### Popolazione residente a Carpi per zone amministrative

Frazioni	%			
	01/01/2023	01/01/2022	01/01/2021	01/01/2020
Carpi Centro	80,62	80,47	80,49	80,59
Fossoli	6,21	6,21	6,19	6,10
San Marino	3,03	3,03	3,01	2,99
Santa Croce	2,52	2,54	2,52	2,53
Migliarina	2,44	2,49	2,52	2,53
Gargallo	2,08	2,14	2,07	2,14
Cortile	1,55	1,55	1,53	1,55
Budrione	1,43	1,45	1,46	1,43
San Martino Secchia	0,12	0,12	0,13	0,14
<b>Totale</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

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

### Le famiglie

Le famiglie di Carpi al 01/01/2023 sono in totale 32.514, la maggioranza delle quali è unipersonale (36,91%), seguita dalle famiglie con 2 componenti (28,59%), mentre quelle composte da 3 unità si attestano al 17,13%, similmente alle famiglie con 4 o più componenti (17,37% del totale). Il numero medio di componenti per famiglia è di 2 unità.

### Le famiglie

Componenti	%			
	2023	2022	2021	2020
1	36,91	36,36	35,97	34,08
2	28,59	28,62	28,66	29,41
3	17,13	17,35	17,50	18,07
4+	17,37	17,68	17,88	18,44
<b>Tot.</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

I dati si riferiscono al 1° gennaio di ciascuna annualità  
 RIF. Fonte anagrafica in quanto il dato non è disponibile in forma disaggregata da fonte pubblica ISTAT

### La composizione di genere

Al 01/01/2023 (stima ISTAT) le donne residenti a Carpi sono 36.666 (51,02% del totale), mentre gli uomini sono 35.203 (48,98%).

La popolazione femminile prevale su quella maschile di 1.463 unità (contro le 1.706 dell'anno precedente).

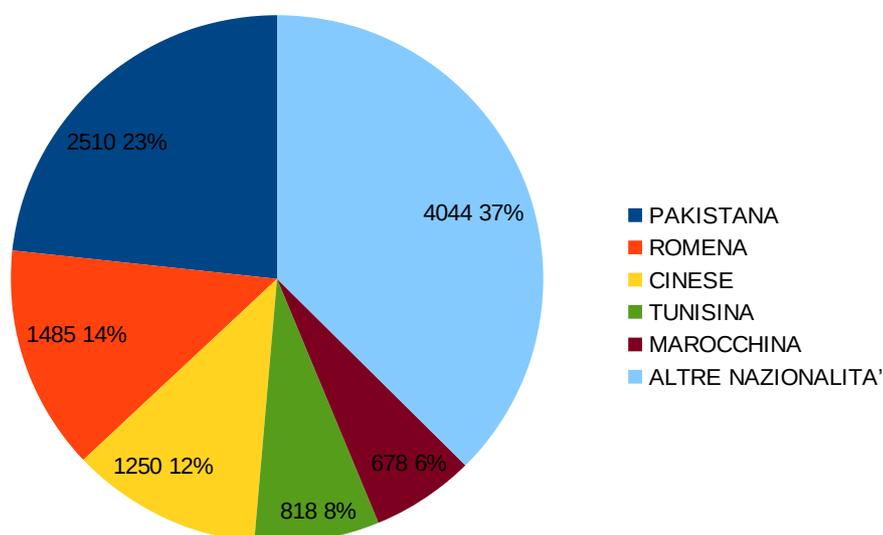
### La presenza straniera

Al 01/01/2023 la popolazione straniera è di 10.785 abitanti.

L'etnia pakistana si conferma quella più diffusa, seguita da quella romena e cinese, le uniche oltre i 1.000 residenti.

Sul territorio sono presenti 104 diverse nazionalità.

### *Le nazionalità con maggior numero di residenti a Carpi – Anno 2023*



### **Benessere economico e sociale**

Le imprese registrate a Carpi a dicembre 2022 sono 7.607, le attive 6.805; mostrano una riduzione di 4 unità, rispetto a dicembre 2021, le imprese registrate e un incremento di 15 unità le imprese attive. Si riporta la tabella delle imprese per divisioni di attività economica. È possibile notare come i principali settori per numero di imprese sia rappresentato dal commercio all'ingrosso e al dettaglio, seguito dalle attività manifatturiere e, più distanziate, dalle costruzioni.

### *Imprese per tipo di attività*

DIVISIONI ATTIVITÀ Classificazione Istat - Ateco 2007	Totale	Percentuale
Categoria		
A Agricoltura, silvicoltura pesca	505	7%
C Attività manifatturiere	1.322	17%

D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	5	0%
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	11	0%
F Costruzioni	1.155	15%
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	1.579	21%
H Trasporto e magazzinaggio	191	3%
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	407	5%
J Servizi di informazione e comunicazione	195	3%
K Attività finanziarie e assicurative	202	3%
Le Attività immobiliari	720	9%
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	374	5%
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	235	3%
P Istruzione	28	0%
Q Sanità e assistenza sociale	42	1%
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	87	1%
S Altre attività di servizi	324	4%
X Imprese non classificate	225	3%
<b>Totale complessivo</b>	<b>7.607</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione su dati Ri.trend Infocamere

Carpi e il suo distretto hanno ancora una elevata specializzazione nel settore moda che concentra oltre la metà degli occupati del manifatturiero. Il suo ruolo è significativo sia nell'ambito della Fashion Valley dell'Emilia-Romagna sia fra i distretti italiani specializzati in questo settore.

Per analizzare la situazione attuale e le sfide prospettiche che si presentano, è stato realizzato il 13° aggiornamento dell'Osservatorio del settore tessile abbigliamento nel distretto di Carpi, promosso dal Comune di Carpi e realizzato da R&I s.r.l. con la collaborazione della Camera di Commercio di Modena e di Carpi Fashion System. La presentazione pubblica dei risultati si è tenuta il 24 novembre 2022 all'Auditorium Loria – Carpi <https://www.carpifashionsystem.it/osservatorio-distretto-tessile-carpi/>

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

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

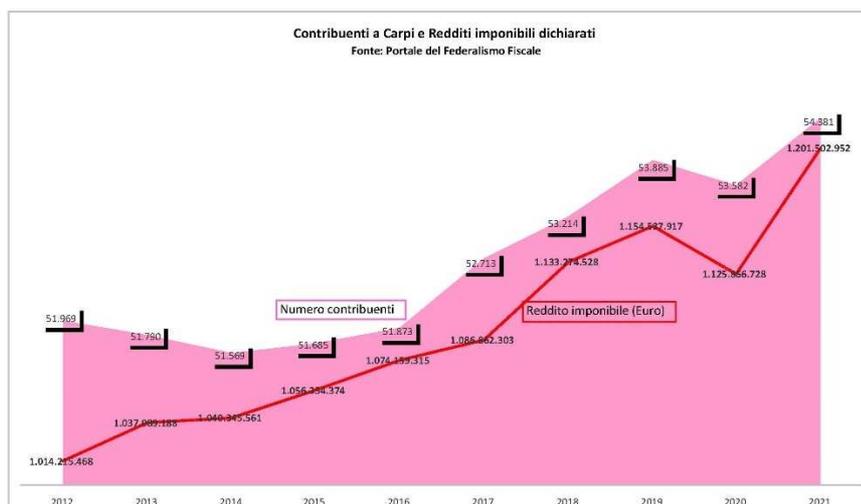
Contrariamente all'anno precedente, nel 2022 sono le donne che aumentano maggiormente le fila degli occupati (+9,0%), mentre gli uomini crescono dell'1,3%.

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

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

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

Per quanto concerne i redditi dei residenti nel Comune di Carpi, nel tempo sono aumentati sia il numero di contribuenti del Comune sia i redditi totali dichiarati, ai fini irpef, dai residenti (fa eccezione una flessione in corrispondenza dell'anno dell'emergenza epidemiologica da Covid-19).



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

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

## **2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione**

## 2.1 Valore Pubblico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In una pubblica amministrazione infatti, non è sufficiente che gli uffici dell'ente raggiungano tutti gli obiettivi organizzativi programmati, rispettando i risultati attesi ed erogando servizi di qualità nei tempi stabiliti (output), attraverso il corretto impiego delle risorse umane e finanziarie. Il surplus che è richiesto ad una amministrazione pubblica è quello di programmare e misurare il benessere della comunità amministrata (outcome) utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l'ente dispone: il capitale materiale e finanziario ma anche la sua capacità organizzativa e le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

Il TUEL stabilisce che entro il termine fissato dallo Statuto, il Sindaco, sentita la Giunta, presenta al Consiglio le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato. Le Linee Programmatiche di Mandato, che hanno un orizzonte temporale di 5 anni (2019-2024), raccolgono quindi le priorità d'azione del Sindaco e della Giunta.

Le linee programmatiche di Mandato, approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 27/06/2019, sono state scandite dal Documento Unico di Programmazione (DUP) in **8 indirizzi strategici**, articolati a loro volta in **22 obiettivi strategici**.

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

Gli indirizzi e gli obiettivi strategici sono declinati nella sottosezione 1.3. “Le linee di mandato e gli indirizzi strategici” della Sezione Strategica (2019/2024) del DUP.

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

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

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

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

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

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

Al paragrafo “Obiettivi di valore pubblico e incremento del benessere” si riportano gli obiettivi strategici e operativi e la loro collocazione all’interno degli Indirizzi Strategici come sopra definiti corredati dell’indicazione della dimensione di Valore Pubblico.

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

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

Il piano italiano (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #NextGenerationItalia), approvato il 13 luglio 2021, delinea un articolato pacchetto di riforme e investimenti al fine di accedere alle risorse finanziarie messe a disposizione dall’Unione europea con il Dispositivo per la ripresa e la resilienza. Le misure previste dal PNRR si articolano intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Seguendo le linee guida definite dalla normativa europea, il Piano raggruppa i progetti di investimento in 6 Missioni, articolate in 16 Componenti, per un totale di 43 ambiti di intervento:

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

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Missione 4: Istruzione e ricerca

Missione 5: Coesione e inclusione

Missione 6: Salute

Di seguito si riporta l'elenco dei progetti PNRR candidati e finanziati per il Comune di Carpi e per l'Unione Terre d'Argine che impattano sul Comune di Carpi.

***PNRR - Progetti candidati***

<b>OGGETTO</b>	<b>AMBITO</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>MISSIONE PNRR</b>	<b>COMPONENTE PNRR</b>	<b>INVESTIMENTO PNRR</b>	<b>Importo Totale del progetto</b>	<b>Stato del finanziamento</b>
<b>Riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica Via Giovenale, n. 8-10-12</b>	Edilizia pubblica residenziale	Riqualificazione, rigenerazione	M5 - Inclusione e coesione	M5C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo della qualità dell'abitare	2.160.530,00 €	Non finanziato - Progetto inserito nell'elenco degli interventi di riserva
<b>Scuola Gasparotto – lavori di demolizione e ricostruzione della palestra / spogliatoi</b>	Servizi d'istruzione	Nuova costruzione, ristrutturazione	M4 - Istruzione e ricerca	M4C1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle Università	1.3: Potenziamento infrastrutture per lo sport a scuola	980.000,00 €	Non finanziato definitivamente
<b>Scuola d'infanzia Nelson Mandela – lavori di demolizione e ricostruzione</b>	Servizi d'istruzione	Nuova costruzione, ristrutturazione	M4 - Istruzione e ricerca	M4C1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle Università	1.1: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	1.948.800,00 €	Non finanziato definitivamente
<b>Riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica Via Mozart 14-16</b>	Edilizia pubblica residenziale	Riqualificazione, rigenerazione	M5 - Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo della qualità dell'abitare	2.160.530,00 €	Non finanziato – Progetto inserito nell'elenco degli interventi di riserva
<b>Rimozione delle barriere fisiche, cognitive e sensoriali del Castello dei Ragazzi</b>	Culturale		M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	M1C3 - Turismo e cultura 4.0	1.2: Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi	166.900,00 €	Non finanziato definitivamente

***PNRR - Progetti finanziati***

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missione	Programma
<b>Rimozione delle barriere fisiche, cognitive e sensoriali dei Musei di Palazzo dei Pio – “A portata di mano. Il museo per tutti”</b> C99I23000020006	M1– Digitalizzazione e, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C3 - Turismo e cultura 4.0	1.2: Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura	Ministero della cultura, Direzione generale dei musei	S2 - Sviluppo Culturale - Promozione della Città	Importo progetto approvato con DGC n. 89 del 30/05/2023: € 258.640,00	05	02
<b>Lavori di efficientamento energetico scuola primaria L. Da Vinci di Carpi – Impianto fotovoltaico</b> C94D22001120006	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. “Piccole opere”	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto esecutivo approvato con DGC n. 148 del 30/08/2022: € 170.000,00	04	02
<b>Efficientamento energetico fabbricati comunali anno 2023 - edifici scolastici</b> C94D22002870006	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. “Piccole opere”	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	170.000,00	04	02
<b>Efficientamento energetico fabbricati comunali anno 2024 – edifici scolastici</b> C94D22002880006	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. “Piccole opere”	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	170.000,00	04	02

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missione	Programma
<b>Miglioramento strutturale e sismico del cavalciferrovia di Via Lama C92C20000220001</b>	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. "Medie opere"	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo – esecutivo approvato con DGC n. 142 del 30.08.2022 e int. el. prog. D.G.C .n 220 del 06/12/2022 - Determinazione n. 327 del 24/05/2023 accertamento FOI € 95.761,13 e riformulazione QE: € 900.000,00, di cui 154.238,87 finanziati dall'Ente	10	05
<b>Miglioramento strutturale e sismico del ponte di San Martino sul Secchia C92C20000230001</b>	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. "Medie Opere"	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 86 del 30/05/2023 €1.980.000,00, di cui 980.137,00 finanziati dall'Ente	10	05
<b>Rete di mobilità di emergenza – Piano di azione per la mobilità urbana post Covid - 2° intervento C97H20001760001</b>	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. "Piccole opere"	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto esecutivo approvato con DGC n. 182 del 13/10/2020: € 160.000,00	10	05
<b>Lavori di riqualificazione energetica dell'edificio comunale Casa residenza per anziani "Il Carpine" C98I21000250005</b>	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. "Piccole opere"	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto esecutivo approvato con DGC n. 152 del 10/08/2021: € 375.307,00, di cui Euro 35.307,00 finanziati dall'ente	12	03

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missione	Programma
<b>Adeguamento sismico della scuola secondaria di primo grado "O. Focherini" – 1° stralcio C93H20000190007</b>	M4 - Istruzione e ricerca	M4C1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3: Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	Ministero dell'Istruzione e del Merito	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto esecutivo approvato con DGC n. 146 del 03/08/2021: €1.700.000,00, di cui € 500.000,00 finanziati dall'ente ed € 150.000,00 di contributo alla progettazione Decreto Min Interno 07/12/2020 c.d. "Progetti in essere" PNRR	04	02
<b>Realizzazione di pista ciclopedonale di scavalamento alla tangenziale Bruno Losi C91B19000070004</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 105 del 20/06/2023: € 922.000,00, di cui 222.000,00 finanziati dall'Ente	10	05
<b>Lavori di ristrutturazione dell'edificio Autostazione di Carpi C98I21000120005</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 74 del 23/05/2023: € 1.140.000,00, di cui 260.000,00 finanziati dall'Ente	01	06
<b>Realizzazione del Parco Lama sito in via Corbolani - Tre Ponti C91B21002890001</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S3 – Ambiente – Transizione ecologica	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con D.G.C. n. 129 del 02/08/2022 e int. el. prog. D.G.C. n. 189 del 04/11/2022: € 999.936,69 Concesso ulteriore fin. FOI di € 63.135,47 così per un totale di € 1.063.072,16	09	02

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missione	Programma
<b>Interventi attuativi del piano urbano di mobilità sostenibile (PUMS): realizzazione isola Parco Berlinguer C99J21019300001</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 96 del 06/06/2023 € 1.000.000,00	10	05
<b>Interventi attuativi del Piano Urbano di Mobilità Sostenibile (PUMS): realizzazione isola Via Messori C99J21019320005</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo – esecutivo approvato con DGC n. 85 del 30/05/2023: € 1.100.000,00, di cui 100.000,00 finanziati dall'Ente	10	05
<b>Interventi attuativi del piano urbano di mobilità sostenibile (PUMS): realizzazione isola via Colombo C99J21019310005</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 94 del 06/06/2023: € 1.600.000,00, di cui 100.000,00 finanziati dall'Ente	10	05
<b>Realizzazione della sede servizi sociali C94E21000180001</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo – esecutivo approvato con DGC n. 87 del 30/05/2023: € 2.150.000,00, di cui 650.000,00 finanziati dall'Ente	01	06

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missione	Programma
<b>Rigenerazione area ferroviaria ex consorzio agrario: sottopasso ciclopedonale stazione ferroviaria C94E21000160001</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S4 – Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia Privata	Importo progetto definitivo – esecutivo approvato con DGC n. 110 del 27/06/2023 € 1.920.000,00, di cui 420.000,00 finanziati dall'Ente	10	05
<b>Opere di viabilità complementare al nuovo polo sportivo C91B21002880005</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 111 del 27.06.2023 € 1.700.000,00, di cui 700.000,00 finanziati dall'Ente	10	05
<b>Riqualificazione e rifunionalizzazione del complesso immobiliare Corte Fossoli (ID 1240 Edifici 2, 3, 8,10) C93D21001400007</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo PFTE approvato con DGC n. 244 del 20/12/2022: € 6.550.109,18 di cui 2.310.560,96 finanziamento regionale sisma 2012 e € 745.689,04 finanziati dall'Ente (assicurazioni sisma 2012)	08	01
<b>Riqualificazione e rifunionalizzazione del complesso immobiliare Corte Fossoli (ID 1241 Edifici 4, 6, 7) C93D21001410001</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo PFTE approvato con DGC n. 244 del 20/12/2022: € 7.797.902,97	08	02
<b>Riqualificazione e rifunionalizzazione del complesso immobiliare Corte Fossoli (ID 1243 Sistemazione lotto) C93D21001420001</b>	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo PFTE approvato con DGC n. 244 del 20/12/2022: € 3.531.092,05	08	01

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missione	Programma
<b>Realizzazione di una palestra polivalente nel piazzale delle piscine C95B22000070001</b>	M5 – Inclusion e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	3.1:Sport e inclusione sociale	Presidenza del Consiglio, Dipartimento per lo Sport	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo PFTE approvato con DGC n. 253 del 23/12/2022: € 4.200.000,00, di cui 1.200.000,00 finanziati dall'ente (contributo FCRC)  Ulteriore finanziamento di € 18.000,00 con Decreto MEF del 02/03/2023	06	01

**PNRR – Progetti di cui il Comune di Carpi è soggetto attuatore e l'Unione delle Terre d'Argine è soggetto esecutore**

<b>CUP</b>	<b>AMBITO</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>TERRITORIO</b>	<b>MISSIONE PNRR</b>	<b>COMPONENTE PNRR</b>	<b>INVESTIMENTO PNRR</b>	<b>Linea programmatica Unione</b>	<b>Importo progetto</b>
<b>Misura 1.2 “Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud” C91C22000570006</b>	sviluppo digitale	potenziamento servizi e strutture di supporto	Carpi	M1-Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.2: abilitazione e facilitazione migrazione al cloud	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica	383.664,00
<b>Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici C91C22004390006</b>	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Carpi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.4: servizi digitali e cittadinanza digitale	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica / 04 – Favorire la comunicazione e la partecipazione	328.160,00
<b>Misura 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati” C91C22004660006</b>	sviluppo digitale	Potenziamento servizi e strutture di supporto	Carpi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1_1.3.1: dati e interoperabilità / “piattaforma digitale nazionale dati”	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	162.748,00
<p>Misura 1.2 “Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud”                      Unità operativa per la transizione digitale (Unione) per conto dei comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera:                      candidatura in data 9 giugno 2022 tramite adesione al bando 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI sul portale PA DIGITALE 2026;                      ammissione alla candidatura in data 22 giugno 2022;                      conferma del finanziamento in data 5 settembre 2022 (Decreto numero n. 28 - 2 / 2022 – PNRR)</p> <p>Allo stato attuale di attuazione della presente linea, le risorse allocate nella proposta di bilancio di previsione 2023-2025 prevedono da parte dei Comuni un trasferimento a Unione degli importi assegnati per la realizzazione dei progetti; nel caso di un diverso impiego delle risorse, si procederà ad aggiornare i bilanci con successive variazioni</p>								
<p>Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici”                      Unità operativa per la transizione digitale (Unione) per conto dei comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera:                      candidatura in data 19 settembre 2022 tramite adesione al bando 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI sul portale PA DIGITALE 2026;                      ammissione alla candidatura in data 8 novembre 2022;                      conferma del finanziamento in data 3 gennaio 2023 (Decreto numero Decreto n. 135 - 1 / 2022 - PNRR - PNRR)</p>								

Con la 1<sup>a</sup> variazione d'urgenza al bilancio di previsione 2023-2025 (DG n. 68 del 16.05.2023) è stata rimodulata l'allocazione delle risorse PNRR prevedendo il trasferimento totale all'Unione Terre d'Argine degli importi assegnati.

Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"

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

candidatura in data 2 febbraio 2023 tramite adesione al bando 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati - COMUNI sul portale PA DIGITALE 2026;

ammissione alla candidatura in data 21 febbraio 2023;

conferma del finanziamento con decreto 152-2/2022-PNRR-2023 del 02/03/2023

Con la 1<sup>a</sup> variazione d'urgenza al bilancio di previsione 2023-2025 (DG n. 68 del 16.05.2023) è stata rilevata l'assegnazione del finanziamento, con imputazione delle risorse all'Unione Terre d'Argine.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'intervento si inquadra nell'ambito del PNRR - Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", Componente 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", investimento 2.2 "Task Force digitalizzazione, monitoraggio performance", subinvestimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)", e contiene l'elenco delle proposte di azioni per il piano di miglioramento sia dell'Unione delle Terre d'Argine che dei Comuni ad essa aderenti.

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

### **Obiettivi di Valore Pubblico e incremento del benessere**

A partire dagli indirizzi strategici, obiettivi strategici ed operativi, l'articolazione di cui alla tabella "Obiettivi di valore pubblico", rappresenta la correlazione fra gli stessi e le differenti dimensioni del benessere.

Per la misurazione, tramite indicatori dedicati, degli obiettivi di valore pubblico relativa all'esercizio 2022, si rimanda al DUP dell'Ente. In questa sede si propone una classificazione puntuale rispetto agli ambiti del valore pubblico (Allegato A "Valore Pubblico generato") degli indicatori previsti dal DUP. La misura del valore pubblico creato è data dalla percentuale media di obiettivi operativi raggiunti collegati alle varie dimensioni del benessere.

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

**Obiettivi di Valore Pubblico**

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
<b>01. ECONOMIA, LAVORO E CENTRO STORICO</b>	01. Sostenere la competitività del territorio	01. Sostenere lo sviluppo del made in Carpi e l'internazionalizzazione d'impresa nel settore tessile	Benessere economico	Imprese	00002 N. addetti del distretto tessile	6.899	6.783	6.783	6.783
					00003 Pubblicazione Osservatorio Tessile	ON	=	ON	=
					00004 Volume dell'export delle imprese carpigiane settore tessile (% export/fatturato) – Indicatore assorbito nell'indicatore 00003	Indicatore assorbito nell'indicatore 00003			
					00227 Numero partecipanti eventi 3D nel Fashion NdA DUP 2023-2025 nuovo indicatore	=	25	30	35
		02. Promuovere la rete commerciale del centro storico attraverso attività di animazione, valorizzazione e sostegno all'apertura di nuove attività	Benessere economico	Imprese	00005 Saldo tra n. nuove aperture e chiusure di negozi in centro storico	+6	Saldo>0	Saldo>0	Saldo>0
					00203 N. partecipanti eventi di promozione centro storico	29.115	20.000	20.000	20.000
					03. Promuovere la ricerca, l'innovazione e la creatività giovanile	Benessere economico	Imprese, giovani	00204 N. start up innovative	14
	04. Promuovere le tipicità del territorio attivando linee di intervento a sostegno della valorizzazione dei prodotti di eccellenza dop e igp	Benessere economico	Imprese	00011 N. partecipanti a iniziative di valorizzazione del settore agroindustriale e economico	80.000 ca.	80.000	80.000	80.000	
02. Favorire l'occupazione	01. Patto per il Lavoro. Elaborazione di un Patto per il lavoro territoriale che	Benessere economico	Imprese, cittadinanza	00013 N. partecipanti ai corsi promossi da ForModena, Democenter e Cluster a Carpi	946	500	500	500	

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso			
							2023	2024	2025	
		coinvolga tutte le cd. Parti sociali e gli stakeholder con l'obiettivo di rendere il nostro territorio ancora più attrattivo sia per chi decide di investire sia per chi trova a Carpi il proprio luogo di vita e di lavoro. Particolare attenzione sarà rivolta a formazione, sostegno all'occupazione, welfare aziendale.  Obiettivo parzialmente modificato con la NdA DUP 2022-2024 nel seguente modo: "Patto per il Lavoro. Iniziative a sostegno della formazione, innovazione e sostenibilità delle imprese del territorio"			00118 N. tirocini formativi attivati dal Settore S2	8	8	8	8	
					00014 % occupazione tra i partecipanti a corsi di formazione a 6 mesi dal termine organizzati da ForModena	59,58%	65%	65%	65%	
					00015 % occupazione femminile tra i partecipanti a corsi di formazione a 6 mesi dal termine organizzati da ForModena	80,77%	93%	93%	93%	
	03. Investire sul turismo culturale sostenibile	01. Costruire percorsi turistici di tipo culturale, naturalistico, enogastronomico	Benessere economico	Imprese	00102 N. utenti IAT	8.688	10.000	20.000	20.000	
					00205 N. accessi digitali alle informazioni turistiche	14.950	16.000	16.000	16.000	
		02. Valorizzare le potenzialità turistiche del territorio	Benessere economico	Imprese	00206 Studio di fattibilità su progetto sviluppo potenzialità turistiche del territorio	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2021				
					00225 N. tipologie pacchetti turistici proposti NdA DUP 2023-2025 nuovo indicatore	=	3	3	3	
	04. Creare una promozione integrata del centro storico	01. Creare sinergie con i soggetti del centro storico	Benessere economico	Imprese	00175 Studio di fattibilità su programma strategico di valorizzazione del centro storico	ON	=	=	=	

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
					00226 N. soggetti coinvolti nella programmazione delle attività di promozione del centro storico NdA DUP 2023-2025 nuovo indicatore	=	20	25	30
	DA UNIONE TdA- POLITICHE PER LE IMPRESE E LO SVILUPPO DEL TERRITORIO 01 – Potenziare e innovare i servizi alle imprese 02 – Promuovere politiche di sviluppo del territorio	Rif. Obiettivi Operativi Dup Unione delle Terre d'Argine							
<b>02.</b> <b>UNA CITTÀ' CHE SI PRENDE CURA</b>	DALL'UNIONE TdA - POLITICHE PER IL WELFARE 01 - Favorire la prossimità e la domiciliarità 02 - Ridurre le disuguaglianze e promuovere la salute 03 - Sostenere l'autonomia delle persone 04 - Qualificare e rendere più efficienti i servizi	Rif. Obiettivi Operativi Dup Unione delle Terre d'Argine							

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
03. <b>GIOVANI, CULTURA E ASSOCIAZIONISMO</b>	01. Rendere attrattivi e vitali i luoghi del patrimonio artistico culturale	01. Salvaguardare e promuovere i luoghi della memoria	Benessere educativo	Cittadinanza	00082 N. visitatori Campo Fossoli	7.157	7.900	8.660	9.500
					00083 N. visitatori museo monumento al deportato	5.455	6.000	6.600	7.260
					00117 N. visitatori sinagoga	1.048	1.150	1.270	1.400
		02. Valorizzare il patrimonio storico e culturale	Benessere educativo	Cittadinanza	00084 N. ragazzi partecipanti ad attività didattiche (Biblioteca Loria, Castello Ragazzi, Archivio, Musei, Fondazione Fossoli, Politiche Giovanili)	28.515	30.000	30.000	30.000
					00085 N. di accessi complessivi (in presenza e virtuali) al patrimonio storico e culturale dei musei	60.194	51.000	53.000	53.000
					00086 N. utenti biblioteche	199.480	230.000	230.000	250.000
					00087 N. prestiti	109.034	120.000	120.000	130.000
					00088 N. bambini e ragazzi spettatori della rassegna "Teatro e scuola"!	3.043	3.100	3.100	3.100
					00089 N. spettatori Teatro	21.243	25.000	25.000	25.000
					00090 N. partecipanti ad eventi culturali all'interno del Palazzo dei Pio organizzati dal Comune	NdA DUP 2022-2024 indicatore eliminato; il dato è compreso nell'indicatore n. 00094			
					00093 N. frequentatori archivio	688	700	800	1000
00127 Studio di fattibilità sulle modalità di bigliettazione – indicatore eliminato	DUP 2022-2024 indicatore eliminato								
00128 N. ore apertura settimanale biblioteche (Biblioteca Loria, Castello dei Ragazzi)	104	104	104	104					

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
					00129 Adeguamento archivio storico agli standard qualitativi regionali	=	ON (adeguamento depositi)	=	=
					02. Creare una cultura diffusa sul territorio	01. Sostenere i grandi eventi	Benessere educativo	Cittadinanza	00094 N. partecipanti agli eventi del calendario culturale annuale (Festa del Racconto, CarpiEstate, Festa del Gioco)
	00096 N. presenze Festival Filosofia	32.578	35.000	36.000					37.000
		02. Creare sinergie con i soggetti della cultura diffusa (enti pubblici, associazioni, privati)	Benessere educativo	Enti pubblici, associazioni, cittadinanza, imprese	00130 Numero soggetti coinvolti nel calendario culturale annuale	40	35	35	35
					03. Sostenere la creatività, l'autonomia, la partecipazione giovanile e valorizzarne la spinta sociale innovatrice	01. Promuovere l'agio, la cittadinanza attiva europea, l'aggregazione spontanea, la creatività e l'autonomia giovanili all'interno dello Spazio Giovani Mac'è!	Benessere sociale	Giovani	00124 N. accessi Spazio Giovani Mac'è
	00126 N. eventi attuati dalle politiche giovanili	25	19	20					20
	02. Sostenere e integrare, in sinergia con altri Soggetti del territorio le azioni di riduzione e contenimento del disagio giovanile attraverso l'Educativa di Strada e il sostegno psicologico	Benessere sociale	Giovani	00100 N. contatti Educativa di Strada		7.429	5.000	5.000	5.000
				00125 Numero colloqui free entry		363	250	250	250
	03. Facilitare l'ascolto delle istanze dei giovani, in forma singola o associata, attraverso il coordinamento dei tavoli tematici e promuovere il dialogo intergenerazionale per una comunità più attenta ai	Benessere sociale	Giovani	00131 N. sedute convocate del tavolo giovani	18	11	12	12	

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
		bisogni di tutti anche attraverso i nuovi media							
		04. Mantenere e incentivare la rete Scuole-Università-Istituti Tecnici Superiori attraverso il coinvolgimento degli studenti nelle attività degli Istituti Culturali e delle Politiche Giovanili	Benessere educativo	Scuole, Università	Vedi indicatore 00084				
		05. Procedere all'accREDITAMENTO all'Albo del Servizio Civile Universale	Benessere sociale	Cittadinanza	00132 AccredITAMENTO a livello di Ambito Territoriale Ottimale Unione Terre d'Argine	Da maggio 2020 il Servizio Civile Universale è di competenza dell'Unione Terre d'Argine			
	04. Attrarre e canalizzare le risorse del PNRR e PNC al fine di migliorare la fruibilità della cultura e l'accessibilità turistica attraverso investimenti digitali e investimenti volti alla rimozione delle barriere fisiche e cognitive al patrimonio. Obiettivo strategico introdotto con la NdA DUP 2023-2025	01. Attuazione progetti PNRR Missione 1 Componente 3 Investimento 1.2 "Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura" Obiettivo operativo introdotto con la NdA DUP 2023-2025	Benessere sociale	Cittadinanza					
<b>04.</b> <b>AMBIENTE INFRASTRUTTURE, STRATEGIE URBANE E MOBILITÀ</b>	01. Educare alla sostenibilità ambientale	01. Realizzare percorsi educativi tra studenti, genitori e insegnanti con coinvolgimento scuole e CEAS -centro di educazione all'ambiente e alla sostenibilità	Benessere ambientale	Cittadinanza	00153 N. studenti coinvolti in progetti di educazione alla sostenibilità ambientale/totale studenti	41%	42%	43%	44%
		02. Responsabilizzare e coinvolgere cittadini e stakeholder promuovendo	Benessere ambientale	Cittadinanza, associazioni, imprese	00155 N. cittadini coinvolti nelle diverse iniziative	41.675	25.000	30.000	30.000

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
	02. Investire sul risparmio energetico e le energie alternative e diminuire l'impronta ecologica	campagne di sensibilizzazione ed eventi pubblici			ambientali/anno (anche tramite interazioni online e social)				
		01. Incrementare il risparmio energetico e l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili negli edifici di proprietà comunale; in particolare, ammodernare il sistema di illuminazione pubblica	Benessere ambientale	Cittadinanza	00048 N. punti luce illuminazione pubblica riqualificati a LED/totale punti luce	45%	45%	100%	100%
					00049 Kw/ora risparmiati/anno per illuminazione pubblica rispetto ai consumi 2019	=	0%	20%	20%
					00133 Gestione calore edifici pubblici % risparmio in Kwh	13%	14%	15%	16%
					00217 % edifici in gestione al comune con monitoraggio attivo dei consumi energetici	30%	60%	90%	100%
		02. Favorire la ricerca e la sperimentazione in campo energetico	Benessere ambientale	Cittadinanza	00169 N. progetti avviati all'anno	1	1	1	1
		03. Realizzare un censimento energetico degli edifici	Benessere ambientale	Cittadinanza	00170 % edifici privati censiti (dato progressivo)	30,44%	32%	34%	36%
					00171 % edifici pubblici censiti (dato progressivo)	51%	70%	80%	100%
		04. Promuovere incentivi economici per la mobilità elettrica	Benessere ambientale	Cittadinanza	00156 N. mezzi elettrici acquistati con l'utilizzo di incentivi comunali (monopattini, motocicli, ciclomotori, autocarri, autoveicoli)	89	100	100	100
		05. Sostenere gli acquisti verdi	Benessere ambientale	Cittadinanza	00164 Spesa acquisti verdi/totale spesa acquisti del servizio economato	89,29%	76%	77%	78%
06. Promuovere il PAES e il PAESC (Piano di Azione per	Benessere ambientale	Cittadinanza	00157 Rendicontazione PAES 2014	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2020					

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
	l'Energia Sostenibile e Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima)	l'Energia Sostenibile e Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima)			00158 Avvio PAESC 2020	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2020			
					00215 Redazione, approvazione e monitoraggio PAESC	DUP 2022-2024 nuovo indicatore	=	ON (rendicontazione)	=
		07. Promuovere iniziative ed incentivare pratiche finalizzate alla riduzione delle emissioni climalteranti	Benessere ambientale	Cittadinanza	00172 Eventi organizzati/anno (piantumazioni collettive, conferenze, ecc.)	2	2	2	2
					00218 kWh risparmiati edifici gestiti dal comune grazie a monitoraggio e interventi	Dato non disponibile	4%	6%	6%
		08. Programmare interventi e reinterpretare i futuri progetti di trasformazione del territorio secondo il principio di resilienza del territorio	Benessere ambientale	Cittadinanza	00135 N. progetti contaminati da adattamento per cambiamenti climatici	2	6	3	3
	03. Favorire la qualità e la rigenerazione urbana, anche con interventi finalizzati alla creazione di spazi per la coesione sociale, e potenziare l'accessibilità al centro storico	01. Cambiare il modello manutentivo del territorio (Aggiornamento documento valutazione dei rischi e piani di manutenzione)	Benessere ambientale	Cittadinanza	00022 % richieste di manutenzione ordinaria da parte delle scuole evase	97%	98%	98%	98%
					00023 Spesa pubblica comunale procapite destinata alla gestione del patrimonio pubblico – manutenzione ordinaria (risorse impegnate/n. abitanti)	26,83 €/procapite	26 €/procapite	26 €/procapite	=
					00136 Piano di manutenzione straordinaria edifici di proprietà comunale in gestione all'ASP	ON	ON	ON	ON
		02. Completare la ricostruzione privata post sisma	Benessere ambientale	Cittadinanza	00016 % pratiche evase sul totale delle domande	DUP 2022-2024 indicatore eliminato e sostituito dal n. 00212			
					00212 %SAL finali su pratiche totali approvate	83,62	88,85	100	=
		Cittadinanza	00017 % ristrutturazioni e riqualificazioni urbane sul	98%	90%	90%	90%		

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
		03. Privilegiare la ristrutturazione e la riqualificazione urbana	Benessere ambientale		totale delle istanze di titolo abitativo edilizio presentate				
					00018 N. alloggi ERP	NdA DUP 2021-2023 indicatore eliminato e sostituito dal n. 00213			
					00213 N. alloggi ERP di proprietà comunale	614	614	614	614
					00019 N. alloggi ERS di proprietà comunale	11	39	39	39
		00020 N. alloggi di edilizia convenzionata			1922	1934	=	=	
		04. Incentivare e promuovere pratiche di contrasto a manufatti urbani in cemento-amianto	Benessere ambientale	Cittadinanza	00039 % superficie in amianto sostituita (su cofinanziamento comunale) /totale superficie da sostituire	8,90%	7,2%	7,3%	7,4%
		05. Riqualificare e/o rifunzionalizzare luoghi significativi per la città	Benessere ambientale	Cittadinanza	00173 N. progetti avviati/anno	1	1	1	1
		06. Favorire la rifunzionalizzazione dei quartieri in zone 30	Benessere ambientale	Cittadinanza	00137 N. interventi per ridurre l'attraversamento improprio all'interno dei quartieri residenziali e delle zone 30	=	3	=	=
		07. Aumentare i parcheggi lungo il perimetro del centro storico come compensazione ad un allargamento delle zone pedonali e favorendo la rivitalizzazione degli ambiti urbani	Benessere ambientale	Cittadinanza, commercianti	00138 Realizzazione del senso unico e dei parcheggi in viale Nicolò Biondo	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2021			
					00216 Monitoraggio e aggiornamento piano sosta centro storico	OFF	ON	=	=
					00139 Pedonalizzazione Corso Roma – esecuzione lavori	OFF	ON (fine lavori)	=	=
		08. Integrare la ZTL al fine di valorizzare il centro storico	Benessere ambientale	Cittadinanza, commercianti	00174 Avvio percorso	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2020			

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso			
							2023	2024	2025	
	04. Tutelare le risorse del territorio: tutelare la qualità dell'aria e dell'acqua; tutelare e potenziare il verde urbano e il territorio agricolo; ridurre l'inquinamento acustico; migliorare il sistema di raccolta differenziata dei rifiuti	01. Migliorare l'uso della risorsa Acqua: estendere la rete dell'acquedotto, ridurre le perdite, incrementare la copertura territoriale del servizio di fognatura e depurazione	Benessere ambientale	Cittadinanza	00027 % rete raccolta acque bianche (su totale rete)	18,32% (dato provvisorio)	18,20%	18,22%	18,22%	
					00035 % estensione rete	99,3% (dato provvisorio)	99,3%	99,3%	99,3%	
					00036 % perdite rete	26,9% (dato provvisorio)	<24%	<24%	<24%	
					00037 % abitanti equivalenti serviti da impianti di depurazione	82,45% (dato provvisorio)	93%	93%	93%	
		02. Migliorare la qualità dell'aria	Benessere ambientale	Cittadinanza	00040 N. giorni di sfioramento dei valori PM10	Indicatore eliminato e sostituito dal n. 00211				
					00211 Valore medio PM10 nei mesi invernali (01/01-31/03 & 1/10-31/12)	34,75	<40	=	=	
					00159 Dimensionamento parco auto circolante	DUP 2022-2024 indicatore eliminato e sostituito dal n. 00160				
					00160 % auto "eco" (euro 6 e successivi + veicoli metano e GPL + veicoli ibridi ed elettrici) su totale parco auto	39,13%	40%	42%	44%	
	03. Implementare e ammodernare le barriere acustiche ferroviarie	Benessere ambientale								
	04. Preservare il territorio agricolo	Benessere ambientale	Cittadinanza	00024 % territorio agricolo su totale territorio comunale	87,19%	87,19%	=	=		
				00025 Mq. Territorio urbanizzato/abitante	234	234	=	=		

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso			
							2023	2024	2025	
		05. Contrastare il dissesto idrogeologico e presidiare la difesa idraulica, favorendo interventi di desealing (riduzione dell'impermeabilizzazione dei terreni)	Benessere ambientale	Cittadinanza	00026 % terreni impermeabilizzati (contenimento annuo dell'aumento)	12,81%	12,81%	=	=	
		06. Potenziare il verde pubblico fruibile e il sistema del verde urbano integrato, valorizzando il patrimonio naturalistico e favorendo la promiscuità di indirizzo	Benessere ambientale	Cittadinanza	00028 Mq. verde urbano fruibile/abitante	18,91	18,91	=	=	
					00161 N. alberi territorio comunale/N. cittadini residenti	1,86	1,86	=	=	
					00030 Mq. aree forestate	955.000	959.000	=	=	
		07. Favorire convenzioni verdi tra pubblico e privato	Benessere ambientale	Cittadinanza	00176 N. alberi consegnati ai cittadini	350	400	400	400	
		08. Aumentare le attività di monitoraggio e controllo sul conferimento dei rifiuti	Benessere ambientale	Cittadinanza	00032 Kg/abitanti/anno rifiuti urbani prodotti	448	444	442	440	
					00033 N. controlli (rifiuti)	335	150	150	150	
		09. Potenziare il sistema di raccolta differenziata	Benessere ambientale	Cittadinanza	00031 % raccolta differenziata	86,3%	86%	86,5%	86,5%	
		10. Ridurre i consumi di materiali monouso	Benessere ambientale	Cittadinanza	00162 Riduzione % prodotti plastici monouso/totale prodotti usa e getta ad uso alimentare nella sede comunale	NdA DUP 2022-2024 indicatore eliminato				
					00163 % patrocini plastic free	=	=	40%	60%	
	05. Revisionare le criticità di viabilità e mobilità urbana, favorendo l'utilizzo di percorsi pedonali e ciclabili, innovando le connessioni	01. Potenziare il sistema viabilistico ciclabile urbano ed extraurbano (frazioni, argini, canali, secchia..)	Benessere ambientale	Cittadinanza	00044 Ore di noleggio bike sharing	Dato non disponibile	20.000	28.000	28.000	
					00046 Indice di ciclabilità (metri lineari di piste ciclabili procapite)	1,19	1,20	1,25	1,25	

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso			
							2023	2024	2025	
	interne e potenziando i collegamenti con le altre città				00047 N. iscritti ai depositi protetti	140	140	140	140	
					00165 N. utenti bike sharing	Dato non disponibile	≥ 450	≥ 450	≥ 450	
		02. Incentivare l'utilizzo di mobilità sostenibile bici casa-lavoro	Benessere ambientale	Cittadinanza	00166 Km percorsi nell'ambito del progetto "Bike to work"	108.717	110.000	115.000	120.000	
		03. Realizzare il piano straordinario manutenzione ciclabili	Benessere ambientale	Cittadinanza	00140 Piano di manutenzione straordinaria delle piste ciclabili in sede propria	=	ON	=	=	
		04. Potenziare la mobilità pubblica urbana ed extraurbana (area industriale, area scolastica, pronto bus, orari, giorni..)	Benessere ambientale	Cittadinanza	00041 N. passeggeri trasportati annualmente (prontobus)	10.822	10.000	11.500	12.000	
					00042 N. passeggeri trasportati annualmente (arianna)	91.061	150.000	150.000	150.000	
					00043 N. utenti Taxi anch'io	241	500	500	500	
					00219 Adozione Piano spostamento casa lavoro dipendenti comunali	OFF	ON	=	=	
		05. Eseguire uno studio di fattibilità al fine di superare le criticità dei passaggi a livello	Benessere ambientale	Cittadinanza	00167 Avviare lo studio	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2020				
		06 Rifunzionalizzare ed intervenire sulle maggiori criticità viabilistiche urbane	Benessere ambientale	Cittadinanza	00141 N. attraversamenti pedonali sicuri realizzati/anno	10	9	9	9	
					00142 N. attraversamenti su strade a scorrimento veloce/anno	1	3	2	=	

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
		07. Potenziare la viabilità veloce urbana (bretella)	Benessere ambientale	Cittadinanza	00143 Progettazione preliminare ed avvio procedura urbanistica	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2021			
					00144 Progettazione esecutiva ed affidamento lavori	OFF	ON	=	=
	06. Realizzare nuove infrastrutture strategiche per la salute dei cittadini	01. Definire il posizionamento strategico del nuovo ospedale e avviare il processo di realizzazione	Benessere assistenziale	Cittadinanza	00168 Avviare e sostenere la localizzazione dell'ospedale	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2020			
					00214 Adozione variante urbanistica per ospedale	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2021			
	07. Attrarre e canalizzare le risorse del PNRR e PNC per aumentare la resilienza del territorio, rendere gli edifici pubblici adibiti a scuole innovativi, sostenibili, sicuri e inclusivi, realizzare progetti di rigenerazione urbana al fine di ridurre le situazioni di emarginazione e di degrado sociale e ridurre le difficoltà abitative, con particolare riferimento al patrimonio pubblico esistente e alla riqualificazione delle aree degradate.  Obiettivo strategico introdotto con la NdA DUP 2023-2025	01. Attuazione progetti PNRR Missione 2 Componente 4 Investimento 2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni"  Obiettivo operativo introdotto con la NdA DUP 2023-2025	Benessere ambientale	Cittadinanza					
		02. Attuazione progetti PNRR Missione 4 Componente 1 Investimento 3.3 "Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"  Obiettivo operativo introdotto con la NdA DUP 2023-2025	Benessere Economico	Cittadinanza					
		03. Attuazione progetti PNRR Missione 5 Componente 2 Investimento 2.1 "Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di	Benessere Sociale	Cittadinanza					

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
		emarginazione e degrado sociale Obiettivo operativo introdotto con la NdA DUP 2023-2025							
		04. Attuazione progetti PNRR Missione 5 Componente 2 Investimento 2.3 "Programma innovativo della qualità dell'abitare" Obiettivo operativo introdotto con la NdA DUP 2023-2025	Benessere Sociale	Cittadinanza					
<b>05.</b>  <b>SCUOLA, FORMAZIONE E UNIVERSITÀ</b>	DALL'UNIONE TdA - POLITICHE PER LA SCUOLA 01 - Consolidare l'attuale offerta dei servizi 0-6 02 - Garantire pari opportunità nell'accesso a un'istruzione di qualità	Rif. Obiettivi Operativi Dup Unione delle Terre d'Argine							
<b>06.</b>  <b>SICUREZZA</b>	01. Sviluppare politiche di sicurezza integrata	01. Realizzare interventi con la finalità di riqualificazione urbana per prevenire il degrado	Benessere sociale	Cittadinanza	Vedi indicatore 00173				
		02. Revisionare la viabilità urbana per incrementare i livelli di sicurezza	Benessere sociale	Cittadinanza	00197 N. incidenti stradali rilevati nel territorio del Comune di Carpi (media ultimo triennio)	538	≤540	≤540	≤540
					00198 % n. di violazioni rilevate mediante sistemi automatizzati in relazione al n. totale delle violazioni accertate	59,47%	≥55%	≥60%	≥60%

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
					al CdS (indice di automatizzazione)				
		03. Migliorare la vivibilità e la sicurezza degli spazi pubblici	Benessere sociale	Cittadinanza	00199 N. controlli preventivi aree verdi, aree di mercato/fiera piazzale piscine	1.788	≥500	≥500	≥500
					00200 Rapporto tra kmq del territorio del Comune di Carpi e telecamere pubbliche installate	1,2 Km <sup>2</sup>	≤1Km <sup>2</sup>	≤1Km <sup>2</sup>	≤1Km <sup>2</sup>
		04. Regolamentazione e controllo del gioco d'azzardo	Benessere sociale	Cittadinanza	00201 Predisposizione e attivazione ordinanza su orari gioco	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2020			
					00202 Controllo esercizi per applicazione ordinanza orari gioco	Indicatore sospeso			
		DALL'UNIONE TdA - POLITICHE PER LA SICUREZZA	Rif. Obiettivi Operativi Dup Unione delle Terre d'Argine						
01 - Migliorare il presidio del territorio									
02 - Sensibilizzare i cittadini tramite politiche di prevenzione									
03 - Aumentare la sicurezza dei luoghi della socialità									
04 - Contrastare l'illegalità									
05 - Costruire un sistema di protezione civile integrato ed efficiente									
<b>07.</b>	01. Favorire una pratica sportiva di qualità e incoraggiare la	01. Introdurre l'Anagrafe volontaria dello sport libero al fine di diffondere una	Benessere sociale	Cittadinanza	00145 Promozione anagrafe volontaria	NdA DUP 2023-2025 indicatore eliminato e sostituito dal n. 00221			

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
<b>SPORT E POLITICHE PER L'ATTIVITÀ FISICA</b>	dimensione sociale della pratica sportiva	pratica sportiva consapevole e di qualità							
		02. Favorire lo sport in forma associata e organizzata anche attraverso la promozione di Eventi Sportivi e Grandi Eventi Sportivi Obiettivo operativo introdotto con la NdA DUP 2023-2025	Benessere sociale	Cittadinanza	00220 Nr. Eventi e Grandi eventi sportivi organizzati e/o patrocinati NdA DUP 2023-2025 nuovo indicatore	=	3	3	3
		02.21 N. tesserati Associazioni e Società sportive NdA DUP 2023-2025 nuovo indicatore				=	12.000	13.000	13.500
		03. Potenziare l'Ufficio Sport Obiettivo operativo eliminato con la NdA DUP 2022-2024			00146 N. risorse umane Ufficio Sport – indicatore eliminato		NdA DUP 2022-2024 indicatore eliminato		
		04. Garantire pari opportunità nell'accesso allo sport di base per bambine/i e ragazze/i	Benessere sociale	Cittadinanza, Associazioni sportive	00115 N. ragazzi coinvolti nel progetto di promozione sportiva "Muoviti Muoviti"	c.a. 3.200	3.000	3.000	3.000
					00116 Progetto Social Sport e rilascio Voucher regionali: N. rette integrate da parte dell'Amministrazione	137	130	130	130
		05. Realizzare aree sportive libere, anche attrezzando spazi esistenti (arredi sportivi nei parchi, ciclabili con segna distanze, servizi igienici)	Benessere sociale	Cittadinanza, Associazioni sportive	00147 Censimento aree sportive libere	=	=	=	=
					00148 Nuove dotazioni per sport all'aperto in parchi pubblici	2	2	2	2
06. Approvare una carta etica dello sport	Benessere sociale	Cittadinanza, Associazioni sportive	00149 Approvare Carta Etica dello Sport	OFF	ON	=	=		

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
	02. Valorizzare il patrimonio sportivo	01. Riquilibrare l'ex piscina comunale	Benessere sociale	Cittadinanza, Associazioni sportive	00150 Demolizione ex piscina comunale	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2021			
		02. Riquilibrare gli impianti sportivi esistenti e ottimizzarne la gestione	Benessere sociale	Cittadinanza, Associazioni sportive	00108 Offerta: n. tipologie di sport praticabili in città (pubblico e privato) – indicatore eliminato	124	NdA DUP 2022-2024 indicatore eliminato		
					00182 Impianti sportivi comunali o nelle disponibilità del Comune (censimento)	OFF	ON	=	=
					00183 N. presenze utenti (praticanti sport) delle palestre comunali o nella disponibilità del Comune	176.836 (solo palestre)	180.000	180.000	180.000
					00184 % ore extra scolastiche delle palestre non utilizzate	9,62%	10%	10%	10%
		03. Realizzare nuovi impianti sportivi	Benessere sociale	Cittadinanza, Associazioni sportive	00113 N. ingressi piscina del Centro O. Campedelli	181.856	218.400	218.400	218.400
	04. Sviluppare e garantire il Piano di manutenzione degli impianti sportivi	Benessere sociale	Cittadinanza, Associazioni sportive	00151 Realizzazione piano manutenzione straordinaria impianti sportivi	ON	ON	ON	ON	
	03. Attrarre e canalizzare le risorse del PNRR e PNC per rafforzare il ruolo dello sport nell'inclusione e integrazione sociale. Obiettivo strategico introdotto con la NdA DUP 2023-2025	01. Attuazione progetti PNRR Missione 5 Componente 2 Investimento 3.1 "Sport e inclusione sociale" Obiettivo operativo introdotto con la NdA DUP 2023-2025	Benessere sociale	Cittadinanza, Associazioni sportive					

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
<b>08. ORGANIZZAZIONE SERVIZI E LAVORO IN COMUNE</b>	01. Ripensare l'organizzazione e il funzionamento della macchina amministrativa per migliorare i servizi al cittadino	01. Sviluppare percorsi di revisione della struttura organizzativa e dei processi dell'ente per favorire l'esercizio di competenze e responsabilità	Benessere istituzionale	Dipendenti comunali	00152 Riorganizzazione della struttura amministrativa del Comune di Carpi – Approvazione nuovo organigramma e funzionigramma	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2021			
		02. Potenziare la formazione del personale dipendente e sviluppare la cultura dell'organizzazione del lavoro per garantire la soddisfazione degli utenti valorizzando la centralità delle persone	Benessere istituzionale	Dipendenti comunali	00207 Giornate medie di formazione per dipendente a tempo indeterminato su base annua	1,95	2,3	2,4	2,4
		03. Introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi, sulla riprogettazione dei processi e degli spazi di lavoro, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di investire sul capitale umano per migliorare la qualità della risposta ai bisogni della collettività	Benessere istituzionale	Dipendenti comunali	00208 Adozione misure organizzative volte a favorire nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, nel quadro di un più ampio progetto complessivo di riorganizzazione dell'Ente	Obiettivo raggiunto nell'esercizio 2021			
		04. Potenziare il reperimento, la gestione e l'impiego delle risorse per fornire maggiori spazi ai servizi e agli investimenti	Benessere istituzionale	Cittadinanza	00193 Grado realizzazione entrate correnti	98,82%	97% ±3%	97% ±3%	97% ±3%
					00194 Grado realizzazione spese correnti	95,81%	97%	97%	97%
					00195 Smaltimenti residui attivi correnti	96,43%	98%	98%	98%

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
					00196 Smaltimenti residui passivi correnti	85,56%	90%	90%	90%
		05. Migliorare l'accesso dei cittadini ai servizi demografici (anagrafe, stato civile, leva, elettorale, polizia mortuaria) in un'ottica di semplificazione degli adempimenti e di revisione dei processi	Benessere istituzionale	Cittadinanza	00069 N. prenotazioni Servizi Demografici	9.509	9.200	9.400	9.600
	00071 % certificati rilasciati on line sul totale certificati				29%	NdA DUP 2023-2025 indicatore eliminato e sostituito dal n. 00222			
	00222 % di dichiarazioni di cambio di residenza pervenute tramite ANPR su totale dichiarazioni NdA DUP 2023-2025 nuovo indicatore				9,33%	15%	17%	20%	
	00191 Tempo medio prenotazioni CIE				20 gg	<20 gg	<20 gg	<20 gg	
		06. Valorizzare l'utilizzo degli spazi cimiteriali in rapporto al contesto	Benessere sociale	Cittadinanza	00134 Nuovo piano regolatore cimiteriale	OFF	Adozione e approvazione	=	=
		07 Razionalizzare le modalità di gestione dei servizi cimiteriali	Benessere sociale	Cittadinanza	00074 N. segnalazioni e reclami da parte dei cittadini (diminuz.)	12	<12	<10	<10
	00185 N. controlli annui dell'attività del concessionario				17	12	12	12	
	00186 N. giorni per risposta a reclami pervenuti				19	20	20	20	
		08. Individuare forme di gestione delle onoranze funebri che garantiscano l'efficienza dei servizi e tutelino le fasce deboli	Benessere sociale	Cittadinanza, imprese	00187 Individuazione forme di gestione	DUP 2023-2025 indicatore eliminato			
		01. Ottenere e mantenere la certificazione UNI ISO 37001:2016 – Sistemi di	Benessere istituzionale	Cittadinanza	00210 Acquisizione certificazione UNI ISO 37001:2016	OFF	=	ON	=

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso			
							2023	2024	2025	
	02. Potenziare le azioni a favore di trasparenza, anticorruzione e legalità	gestione per la prevenzione della corruzione								
		02. Potenziare gli strumenti di contrasto all'infiltrazione della criminalità organizzata in collaborazione con le altre istituzioni competenti	Benessere istituzionale	Dipendenti comunali	00209 N. Settori destinatari di formazione specialistica (Comune e Unione)	Tutti i settori	2	Aggiornamento	Aggiornamento	
	03. Migliorare il rapporto tra cittadino e PA sviluppando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione	01 Razionalizzare e raccordare gli strumenti di comunicazione ed informazione dell'ente	Benessere istituzionale	Dipendenti comunali	00192 Progetto di razionalizzazione degli strumenti di comunicazione	ON	=	=	=	
		02. Diffondere l'innovazione e l'uso delle nuove tecnologie per semplificare i processi interni e garantire la fruibilità dei servizi	Benessere istituzionale	Dipendenti comunali	00177 Corsi alfabetizzazione informatica: n. dipendenti	15	≥42	≥42	≥42	
		03. Promuovere partecipazione e condivisione digitale: creare piattaforme e servizi web facilmente accessibili		Benessere istituzionale	Cittadinanza	00079 N. contatti pagine istituzionali dei social network	NdA DUP 2023-2025 Indicatore eliminato e sostituito dai n. 00223 e 00224			
						00223 Copertura della Pagina Facebook istituzionale "Città di Carpi" NdA DUP 2023-2025 nuovo indicatore	352.841	360.000	370.000	380.000
	00224 Copertura dell'account Instagram istituzionale "Città di Carpi" NdA DUP 2023-2025 nuovo indicatore					23.726	24.000	25.000	26.000	
					00178 N. accessi "Amministrazione Trasparente"	164.130	Confermato target 2021	Confermato target 2021	Confermato target 2021	

Indirizzi strategici	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Baseline consuntivo 2022	Valore atteso		
							2023	2024	2025
					00179 N. accessi al sito istituzionale	2.454.166	Confermato target 2021	Confermato target 2021	Confermato target 2021
	04. Promuovere la cittadinanza attiva e la partecipazione per scelte condivise	01. Sviluppare progetti partecipativi e realizzare eventi di confronto sulle scelte dell'amministrazione	Benessere istituzionale	Cittadinanza, associazioni	00188 N. assemblee partecipate con frazioni / comitati e gruppi di residenti	33	20	10	10
00189 N. progetti e proposte delle consulte all'amministrazione					5	8	4	4	
00190 N. sedute delle consulte					14	16	8	8	
	05. Abbattere il digital divide	01. Ampliare l'area di copertura del WI-FI Emilia Romagna (in corso)	Benessere sociale	Cittadinanza	00180 N. access point	140	≥137	≥137	≥137
		02. Favorire corsi di utilizzo piattaforme Pubblico-Privato	Benessere educativo	Cittadinanza	00181 N. corsi "Pane ed Internet"	12	NdA DUP 2023-2025 indicatore eliminato		
	DALL'UNIONE TdA – POLITICHE PER L'ORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI 01 – Garantire la trasparenza e legalità dell'azione amministrativa 02 – Migliorare l'efficienza, razionalizzazione e valorizzazione delle risorse umane, strumentali ed economico-finanziarie	Rif. Obiettivi Operativi Dup Unione delle Terre d'Argine							

<i>Indirizzi strategici</i>	<i>Obiettivo strategico</i>	<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Valore Pubblico</i>	<i>Stakeholder</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Baseline consuntivo 2022</i>	<i>Valore atteso</i>		
							<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica 04 – Favorire la comunicazione e la partecipazione								

## 2.2 Performance

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

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

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

Settore	Responsabile	Atto nomina
Segretario Generale	Segretario Generale – dott.ssa Anna Lisa Garuti	Decreto sindacale n. 10 del 17/08/2022
S1 “Servizi alla Città”	dott. Stefano Tripi	Decreto sindacale n. 3 del 1/2/2022
S2 “Sviluppo culturale”	dott. Giovanni Lenzerini	Decreto sindacale prot. n. 66362 del 29/10/2021
S3 “Ambiente - Transizione Ecologica”	arch. Renzo Pavignani	Decreto sindacale prot. n. 66367 del 29/10/2021
S4 “Pianificazione e sostenibilità urbana - Edilizia privata”	arch. Renzo Pavignani	Decreto sindacale prot. n. 66368 del 29/10/2021
S5 “Opere pubbliche - Manutenzione della città”	ing. Norberto Carboni	Decreto sindacale prot. n. 66373 del 29/10/2021

Gli obiettivi sono frutto della negoziazione tra Giunta e Dirigenti/Titolari di incarichi di E.Q., e il coordinamento dell’attività è gestito dall’Ufficio “Programmazione e controlli direzionali”.

Al processo di elaborazione degli obiettivi esecutivi partecipano altresì i nuovi servizi denominati “Programmazione, controllo e segreteria amministrativa”, nell’ambito dei quali sono state allocate le funzioni di supporto amministrativo, programmatico e di controllo di settore, istituiti a seguito dell’iter riorganizzativo che ha interessato l’Ente, (deliberazione di Giunta comunale n. 143 del 20/07/2021), presso ciascun settore (ad eccezione del Settore 1).

La programmazione esecutiva 2023-2025, raccordata, tramite apposito sistema di codifica, agli indirizzi strategici, obiettivi strategici ed obiettivi operativi di cui costituisce l’attuazione, e, conseguentemente, alle dimensioni di valore pubblico, è contenuta nell’Allegato B) “Performance”. Nell’ambito della nuova programmazione esecutiva sono state introdotte apposite schede - obiettivo relative agli interventi finanziati a valere su risorse PNRR, strutturate al fine di consentire un monitoraggio puntuale dei target e dei milestone.

La sezione “Performance” del presente PIAO è predisposta secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del D.lgs. n. 150/2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti saranno rendicontati secondo le indicazioni contenute nella Sezione 4 “Monitoraggio”.

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

- descrizione dell’obiettivo;

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

Gli obiettivi sono catalogati, anche in base alle dimensioni oggetto di programmazione, tra cui si possono identificare le seguenti:

- semplificazione;
- digitalizzazione;
- efficienza (in relazione alla tempistica di completamento delle procedure);
- qualità dei procedimenti e dei servizi;
- piena accessibilità dell'amministrazione;
- pari opportunità ed equilibrio di genere.

Si rimanda alla Relazione consuntiva sulla Performance 2022 approvata con Deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 11/04/2023 per la rendicontazione dei risultati conseguiti nell'esercizio 2022.

### Parità di genere

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.1 Struttura Organizzativa

A seguito dell'iter riorganizzativo che ha interessato il Comune di Carpi, in attuazione degli obiettivi strategici e operativi (pluriennali e confermati, da ultimo, nel Documento Unico di Programmazione SeS 2019/2024 – SeO 2021/2023) e degli obiettivi esecutivi (pluriennali e confermati, da ultimo, nel Piano della Performance 2021/2023), con deliberazione di Giunta comunale n. 143 del 20/07/2021 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente.

La proposta di riorganizzazione elaborata dal Segretario Generale, in esito al percorso sinteticamente descritto nella citata deliberazione, è stata formalizzata nei documenti approvati dalla Giunta Comunale:

**Allegato 1): Organigramma** – schema grafico che rappresenta la macro-struttura organizzativa e gli aspetti organizzativamente rilevanti delle funzioni e delle attività, inquadrati nelle loro reciproche correlazioni; il documento è denominato “**Organizzazione strategica**” al fine di evidenziare la necessaria coerenza e funzionalità che la mappa dell'organizzazione deve assumere rispetto agli indirizzi e obiettivi approvati dagli organi di governo; in coerenza con le previsioni regolamentari, l'articolazione organizzativa è definita, in un quadro sistemico, fino al “secondo livello” – Settori, Unità di progetto, uffici di staff/unità organizzative/uffici di supporto agli organi di governo o alla diretta dipendenza dei dirigenti e Servizi in cui si articolano i settori; l'eventuale ulteriore articolazione all'interno dei Servizi, Uffici e Unità operative spetta, invece, al Dirigente che abbia ricevuto dal Sindaco l'incarico dirigenziale per ambito settoriale;

**Allegato 2): Funzionigramma** – documento che definisce il contenuto delle “macro-funzioni” (emerse dall'analisi di processo e per successiva aggregazione) delle unità organizzative (“chi fa che cosa”); il funzionigramma è stato elaborato in aderenza ai più recenti approcci olistici all'organizzazione; attraverso la codificazione delle macro-funzioni per “*mission*” (numerazione principale), con l'obiettivo di garantire che chiarezza e ordine organizzativo non compromettano condivisione e unitarietà di azione e intenti; il funzionigramma può quindi essere “letto” sia per settori/servizi/uffici che per “*mission*” così da comprendere, all'interno dell'organizzazione, come si sviluppano le diverse attività che compongono le singole *mission*; l'approccio individuato consente di integrare a sistema l'organizzazione e l'articolazione delle relative macro-funzioni del Comune di Carpi e dell'Unione delle Terre d'Argine.

Il nuovo modello organizzativo si caratterizza per i seguenti elementi essenziali, qui sinteticamente riportati:

- istituzione di **unità organizzative rivolte a supportare gli organi di governo** nell'esercizio delle loro competenze di indirizzo e controllo dell'ente (“Ufficio di Gabinetto”; “Portavoce del Sindaco e ufficio stampa”, Servizio “Segreteria generale e affari istituzionali” posto sotto le dirette dipendenze del Segretario Generale);
- allocazione organizzativa di competenze e responsabilità relative al “**Sistema Integrato**” dei **controlli interni**, al fine di scongiurare il rischio di una conduzione delle singole tipologie di controllo come funzioni a sé, avulse dal contesto di riferimento, per tradursi in indicazioni strutturali, che consentano una considerazione globale ed un rapporto sinergico tra i diversi tipi di controlli; integrazione nel contesto organizzativo delle **funzioni di programmazione e controllo** (istituzione degli uffici “Politiche per l'integrità, legalità e trasparenza” e “Programmazione e controlli direzionali”, posti sotto le dirette dipendenze del Segretario Generale; formalizzazione delle relative macro-funzioni nell'ambito dei servizi “Programmazione, controllo e segreteria amministrativa” dei diversi settori); le attività di programmazione e controllo sono organizzativamente concepite in sinergia con le funzioni conferite all'Unione delle Terre d'Argine (controllo di gestione; controllo sugli equilibri finanziari);
- istituzione dell'unità di progetto “**Ufficio Europa-Ricerca finanziamenti**”, che sarà dotato di profili professionali specialistici, con l'obiettivo di identificare opportunità di finanziamento e supportare i settori nelle attività di competenza; lo stesso obiettivo organizzativo viene implementato nell'ambito della revisione della struttura dell'Unione delle Terre d'Argine: sarà possibile una integrazione delle attività;

- accentramento delle **funzioni di assistenza giuridico-amministrativa**, ivi compresa la gestione del contenzioso (esclusa la rappresentanza in giudizio che rimane affidata a legali esterni incaricati), presso il servizio “Segreteria generale e affari istituzionali”, posto sotto le dirette dipendenze del Segretario Generale”; istituzione di servizi denominati “**Programmazione, controllo e segreteria amministrativa**” presso tutti i settori (ad eccezione del Settore 1) nell’ambito dei quali sono allocate funzioni di supporto amministrativo, programmatico e di controllo di settore, al fine di consolidare i risultati già sperimentati con la creazione della “rete dei referenti” nelle attuali strutture di massima dimensione e di favorire il miglioramento continuo attraverso un **sistema permanente di relazione tecnico-specialistica con gli uffici centrali di programmazione e controllo e con il servizio “Segreteria generale e affari istituzionali”**;
- articolazione organizzativa del sistema di gestione in n. **5 Settori**, la cui denominazione intende sinteticamente rappresentarne la *mission*, in coerenza con gli indirizzi e obiettivi strategici del mandato 2019-2024: Settore 1 (cod. S1): “Servizi alla città”; Settore 2 (cod. S2): “Sviluppo culturale - promozione della città”; Settore 3 (cod. S3): “Ambiente – Transizione ecologica”; Settore 4 (cod. S4): “Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata”; Settore 5 (cod. S5): “Opere pubbliche - manutenzione della città”;
- il **Settore 1 (cod. S1): “Servizi alla città”**, rispetto al Settore “Affari Generali, Legali – Servizi demografici – Onoranze Funebri” come configurato nella previgente struttura organizzativa, perde il suo “*core business*” di articolazione di assistenza giuridico-amministrativa e supporto agli organi istituzionali (attività transitate agli uffici che fanno capo al Segretario Generale) e assume una connotazione fortemente orientata allo sviluppo di servizi qualificati al cittadino, della comunicazione istituzionale e della relazione digitale con gli utenti; è articolato in n. 3 servizi: “Servizi generali”, nell’ambito del quale le principali linee di evoluzione riguardano la digitalizzazione degli atti amministrativi attraverso la fascicolazione informatica (protocollo e archivio corrente e deposito sono unitariamente allocati nella menzionata unità organizzativa) e la gestione dei servizi cimiteriali e delle farmacie comunali tramite il rafforzamento del ruolo di presidio dell’ente, anche attraverso nuovi strumenti digitali, nel rapporto con i concessionari e gli utenti e fra concessionario e utenti; “Servizi demografici”, nell’ambito del quale obiettivi di efficientamento, riduzione dei tempi di evasione delle richieste dei cittadini, informatizzazione e digitalizzazione dei servizi all’utenza rappresentano le sfide del servizio; servizio “Relazioni con la città”, all’interno del quale sono confluiti gli uffici “Qui città” e “Rete civica”, che costituisce uno dei segmenti organizzativi sui quali maggiormente si concentra l’azione di sviluppo di nuovi sistemi di rapporto con il pubblico, sia sul piano comunicativo ed informativo, che sul piano dell’accesso ai servizi;
- nell’ambito del **Settore 2 (cod. S2): “Sviluppo culturale - promozione della città”**, rispetto al Settore “Restauro, Cultura, Commercio e Promozione Economica e Turistica” come configurato nella previgente struttura organizzativa, le novità più significative sono:
  - lo spostamento del Servizio Restauro che viene inquadrato nell’ambito dei Lavori Pubblici (vd. Settore 5 “Opere pubbliche e manutenzione della città”);
  - politiche integrate di giovani-benessere-sport, che confluiscono in un unico servizio: una nuova declinazione in cui la promozione di stili di vita si associa alle politiche dell’agio nella prevenzione del disagio, che oggi caratterizza una quota di mondo giovanile; allo sport viene riconosciuta, da sempre, una capacità di aggregare;
  - l'accorpamento, in un unico Servizio, di “Eventi” e “Promozione Economica”, in considerazione della necessità di implementare la sinergia tra le attività svolte nei suddetti ambiti;
  - l’istituzione di una Unità di Progetto “Commercio”, al fine di giungere ad una migliore definizione delle reciproche competenze di Comune e Unione delle Terre d’Argine, individuando al contempo le più efficienti ed efficaci modalità di interrelazione. Il personale operante presso questa unità organizzativa è poi stato trasferito all’Unione delle Terre d’Argine dal 01/01/2022, per completare l’assetto dello Sportello delle Attività Produttive, come descritto dalla

deliberazione di Giunta Unione n. 149 del 15/12/2021, avente oggetto: "Approvazione del documento organizzativo "Un nuovo Sportello delle Attività Produttive per l'Unione delle Terre d'Argine";

- **il Settore 3 (cod. S3): "Ambiente – Transizione ecologica"**, in aggiunta alle funzioni già svolte dal precedente Settore "Ambiente", ha incluso il Servizio "Verde pubblico", articolandosi così in due servizi tecnici, oltre al servizio "Programmazione, controllo e segreteria amministrativa" del settore: il "Servizio qualità ecologico-ambientale" nell'ambito del quale emergono, quali principali obiettivi, il miglioramento dei servizi offerti all'utenza in materia energetica (attivazione dello Sportello energia) e l'implementazione dell'energy management; il "Servizio pianificazione e gestione del verde - parchi" rafforzato nella componente strategica e di policy, al fine di integrare maggiormente la progettazione e manutenzione del verde urbano con le altre politiche ambientali-energetiche e di rigenerazione urbana, e perseguire così, più efficacemente, gli obiettivi di adattamento/mitigazione dei cambiamenti climatici e di transizione verso una economia decarbonizzata e climaticamente neutra;
- **il Settore 4 (cod. S4): "Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata"**, che si articola in due servizi tecnici, oltre al servizio "Programmazione, controllo e segreteria amministrativa" del settore e in due uffici di staff. In particolare si specifica che il "Servizio rigenerazione urbana", quale struttura dotata di adeguate competenze per accompagnare le profonde innovazioni introdotte dalla nuova legge urbanistica regionale, che ha radicalmente riformato gli strumenti urbanistici, è volto a rafforzare la funzione di guida ed indirizzo dei processi di rigenerazione urbana e territoriale da parte dell'amministrazione (passando da un ruolo di mero controllo ad un ruolo proattivo), nonché la capacità di valutare le proposte di trasformazione dei privati, anche sotto profili inediti (come quello economico-finanziario); l'attivazione di una unità di staff di coordinamento del settore e dei progetti strategici, è definita in funzione dell'integrazione tra urbanistica ed edilizia, per una più efficace gestione dei frequenti "procedimenti unici", e del raccordo con l'Ufficio di piano dell'Unione, nonché del coordinamento dei grandi progetti di trasformazione urbana che richiedono elevata integrazione intersettoriale; il Servizio "Sportello Unico Edilizia", in luogo dei due precedenti servizi, è deputato a consolidare la funzione di unico interlocutore tra cittadini e P.A. in materia di edilizia residenziale e a provvedere ad uno stretto raccordo col SUAP dell'Unione delle Terre d'Argine; a tale servizio si affianca un ufficio di staff "Città storica, qualità urbana e paesaggi", teso a rafforzare la dimensione progettuale, di indirizzo e di regolazione in materia di trasformazioni edilizie, e chiamato ad adottare tutti gli strumenti all'uopo necessari per perseguire la massima qualità, sostenibilità ed accessibilità negli interventi pubblici e privati, con particolare attenzione alla città storica;
- **il Settore 5 (cod. S5): "Opere pubbliche - manutenzione della città"** accorpa in un unico settore tutti gli interventi sul patrimonio edilizio, tutelato e non, e sulle infrastrutture dell'ente (nuove costruzioni, manutenzione ordinaria e straordinaria). La razionalizzazione della struttura tecnica in un unico settore, volta a garantire una maggiore efficienza ed una più rapida risposta agli scenari attuali e futuri, si rivela necessaria alla luce dell'attuale contesto storico, che prefigura grandi investimenti pubblici per i prossimi anni, e della necessità di curare la conclusione degli ultimi cantieri discendenti al sisma 2012, costituenti la fase finale della ricostruzione pubblica e privata post sisma.

Viene istituito l'ufficio di staff "Coordinamento progetti di rilevanza strategica" volto ad assumere la funzione di "cabina di regia" per il coordinamento dei responsabili di progetto presenti nei diversi servizi, anche in relazione agli importanti investimenti pubblici discendenti da PNRR ed altri fondi europei.

Viene istituito, altresì, l'ufficio di staff "Mobilità – Viabilità" chiamato ad accompagnare le grandi trasformazioni in programma sul territorio comunale (ospedale, prolungamento di via dell'Industria, ampliamento del centro storico, ciclovie turistiche, isole ambientali) e più in

generale ad orientare le future scelte progettuali volte al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PUMS (Piano Urbano della Mobilità Sostenibile).

Infine, viene individuata l'unità di progetto "Ricostruzione", dedicata alle procedure dei privati e volta ad offrire, quando necessario, una semplificazione della collaborazione e del supporto reciproco fra tecnici, ricostruzione privata e pubblica.

L'avvio del nuovo assetto organizzativo è avvenuto dal 01/11/2021.

### Organigramma vigente

Allegato alla Deliberazione di Giunta del Comune di Carpi n. 143 del 20/07/2021:



L'Organigramma del Comune di Carpi, recante la rappresentazione anche delle unità organizzative di II livello, e il Funzionigramma dell'Ente sono visionabili nella Sezione Amministrazione Trasparente al seguente link <https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/amministrazione-trasparente-carpi/10549-organizzazione/articolazione-degli-uffici>

Ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, i Dirigenti, a seguito di quanto previsto con deliberazione di Giunta comunale n. 143 del 20.07.2021, ad oggetto "Approvazione della nuova struttura organizzativa del Comune di Carpi", e in ragione degli ambiti di competenza e di responsabilità dei Settori/Servizi definiti nell'ambito del "funzionigramma", hanno, con proprio provvedimento, definito e formalizzato la micro-organizzazione del Settore e dei Servizi individuando gli Uffici quali articolazioni dei Servizi.

La struttura organizzativa del Comune di Carpi recante la rappresentazione degli organigrammi di Settore (comprensivi delle unità organizzative di terzo livello) è visionabile nella Sezione Amministrazione Trasparente al seguente link <https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/amministrazione-trasparente-carpi/10549-organizzazione/articolazione-degli-uffici/93064-organigramma-del-comune-di-carpi-dal-1-novembre-2021>

Al fine di compiutamente descrivere il modello organizzativo adottato dal Comune di Carpi, nelle due tabelle che seguono sono rappresentati i dati relativi a: fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali e copertura dei posti dotazionali previsti, alla data del 30 giugno 2023.

**Graduazione posizioni dirigenziali**

Fascia	Retribuzione di posizione	n. posizioni dirigenziali
I	37.166,61	3
II	23.786,88	2

**Copertura posizioni dotazionali dirigenza**

Settore	Copertura
Settore 1 “Servizi alla città”	Dirigente a tempo indeterminato
Settore 2 “Sviluppo culturale - promozione della città”	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
Settore 3 “Ambiente – Transizione ecologica”	Affidato ad interim a dirigente a tempo indeterminato
Settore 4 “Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata”	Dirigente a tempo indeterminato
Settore 5 “Opere pubbliche - manutenzione della città”	Incarico art. 110, comma 1, TUEL

Relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ), il sistema approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 203 del 26 ottobre 2021 prevede tre fasce retributive:

**Graduazione incarichi E.Q.**

Fascia	Retribuzione di posizione	n. incarichi di EQ
A	10.000,00	4
B	7.500,00	11
C	5.000,00	5

Il sistema prevede n. 20 incarichi di EQ coincidenti con le articolazioni di secondo livello denominate “Servizi”, che possono essere affidati sia a personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia a personale assunto ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del TUEL.

Il personale dipendente incaricato di Elevata Qualificazione è stato selezionato tramite procedura di interpello interno.

Alla data del 30 giugno 2023 risultano coperte 19 posizioni, di cui 18 con personale a tempo indeterminato e 1 con incarico ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del TUEL come da tabella sottostante.

### *Copertura Incarichi E.Q.*

<b>Settore</b>	<b>Servizio</b>	<b>Copertura</b>
S0A - Segretario Generale	Segreteria Generale e Affari Istituzionali	Dipendente a tempo indeterminato
S1 - Servizi alla città	Servizi Generali	Dipendente a tempo indeterminato
	Servizi Demografici	Dipendente a tempo indeterminato
	Relazioni con la città	Dipendente a tempo indeterminato
S2 - Sviluppo Culturale Promozione della città	Programmazione-Controllo - Segreteria amministrativa	Dipendente a tempo indeterminato
	Musei-Archivio storico-Memoria-Teatro-Turismo	Dipendente a tempo indeterminato
	Eventi-Promozione economica	Dipendente a tempo indeterminato
	Giovani-Sport- Benessere	Dipendente a tempo indeterminato
	Biblioteche	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
S3 - Ambiente transizione ecologica	Programmazione-Controllo - Segreteria amministrativa	Dipendente a tempo indeterminato
	Pianificazione e Gestione verde parchi	Dipendente a tempo indeterminato
	Qualità ecologico ambientale	Dipendente a tempo indeterminato
S4 - Pianificazione e Sostenibilità Urbana- Edilizia Privata	Programmazione-Controllo - Segreteria amministrativa	Dipendente a tempo indeterminato
	Rigenerazione urbana	incarico non assegnato
	Sportello Unico Edilizia	Dipendente a tempo indeterminato
S5 - Opere pubbliche - Manutenzione della città	Programmazione-Controllo - Segreteria amministrativa	Dipendente a tempo indeterminato
	Infrastrutture	Dipendente a tempo indeterminato
	Fabbricati	Dipendente a tempo indeterminato
	Patrimonio Tutelato	Dipendente a tempo indeterminato
	Amministrazione del patrimonio	Dipendente a tempo indeterminato

La consistenza del personale, a tempo indeterminato e determinato, in servizio al 31 dicembre 2022, come indicata anche nella sezione 3.3, è suddivisa, nella tabella che segue, tra le articolazioni organizzative di 1° livello (Settori).

***Ampiezza delle unità organizzative di 1° livello in termini di n. di dipendenti in servizio al 31.12.2022***

Articolazione organizzativa	Personale a tempo indeterminato e determinato					
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Totale
S0 "Segretario generale" (inclusi Ufficio di Gabinetto e Ufficio Portavoce del Sindaco)	0	1	8	7	0*	16
Settore S1 "Servizi alla città"	0	16	22	12	1	51
Settore S2 "Sviluppo culturale - promozione della città"	1	12	27	15	1	56
Settore S3 "Ambiente – Transizione ecologica"		3	4	5	0	12
Settore S4 "Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata"		2	7	14	1	24
Settore S5 "Opere pubbliche - manutenzione della città"		21	18	29	1	69
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>55</b>	<b>86</b>	<b>82</b>	<b>4</b>	<b>228</b>

\* Il Settore S0 è posto sotto la direzione del Segretario Generale

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

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

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

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

- 1° Settore "Affari generali";
- 2° Settore "Servizi al personale";
- 3° Settore "Servizi finanziari";

- 4° Settore “Servizi informativi”;
- 5° Settore “Servizi educativi e scolastici”;
- 6° Settore “Servizi sociali”;
- 7° Settore “Sviluppo economico”;
- 8° Settore “Sviluppo territoriale”;
- 9° Settore “Polizia locale”.

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

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

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

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

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

## **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

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

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

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

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

Fatta questa necessaria precisazione, si richiama, innanzitutto, l'analisi svolta nella Nota di Aggiornamento al DUP SeS 2014/2019 - SeO 2023-2025, ai § 1.2.4.2. e seguenti, che rappresentano la dotazione di personale dell'ente, delineano le norme e le novità in materia di capacità assunzionale, riassumono l'evoluzione della spesa di personale ai sensi delle normative e individuano i limiti di legge vigenti per il Comune di Carpi.

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

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

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

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

- la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 del Ministro per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 22 luglio 2022 recante "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";
- il Regolamento degli uffici e dei servizi del Comune di Carpi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 16 dell'11 febbraio 2013 e successive modificazioni e integrazioni, in particolare la deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 14 marzo 2023.

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

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

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

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

CATEGORIA CCNL 31.03.1999	AREA CCNL 16.11.2022	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E INCARICHI ARTT. 90 E 110
A	Operatori	0,50
B1	Operatori esperti	53,20
B3		
C	Istruttori	68,14
D + D3 (ad esaurimento)	Funzionari ed Elevata qualificazione	62,41
90-110	Funzionari ed Elevata qualificazione – Istruttori	9,50
DIR		1,75
DIR art. 110		2,00
Segretario A		1,00
Totale		198,50

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

CATEGORIA CCNL 31.03.1999	AREA CCNL 16.11.2022	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
A	Operatori	0	1
B1	Operatori esperti	1	19
B3		2	33
C	Istruttori	13	73
D	Funzionari ed Elevata qualificazione	7	68
D3 (ad esaurimento)		0	7
DIR		2	2
Totale		25	203

### **Capacità assunzionale dell'amministrazione**

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

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

Sulla base delle predette disposizioni i limiti sono i seguenti:

- tetto di spesa 2011-2013, pari ad euro 19.447.955,37;
- tetto di spesa riferito al personale a tempo determinato e con altre forme di lavoro flessibile, pari ad euro 892.229,90.

Ai fini dell'applicazione e verifica del nuovo parametro di sostenibilità finanziaria della spesa di personale introdotto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, a seguito del rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2022 (deliberazione di Consiglio n. 20 del 20 aprile 2023), si è provveduto a calcolare, sulla base dei dati risultanti dallo stesso, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE, secondo le definizioni dell'art. 2 del DPCM 17 marzo 2020, determinando di conseguenza, nei termini esposti nella seguente tabella, il nuovo valore di riferimento e la conseguente fascia di appartenenza del Comune di Carpi:

### **Valori soglia e fascia di appartenenza**

	Anno	Documento di bilancio	Importo (*)	Valore % di riferimento (**)	Valore-soglia % medio (tab. 1)	Valore-soglia % superiore (tab. 3)	Fascia di appartenenza
Spesa di personale	2022	Rendiconto	21.894.872,42	29,62%	27,60%	31,60%	intermedia
Entrate correnti	2022 (***)	Rendiconto	77.867.929,47				
FCDE	2022	Assestato	3.953.799,14				

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

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

(\*\*\*) Sono considerate le entrate dell'ultimo rendiconto approvato, anziché la media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, poiché, per gli enti in fascia intermedia, come appunto il Comune di Carpi in base al rendiconto 2022, l'art. 33, c. 2 del d.l. 34/2019 stabilisce che: "I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato". Nello stesso senso, anche la Circolare del Ministro della P.A. del 13.05.2020: "Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato". In ogni caso, qualora il riferimento o l'orientamento interpretativo dovessero mutare o essere meglio precisati, i calcoli sopra esposti saranno adeguati.

### Programmazione cessazioni dal servizio

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

### Cessazioni programmate

Area dal 01/04/2023	Presenti al 01.01.2023		Cessazioni					
			2023		2024		2025	
	t. ind.	Art. 90/110	t. ind.	Art. 90/110	t. ind.	Art. 90/110	t. ind.	Art. 90/110
Operatori	1							
Operatori esperti	52		-2					
Istruttori	73	3	-3			-3		
Funzionari e E.Q.	74	6	-9	-1	-1	-5		
Dirigenti	2	2				-2		
	202	11	-14	-1	-1	-10		

### Stima evoluzione dei fabbisogni di personale

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

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

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

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

- a norme di finanza pubblica invariate, le assunzioni programmate potranno essere anticipate o posticipate in base all'andamento delle cessazioni programmate;
- nel corso del triennio 2023/2025 potrà essere assicurata la copertura del turn-over dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della programmazione vigente a seguito di cessazioni non già previste eventualmente verificatesi nel triennio. Tali posti vacanti potranno essere tutti ricoperti a tempo indeterminato con la procedura più idonea tra quelle possibili;

- potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
- potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente;
- saranno effettuate le assunzioni necessarie relative a disabili e categorie protette e, qualora si verificassero ulteriori scoperture dal processo di compensazione relativo a disabili e altre categorie protette, di cui alla L. 68/1999, potrà essere attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Modena, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

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

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

**Dotazione organica conseguente alla programmazione**

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

**Dotazione organica Personale a tempo indeterminato**

Area dal 01/04/2023	Presenti al 15.06. 2023	2023		2024		2025		Totale al 31.12.2025
		Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	
Operatori	1							1
Operatori esperti	50		2					52
Istruttori	73		10					83
Funzionari e E.Q.	73	-4	13	-1	4			85
Dirigenti	2						1	3
<b>TOTALE</b>	<b>199</b>	<b>-4</b>	<b>25</b>	<b>-1</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>224</b>

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

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

**Dotazione organica Personale non a tempo indeterminato  
Assunzioni ex artt. 90, 108 e 110 del TUEL**

Area dal 01/04/2023	Categoria	Presenti al 15.06. 2023	2023		2024		2025		Totale al 31.12.2025
			Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	
ISTRUTTORI	C	3			-3	3			3
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	5			-5	5			5
	Dirigenti	2			-2	2			2
	<b>Totale</b>	<b>10</b>			<b>-10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

Per quanto riguarda l'utilizzo del **lavoro flessibile** nelle sue varie forme (tempo determinato, somministrazione di lavoro, mansioni superiori, assegnazione temporanea), ivi compreso quello per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, si rimanda alle indicazioni contenute nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2023-2025" della presente sottosezione.

**Presupposti per procedere alle assunzioni**

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

Norma	Descrizione	Adempimento
Art. 6 del d.lgs. 165/2001	Rideterminazione della dotazione organica	Con il presente atto
Art. 33 del d.lgs. 165/2001	Ricognizione delle situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale	Acquisite dichiarazioni dei Dirigenti agli atti Unione n. prot. 77567 del 10/10/2022 –Settore S0 “Segretario Generale” e Servizi/Uffici S0A “Segretario Generale”, S0B “Ufficio di Gabinetto”, S0C “Portavoce del Sindaco”; prot. 83499 del 02/11/2022 - Settore S1 “Servizi alla città”; prot. 80129 del 19/10/2022 – Settore S2 “Sviluppo culturale - Promozione della Città”; prot. 83797 del 03/11/2022 – Settore S3 “Ambiente - Transizione ecologica”; prot. 84013 del 04/11/2022 – Settore S4 “Pianificazione e sostenibilità urbana - Edilizia privata”; prot. 83856 del 03/11/2022 – Settore S5 “Opere Pubbliche - Manutenzione della Città”;
Art. 6, del d.l. 80/2021	Approvazione PIAO	PIAO 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 211 del 29 novembre 2022. Stralcio sezione 3.3 PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 04.07.2023. PIAO 2023-2025 approvato con la presente deliberazione.
Art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Bilancio di previsione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 4 maggio 2023. Rendiconto 2022 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 20 aprile 2023. Bilancio consolidato 2021 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 58 del 29 settembre 2022. Dati inviati alla BDAP nei termini, come da comunicazione del Dirigente dei Servizi Finanziari
Art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009	Gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica	Dati inviati alla BDAP nei termini, come da comunicazione del Dirigente dei Servizi Finanziari

---

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

---

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

Al fine di compensare le importanti cessazioni intervenute negli ultimi anni e per sostenere il processo di innovazione organizzativa, negli esercizi 2021 e 2022 si è dato corso, presso il Comune di Carpi, ad una importante azione di reclutamento grazie alla quale sono state concluse, rispettivamente, 15 (nell'esercizio 2021) e 51 (nell'esercizio 2022) assunzioni a tempo indeterminato.

Per consolidare la struttura organizzativa e accelerare l'avvio delle assunzioni del 2023, con deliberazione della Giunta Comunale n. 118/2023 è stata approvata, quale stralcio rispetto al documento complessivo, la Sezione 3.3 "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale" del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 e la relativa Appendice recante la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025; la citata programmazione ha definito la copertura di n. 30 posti complessivi a tempo indeterminato, tenuto conto che, come attestato dall'organo di revisione nel parere sul rendiconto 2022, *«Nell'esercizio 2022, l'Ente ha proceduto ad assunzioni di personale a tempo indeterminato rispettando il "valore soglia di rientro" di cui all'art. 6 del DPCM 17/03/2020 per la fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58»*.

Alla citata deliberazione si rinvia con riferimento all'Appendice del documento ad essa allegato, sia per le assunzioni a tempo indeterminato che per le assunzioni a tempo determinato, che per comodità di lettura si riporta di seguito.

Nella stessa deliberazione è riportato anche il parere del Collegio di Revisione che, con verbale agli atti al n. 49482 di protocollo (Unione) del 30 giugno 2023, ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, alla luce dell'impatto economico-finanziario della spesa di personale complessiva e in particolare di quella conseguente alla programmazione del triennio 2023/2025 con le nuove assunzioni previste dalla pianificazione, la cui copertura finanziaria è assicurata a valere sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2023-2025.

## PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

### Assunzioni a tempo indeterminato

#### Premessa

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

In proposito si segnala che, nei primi sette mesi dell'anno 2023, sono stati approvati significativi interventi normativi che interessano l'acquisizione di personale, in particolare:

- l'articolo 1-bis, del d.l. 44/2023, convertito in legge 74/2023, modificando l'articolo 35, comma 5-ter, del d.lgs. 165/2001, ha introdotto delle limitazioni alla possibilità di utilizzare le graduatorie degli idonei dei futuri concorsi;
- l'articolo 4, del d.l. 61/2023, in corso di conversione, ha disposto l'interruzione dei termini, anche di iscrizione ai concorsi, per i residenti nelle zone interessate dagli eventi atmosferici di maggio 2023;
- il d.p.r. 82/2023 ha introdotto significative modifiche al d.p.r. 487/1994 che regola i concorsi del personale non dirigenziale.

Di conseguenza, la scelta delle procedure da attivare per la singola assunzione sarà influenzata anche dai predetti provvedimenti.

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

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

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

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

Codice	Area	profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
<b>Sezione I</b>				
<b>Assunzioni già previste da precedenti piani triennali dei fabbisogni, non ancora perfezionate, confermate col presente atto</b>				
2022-R-S4-C-2	Istr.	Istruttore tecnico	S4 "Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata"	<b>PTFP 22-24</b> Concorso bandito
2022-R-S5-C-1	Istr.	Istruttore tecnico	S5 "Opere pubbliche e manutenzione della città"	<b>PTFP 22-24</b> Concorso bandito
2022-R-S5-C-2	Istr.	Istruttore tecnico	S5 "Opere pubbliche e manutenzione della città"	<b>PTFP 22-24</b> Concorso bandito
<b>Sezione II</b>				
<b>Programmazione 2023-2025 (comprese assunzioni 2023-2024 già previste da precedenti piani triennali dei fabbisogni confermate col presente atto)</b>				
<b>Anno 2023</b>				
2023-R-S0-C-1	Istr.	Istruttore amministrativo	S0 "Segretario generale"	Procedura ai sensi dell'articolo 20, comma 2, d.lgs. 75/2017 o art. 3, comma 5, d.l. 44/2023.
2023-R-S0-D-1	Funz. EQ	Istruttore direttivo amministrativo	S0A "Segreteria generale e affari istituzionali"	
2023-R-S1-C-1	Istr.	Istruttore amministrativo	S1 "Servizi alla Città"	<b>PTFP 22-24</b> Sostituisce 2021-R-A1-C-3 Approvata graduatoria concorso
2023-R-S1-C-2	Istr.	Istruttore comunicazione	S1 "Servizi alla Città"	Sostituisce 2022-CFL-G2-C-1
2023-R-S1-C-3	Istr.	Istruttore amministrativo	S1 "Servizi alla Città"	
2023-R-S1-C-4	Istr.	Istruttore amministrativo	S1 "Servizi alla Città"	
2023-R-S1-C-5	Istr.	Istruttore amministrativo	S1 "Servizi alla città"	
2023-R-S1-D-1	Funz. EQ	Istruttore direttivo statistico	S1 "Servizi alla Città"	
2023-R-S1-D-2	Funz. EQ	Istruttore direttivo comunicazione	S1 "Servizi alla Città"	
2023-R-S1-D-3	Funz. EQ	Istruttore direttivo amministrativo	S1 "Servizi alla Città"	
2023-R-S1-D-4	Funz. EQ	Istruttore direttivo archivistica	S1 "Servizi alla Città"	

Codice	Area	profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
2023-R-S1-D-5	Funz. EQ	Istruttore direttivo amministrativo	S1 "Servizi alla Città"	
2023-R-S2-D-2	Funz. EQ	Istruttore direttivo archivista	S2 "Sviluppo culturale – promozione della città"	
2023-R-S2-D-3	Funz. EQ	Istruttore direttivo culturale	S2 "Sviluppo culturale – promozione della città"	
2023-R-S4-D-1	Funz. EQ	Istruttore direttivo urbanista	S4 "Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata"	
2023-R-S4-D-2	Funz. EQ	Istruttore direttivo tecnico	S4 "Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata"	
2023-R-S5-B3-1	Op. Esp.	Collaboratore tecnico	S5 "Opere pubbliche e manutenzione della città"	
2023-R-S5-B3-2	Op. Esp.	Collaboratore tecnico	S5 "Opere pubbliche e manutenzione della città"	
2023-R-S5-C-1	Istr.	Istruttore amministrativo	S5 "Opere pubbliche e manutenzione della città"	
2023-R-S5-D-1	Funz. EQ	Istruttore direttivo amministrativo	S5 "Opere pubbliche e manutenzione della città"	
2023-R-S5-D-2	Funz. EQ	Istruttore direttivo tecnico	S5 "Opere pubbliche e manutenzione della città"	
2023-R-S5-D-3	Funz. EQ	Istruttore direttivo tecnico	S5 "Opere pubbliche e manutenzione della città"	
<b>Anno 2024</b>				
2024-R-S1-D-1	Funz. EQ	Istruttore direttivo amministrativo	S1 "Servizi alla città"	
2024-R-S2-D-1	Funz. EQ	Istruttore direttivo conservatore museale	S2 "Sviluppo culturale – promozione della città"	
2024-R-S2-D-2	Funz. EQ	Istruttore direttivo culturale	S2 "Sviluppo culturale – promozione della città"	
2024-R-S5-D-1	Funz. EQ	Istruttore direttivo tecnico	S5 "Opere pubbliche e manutenzione della città"	

---

Codice	Area	profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
<b>Anno 2025</b>				
2025-R-S3-DIR	DIR	Dirigente	Settore S3 “Ambiente – transizione ecologica”	<b>PTFP 22-24</b> Sostituisce 2024-R-S3-DIR

---

### Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile

Codice	Cat.	profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
<b>Assunzioni ex art. 90 / 110 del TUEL</b>				
<b>Anno 2023</b>				
<b>Anno 2024</b>				
Si prevede la possibilità di attivare contratti corrispondenti a quelli in scadenza con il mandato amministrativo 2019-2024				
<b>Anno 2025</b>				
<b>Altre assunzioni tempo determinato e lavoro flessibile</b>				
<b>Anni 2023-2025</b>				
<p>La spesa complessiva presunta per assunzioni a tempo determinato rientra all'interno dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, tenendo conto che il suddetto limite non trova applicazione per le assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.</p> <p>Possibilità di assunzione ai sensi art. 110 c. 2 per progetti in corso o da elaborare, e comunque all'interno dei limiti di cui all'art.9 comma 28, D.L.78/2010.</p> <p>Potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo.</p> <p>Si potrà dare corso all'attivazione di rapporti di lavoro flessibile previsti dalla normativa vigente per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, avvalendosi anche delle specifiche modalità previste da disposizioni di legge speciali.</p> <p>Potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente.</p>				

## **Formazione del personale**

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

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

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

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

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

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

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

### **Principali riferimenti normativi sulla formazione**

- **D. Lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D. Lgs. n. 179/2016; D. Lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
  - "1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.*
  - 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale".*
- **D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"** il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*

*concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*

*rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda..." e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...";*

- **L. 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D. Lgs. 33/2013** e il **D. Lgs. 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti (articolo 1: comma 5, lettera b); comma 8; comma 10, lettera c) e comma 11), l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

- **Articolo 15, comma 5, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: "*Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti*";
- **Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- "**Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi "... *sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale*"; a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA** "Ri- formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- **CCNL della dirigenza area delle funzioni locali del 17 dicembre 2020**, il cui art. 51 stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali e come attività di carattere continuo e obbligatorio;
- **CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022**, i cui artt. 54, 55, 56 del stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione quale leva strategica sia per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni sia per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo;

- **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021**, che prevede, nell’ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di Learning Communities per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali;
- **D.L. 36/2022, come convertito in Legge 79/2022, che ha modificato l'art. 54, comma 7, del D.Lgs. 165/2001** aggiungendo il seguente paragrafo: *«Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico»;*
- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023** “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. La Direttiva ribadisce altresì il proprio ruolo di promotore, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, di interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante, in particolare, il progetto Syllabus e il progetto PA 110 e lode;

*“La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l’amministrazione:*

*a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;*

*b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell’ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.”;*

- **DL 44/2023 “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche”**, come convertito dalla L. 74/2023: con l’articolo 1, comma 14-sexies il decreto integra l’art 6 del DL 80/2021, inserendo il comma 7-ter, in base al quale *“Nell’ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l’impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall’Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi”*.

### **Vision del processo di Formazione**

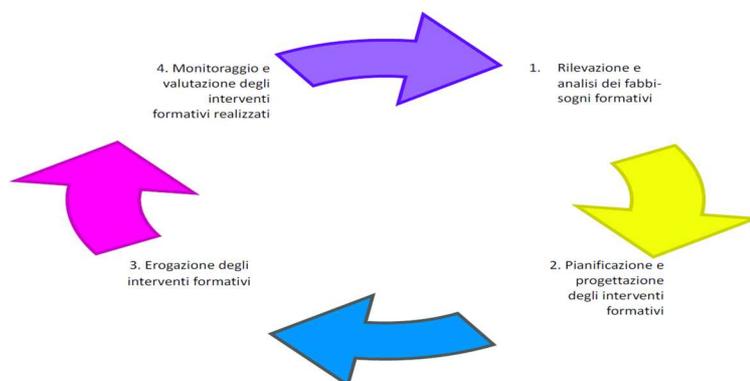
Il Comune di Carpi ispira la propria proposta di formazione ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

- partecipazione: il processo di formazione prevede momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa;
- sostenibilità: i percorsi formativi proposti devono essere alla portata delle risorse umane, finanziarie e strumentali, così da poter essere effettivamente realizzati;
- flessibilità: il presente piano potrà e dovrà essere aggiornato ed integrato al presentarsi di esigenze attualmente non prevedibili.

In termini metodologici, il Comune di Carpi concepisce la formazione come un ciclo continuo partecipato, co-prodotto, modulato e inter-settoriale:

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



### **Attori del processo di Formazione**

I principali attori del processo di formazione sono:

- Dirigente del Settore Servizi al personale dell'Unione delle Terre d'Argine, ente di cui fa parte il Comune di Carpi. È il responsabile, in sinergia con gli altri ruoli apicali dell'ente, dell'attuazione del Piano della formazione.
- Responsabile della Formazione: è corresponsabile dell'attuazione del Piano della formazione. È inoltre il referente che individua e abilita i dipendenti da avviare all'attività formativa sulla piattaforma Syllabus e che verifica l'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi formativi previsti attraverso l'utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma.
- Ufficio Formazione, presso il Settore Servizi al personale dell'Unione delle Terre d'Argine: è l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- Dirigenti: hanno il compito di promuovere lo sviluppo e la crescita delle proprie risorse umane. Sono coinvolti nei processi di formazione nelle seguenti fasi: segnalazione delle priorità formative nell'ambito dei fabbisogni formativi individuati dai dipendenti, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale e definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore/servizio di competenza. Sono, infine, essi stessi i destinatari delle iniziative di formazione. La promozione della formazione costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti.
- Elevate qualificazioni: lavorano in sinergia con il proprio dirigente per promuovere lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. Sono essi stessi i destinatari delle iniziative di formazione.
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione; vengono coinvolti in un processo partecipativo di rilevazione dei fabbisogni formativi, del gradimento e di valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- Docenti: l'ufficio formazione può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione, preferendo il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate esistenti all'interno degli enti. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può anche essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da società di formazione di comprovata esperienza e competenza.
- Agenzie/enti esterni: l'ufficio Formazione collabora in maniera sistematica con l'Osservatorio Provinciale Appalti Pubblici, che si occupa di organizzare giornate di aggiornamento in materia di appalti pubblici, forniture e servizi, indirizzate agli operatori del settore.
- Piattaforma Syllabus: la piattaforma si farà promotrice di obiettivi formativi specifici per lo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali inerenti la transizione amministrativa, ecologica e digitale e di altri ambiti tematici strategici nell'ambito del PNRR.

### **Le risorse economiche dedicate alla formazione**

Ai fini della pianificazione degli interventi formativi il Comune di Carpi ha previsto nel proprio bilancio, per l'organizzazione e la realizzazione di percorsi formativi in house, nonché per la partecipazione a corsi organizzati da Enti esterni, uno stanziamento, per l'esercizio 2023, pari a € 65.300 così suddivisi:

- formazione per il personale € 32.000
- formazione obbligatoria sicurezza € 15.000
- formazione finanziata a valere su risorse PNRR – intervento Missione 1 – componente 3 – investimento 1.2 “Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei biblioteche e archivi” – CUP C99I23000020006 “A portata di mano il museo per tutti” € 18.300

### **La progettazione del Piano**

L'obiettivo che la redazione del presente Piano vuole perseguire è quello di definire chiaramente le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento sia delle competenze trasversali sia di quelle tecnico-specialistiche, suddivise per livello organizzativo e per famiglia professionale, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire per tutte le figure professionali dell'amministrazione.

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

Le proposte di formazione per il triennio 2023-2025 sono state elaborate a conclusione di un percorso costituito dalle seguenti tappe:

a) analisi dei questionari di rilevazione dei fabbisogni formativi somministrati a tutti i dipendenti;

b) confronto con i dirigenti per definire, nell'ambito delle aree tematiche di interesse e dei relativi singoli interventi formativi, le priorità di attivazione;

c) monitoraggio della performance individuale, al fine di individuare i processi di sviluppo e di trasformazione necessari;

d) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;

e) consultazione del CUG - Comitato Unico di Garanzia, il quale può segnalare e promuovere la realizzazione di iniziative formative, finalizzate alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione. (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019), partecipando in questo modo alla definizione del Piano formativo dei dipendenti dell'ente;

f) integrazione con i fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria sull'anticorruzione;

g) integrazione con i fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria sulla sicurezza;

h) integrazione con gli obiettivi formativi sulle competenze digitali previsti dalla piattaforma Syllabus.

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

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

Successivamente ai dirigenti sono stati richiesti:

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

### **La definizione del Piano 2023-2025**

Il Piano, riportato in calce al presente paragrafo, è suddiviso per aree tematiche di interesse generale e le articola in singoli interventi formativi che saranno poi sviluppati in dettaglio con l'individuazione e definizione degli specifici aspetti (target, moduli, durata, docenze, modalità di erogazione, ecc...). Come sopra già specificato, le priorità di attivazione dei

---

singoli corsi sono state definite di concerto con i dirigenti dell'ente, sulla base degli obiettivi di performance dello stesso, che possono determinare la necessità di sviluppo e/o consolidamento di nuove e specifiche competenze (ad esempio la gestione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR).

Le aree tematiche ed i rispettivi singoli interventi formativi recepiscono altresì le priorità formative individuate dalla Direttiva del marzo 2023, ovvero la transizione digitale, l'inserimento dei neo assunti, lo sviluppo delle soft skills, la formazione internazionale.

Il Piano individua inoltre specifici percorsi manageriali, ovvero percorsi formativi progettati dalla Direzione generale dell'Unione delle Terre d'Argine (in collaborazione con il settore Servizi al personale) esclusivamente per i dirigenti e le elevate qualificazioni dell'Unione e dei Comuni aderenti, tra cui il Comune di Carpi.

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

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

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

Il Comune di Carpi aderisce e valorizza, inoltre, le occasioni di formazione "a catalogo" promosse e organizzate da altri soggetti:

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

### **Modalità e regole del processo di Formazione**

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

- Formazione in presenza
- Formazione a distanza (sincrona e asincrona)
- Formazione mista ("blended": alternanza di eventi formativi in presenza e a distanza)

Il Comune di Carpi privilegia la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive. In particolare usufruisce del portale **Never Stop Learning**, progettato e creato dall'Unione delle Terre d'Argine per l'erogazione di corsi in e-learning, a disposizione degli Enti dell'Unione per la formazione dei propri dipendenti.

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

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

- per i corsi organizzati "in house" avvengono sulla base della segnalazione dei dirigenti, previa richiesta da parte dell'Ufficio formazione dell'Unione delle Terre d'Argine;

- per i corsi organizzati da enti esterni le richieste giungono all'Ufficio formazione dell'Unione delle Terre d'Argine tramite apposita procedura progettata dall'Ufficio e accessibile dalla Intranet aziendale, sempre su segnalazione dei dirigenti o delle EQ.

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

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

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

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia. La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

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

Il Comune di Carpi, in linea con quanto previsto dalla Direttiva del marzo 2023, si impegna a garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno erogata attraverso tutte le opportunità formative sopra descritte (formazione in house, formazione a catalogo, formazione erogata dal portale aziendale **Never Stop Learning**, formazione obbligatoria, formazione settoriale, ecc, ...)

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

### **Misure volte ad incentivare lo sviluppo delle competenze del personale**

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

### Piano della formazione 2023/2025

In attuazione delle politiche formative descritte nel presente paragrafo, sono di seguito rappresentati i corsi di formazione trasversali la cui attivazione è programmata nel triennio 2023/2025.

Area tematica	Titolo corso	Anno di realizzazione	Destinatari/Note
AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA	AGA.01 - La redazione degli atti amministrativi		
	AGA.02 - D.lgs. 50/2016 "Codice dei Contratti" - evoluzione della normativa	2023	Personale area tecnica e area amministrativa del Comune di Carpi
	AGA.03 - Gestione delle procedure di acquisto di servizi nel mercato elettronico		
	AGA.04 - Aggiornamenti normativi relativi a ordinamento enti locali, riforma Pubblico impiego, contrattazione collettiva		
	AGA.05 - Procedimenti amministrativi e la normativa sulla semplificazione (D.L 76/2020)		
AREA FINANZIARIA E CONTABILE	AFC.01 - Finanza pubblica e contabilità degli enti locali – livello base		
	AFC.02 - Finanza pubblica e contabilità degli enti locali – livello avanzato		
	AFC.03 - Il bilancio armonizzato correlato all'utilizzo di cityware modulo bilancio	2023 e 2024	Personale area amministrativa del Comune di Carpi
	AFC.04 - Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi		
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	APC.01 - La programmazione, il controllo, la valutazione nell'ente locale e gli strumenti in uso nell'Unione Terre d'Argine (o nei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi e Soliera)	2023	Referenti della programmazione del Comune di Carpi
	APC.02 - Il controllo di gestione		
	APC.03 - Gli strumenti per la misurazione e valutazione della qualità dei servizi: indagini e carte dei servizi		
AREA RELAZIONALE E DELLA COMUNICAZIONE	ARC.01 - La comunicazione efficace: allenare la capacità di capire, farci capire, credere, apprezzare	2023 e 2024	Personale del Comune di Carpi con frequenti e costanti rapporti con l'utenza e i cittadini
	ARC.02 - La comunicazione "mediata": comunicare al telefono e/o tramite e-mail	2023 e 2024	Personale del Comune di Carpi con frequenti e costanti rapporti mediati dal telefono o dalle mail con l'utenza e i cittadini
	ARC.03 - Collaborare nel gruppo di lavoro		

Area tematica	Titolo corso	Anno di realizzazione	Destinatari/Note
	ARC.04 - Guidare il gruppo verso il gruppo di lavoro e il team		
AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	AOL.01 - Tecniche e strumenti di project management		
	AOL.02 - Il lavoro per obiettivi e la rendicontazione dei risultati		
	AOL.03 - La gestione del tempo: definire le priorità e il tempo in funzione degli obiettivi		
AREA INFORMATICA E DELL'ICT	AICT.01 - L'utilizzo degli strumenti di archiviazione e condivisione di file e cartelle (Google Drive)		
	AICT.02 - Pacchetto office avanzato		
	AICT.03 - Produrre, comunicare e pubblicare contenuti digitali		
	AICT.04 - L'utilizzo di cityware modulo gestione protocollo e gestione atti	2023	Personale area amministrativa del Comune di Carpi
AREA AMMINISTRAZIONE DIGITALE	AAD.01 - I processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti: dalla protocollazione all'archiviazione digitale	2023	Personale del Comune di Carpi
	AAD.02 - Conoscere gli open data (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
	AAD.03 - Conoscere l'identità digitale (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
	AAD.04 - Proteggere i dati personali e la privacy (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
	AAD.05 - Proteggere i dispositivi (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
	AAD.06 - Produrre, valutare e gestire documenti informatici (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
	AAD.07 - Conoscere le tecnologie emergenti della Trasformazione Digitale (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
	AAD.08 - Gestire dati, informazioni e contenuti digitali (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale

Area tematica	Titolo corso	Anno di realizzazione	Destinatari/Note
	AAD.09 - Conoscere gli obiettivi della Trasformazione Digitale (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
	AAD.10 - Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
	AAD.11 - Comunicare e condividere con cittadini, imprese e altre PA (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
	AAD.12 – Erogare servizi on-line (corso Syllabus)	2023 2024 2025	2023: 30% del personale 2024: ulteriore 25% del personale 2025: ulteriore 20% del personale
AREA LINGUISTICA	AL.01 - Corso base di inglese		
	AL.02 - Corso avanzato di inglese		
FORMAZIONE MANAGERIALE	Altre/Partenze: percorso "dedicato", di consapevolezza del ruolo, che offre sia momenti per consolidare e rafforzare le competenze manageriali, sia - momenti per fermarsi a riflettere e poi ripartire da nuovi punti di vista (rivolto ai dirigenti e, occasionalmente, alle posizioni organizzative)	2023	Dirigenti del comune di Carpi
	Leadership: esercitare il ruolo, pianificare il lavoro, guidare i propri collaboratori (rivolto alle posizioni organizzative)	2023	EQ del Comune di Carpi
FORMAZIONE NEOASSUNTI	Onboarding: percorso modulare interamente digitale di inserimento e conoscenza del contesto organizzativo e delle principali procedure di base dell'ente. Comprende la formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico	2024	Personale neo assunto

Il piano di lavoro delineato nella tabella precedente non tiene, ovviamente, conto di fabbisogni ulteriori, emergenti nel corso delle annualità 2023-2025, a seguito di mutazioni del contesto (normativo, organizzativo ecc), in risposta ai quali verrà assicurata la partecipazione del personale interessato a corsi "a catalogo" e che si configurerà in base alle proposte formative disponibili selezionate dai settori.

Nel triennio di riferimento saranno attivati anche percorsi formativi specialistici sulla base delle esigenze esplicitate dai settori. Una particolare attenzione sarà dedicata ai fabbisogni formativi del personale tecnico impegnato su progetti PNRR.

Di seguito sono declinati gli indicatori e i target, assunti a livello di ambito territoriale ottimale, al fine di monitorare, nel triennio di riferimento l'efficacia e la qualità del processo formativo.

***Indicatori e target del processo formativo***

	Target 2023	Target 2024	Target 2025
<b>Indicatori di Output</b>			
Totale ore formazione del personale dell'Unione e dei Comuni aderenti	≥24 ore * n° dipendenti	≥24 ore * n° dipendenti	≥24 ore * n° dipendenti
Ore di formazione erogate / n° totale dei dipendenti in servizio dell'Unione e dei Comuni aderenti	≥24 ore	≥24 ore	≥24 ore
<b>Indicatori di Outcome</b>			
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	Obiettivo di sviluppo e miglioramento: target comunque non inferiore a sufficiente	Target da definire con la programmazione 2024/2026	Target da definire con la programmazione 2024/2026
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	Obiettivo di sviluppo e miglioramento: target comunque non inferiore a sufficiente	Target da definire con la programmazione 2024/2026	Target da definire con la programmazione 2024/2026

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

### Premessa

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

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

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

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

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

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

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

### **Oggetto**

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

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

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

Quanto ai soggetti destinatari, la formazione sarà rivolta:

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

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

### **Percorsi Formativi**

#### Formazione Livello Generale

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

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

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

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

Con particolare riferimento al tema dell'etica pubblica, si rammenta che l'art. 15, comma 5 bis, del Dpr 62/2013, introdotto dal Dpr 81/2023, prevede cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità. Gli Enti aderenti all'ambito

territoriale ottimale si attiveranno, già dall'anno in corso, per garantire la somministrazione della formazione in conformità alle previsioni della citata novella normativa.

### Formazione Livello Specifico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Monitoraggio delle attività formative

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

## 4. Monitoraggio

## 4.1 Sistema di Monitoraggio

Il PIAO è un documento complesso, che racchiude al suo interno numerose dimensioni e strumenti programmatori; la sua approvazione, così come la sua redazione, è unitaria, ma la sua gestione risente e dipende dai tempi e dalle esigenze dei processi che ad esso fanno capo.

Il monitoraggio della pianificazione contenuta nel DUP si affianca (o meglio si antepone logicamente) al monitoraggio del PIAO, che si svolge secondo le disposizioni specificamente stabilite per ogni dimensione.

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

La presente sezione si propone di rappresentare il sistema di monitoraggio in forma integrata.

## 4.2 Monitoraggio Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

### *Monitoraggio Valore Pubblico*

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione, che costituiscono il momento di verifica privilegiato del Valore Pubblico, avviene secondo le modalità stabilite dall'art. 147 – ter del D.lgs 267/2000.

Il monitoraggio è effettuato, di norma, attraverso due rilevazioni relative ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti:

1. rilevazione dei dati al 30 giugno dell'esercizio di riferimento - nel rispetto del punto 4.1 del principio contabile applicato della programmazione, allegato 4/1 al D.lgs 118/2011, il Documento Unico di Programmazione, da presentare al Consiglio entro il 31 luglio di ciascun anno per le conseguenti deliberazioni, comprende anche lo stato di attuazione dei programmi, effettuato ai sensi dell'articolo 147-ter del TUEL (integrato nella parte I della SeO);
2. rilevazione dei dati al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento - il controllo, a consuntivo, in ordine allo stato di attuazione dei programmi, è integrato nella sezione dedicata della Relazione sulla Gestione, approvata, con il Rendiconto, dal Consiglio comunale entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Segretario Generale e le relative attività sono assegnate, dal vigente funzionigramma, all'Ufficio "Programmazione e controlli direzionali".

Per gli esiti dettagliati del monitoraggio 2022 della sezione Valore Pubblico si rimanda all'allegato A.

Per il monitoraggio infrannuale 2023 degli obiettivi strategici e operativi si rimanda invece al Documento Unico di Programmazione 2024-2026.

Il monitoraggio della dimensione "valore pubblico" del PIAO avviene, di norma, con cadenza annuale, a seguito dell'approvazione della Relazione sulla Gestione.

Il Comune di Carpi effettua altresì il controllo sulla qualità dei servizi erogati, ai sensi di quanto previsto dall'art.147, co. 2, lett. e) del Tuel, con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente.

La Relazione sullo Stato della Qualità dei servizi, redatta annualmente, riporta i dati di monitoraggio della qualità di alcuni servizi erogati direttamente dal Comune di Carpi, quali: la biblioteca A. Loria, la biblioteca ragazzi "Il Falco magico", l'archivio storico, il teatro comunale, i musei di "Palazzo dei Pio" e il servizio "InCarpi". Il monitoraggio ha l'obiettivo di verificare il rispetto degli standard di qualità approvati nelle carte di servizio e nella normativa di riferimento (direttive regionali).

Il monitoraggio sulla qualità dei servizi erogati da organismi partecipati è integrato all'interno del Referto sull'andamento delle società partecipate non quotate del Comune di Carpi, elaborato ai sensi degli artt.147-quater del d.lgs.267/2000 e 6 del "Regolamento Organizzazione, strumenti e modalità dei controlli interni".

Si rinvia al PIAO dell'Unione Terre d'Argine per il monitoraggio delle seguenti dimensioni della programmazione:

- Modalità e azioni per la piena accessibilità dei cittadini over65 e con disabilità;
- Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare (Piano di miglioramento);

- Qualità dei servizi conferiti.

### **Monitoraggio Performance**

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa.

I termini e le modalità delle verifiche sono definiti dal Regolamento recante "Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 6 maggio 2014 e, da ultimo, modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 125 dell'11 luglio 2023.

Le verifiche vengono effettuate dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina le rendicontazioni presentate da ciascun dirigente di settore, dispone le eventuali correzioni e valida il grado di avanzamento degli obiettivi, predisponendo un'apposita relazione da trasmettere per l'approvazione alla Giunta comunale.

Il Nucleo di Valutazione, durante la verifica dello stato di avanzamento esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i settori, il Nucleo di Valutazione stabilisce le percentuali di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Segretario Generale e le relative attività sono assegnate, dal vigente funzionigramma, all'Ufficio "Programmazione e controlli direzionali".

Per il monitoraggio della performance 2022 si rimanda alla Relazione consuntiva sulla Performance 2022 approvata con Deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 11/04/2023. (<https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/amministrazione-trasparente-carpi/10561-performance/relazione-sulla-performance/95013-relazione-consuntiva-sulla-performance-anno-2022>)

### **Monitoraggio Rischi corruttivi e trasparenza**

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dal Comune di Carpi è puntualmente descritto nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e, in particolare, nell'allegato C) al presente piano, cui si rinvia.

## 4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano

### **Struttura Organizzativa**

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

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

### **Organizzazione del lavoro agile**

Per il monitoraggio della presente sezione si rinvia al PIAO dell'Unione Terre d'Argine.

### **Piano triennale del fabbisogno del personale**

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

Il monitoraggio è integrato nella sezione "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2023-2025"

La responsabilità del monitoraggio di questa dimensione della programmazione fa capo al Dirigente del Settore Servizi al Personale.

### **Formazione**

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

Entrambe le verifiche interessano sia la valutazione delle presenze che, quando previsto, la valutazione del gradimento/apprendimento, con particolare attenzione alla formazione obbligatoria.

Gli indicatori e i target del processo formativo, per gli esercizi 2023/2025, sono rappresentati nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del presente piano.

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

La responsabilità del monitoraggio del processo formativo fa capo al Dirigente del Settore Servizi al Personale.