



Città di Pavullo nel Frignano

Comune di Pavullo nel Frignano
Provincia di Modena

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026**

Indice

Premessa	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1. Valore pubblico	8
2.2. Piano degli obiettivi e Piano della Performance.....	58
2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza.....	78
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	79
3.1. Struttura organizzativa.....	79
3.2. Organizzazione del lavoro agile	85
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	86
3.3.1. Le strategie formative per il personale	86
4. MONITORAGGIO	98

ALLEGATI

2.A. – Piano degli obiettivi e Piano della Performance

2.B. – Attività ordinaria

2.C. – Performance organizzativa

2.D. – Sistema di Valutazione

2.E. – Sottosezione di programmazione “Rischi Corruttivi e Trasparenza”

3.A. – Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

Premessa

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 58 del 21/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 del 21/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO integra, tra gli altri, il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Fonte: Quaderno Anci “Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO): linee di indirizzo, schemi e modelli per la sua attuazione”, https://www.anci.it/wp-content/uploads/PIAO_quaderno-operativo_2023-DEF.pdf

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Pavullo nel Frignano
Indirizzo	Piazza Montecuccoli 1, 41026, Pavullo nel Frignano (MO)
Codice Fiscale / Partita Iva	00223910365
Codice Univoco di Fatturazione	UFQZ31
Sindaco	Davide Venturelli
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023	78
Numero abitanti al 31 dicembre 2022	18.204
Pec	comune.pavullo@cert.comune.pavullo-nel-frignano.mo.it
Sito web istituzionale	https://www.comune.pavullo-nel-frignano.mo.it/
Email	urp@comune.pavullo-nel-frignano.mo.it

“Il Comune di Pavullo nel Frignano, Ente locale autonomo, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Della sua autonomia si avvale per il perseguimento dei propri fini istituzionali e per l'organizzazione e lo svolgimento della propria attività, alla quale provvede nel rispetto dei principi della Costituzione e delle Leggi dello Stato, della Regione e del presente Statuto.”
(Art. 1 – Statuto Comunale).

ASSESSORATI MANDATO 2021 – 2026

NOME E COGNOME	RUOLO	DELEGHE
Davide Venturelli	Sindaco	<p>Tutte le funzioni non delegate agli Assessori ed in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicazione istituzionale ➤ Personale ➤ Politiche sociali ➤ Servizi alla Persona e Politiche per la Famiglia ➤ Programmazione sanitaria e rapporti con gli Enti preposti alla salute ➤ Politiche per l'integrazione, immigrazione ed emigrazione ➤ Politiche per la partecipazione e la trasparenza ➤ Rapporti con le frazioni ➤ Partecipazione degli utenti al controllo della qualità dei servizi pubblici comunali ➤ Rapporti con associazionismo e volontariato ➤ Politiche Abitative e per la Casa – Edilizia Residenziale Pubblica ➤ Affari generali – Legali – Servizi Demografici ➤ Urbanistica e Pianificazione del Territorio ➤ Edilizia Privata ➤ S.U.A.P.
Alessandro Monti	Vicesindaco	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Commercio, Artigianato ed Attività Economiche e Produttive – Fiere e Mercati ➤ Promozione Attività Imprenditoriali e Commerciali del Centro Storico ➤ Sport e Impianti Sportivi ➤ Rapporti con il Consiglio Comunale
Daniele Cornia	Assessore	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Turismo e Promozione Turistica del Territorio ➤ Relazioni e Cooperazioni Internazionali – Gemellaggi ➤ Relazioni con il pubblico ➤ U.R.P. Rete Civica ➤ Cerimoniale, Protocollo e Celebrazioni ➤ Toponomastica ➤ Cultura e Tempo Libero ➤ Attività Museali e Bibliotecarie – Strutture Culturali e Ricreative ➤ Sistemi Informativi ed Innovazione Tecnologica ➤ Agenda Digitale
Angela Pietroluongo	Assessore	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Scuola e Pubblica Istruzione ➤ Politiche Educative e Scolastiche – Asili Nido ➤ Trasporti scolastici ➤ Pari opportunità e differenze di genere ➤ Politiche del Lavoro e Formazione Professionale ➤ Politiche Giovanili

Alice Sargenti	Assessore	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bilancio, Finanze, Tributi ed Economato ➤ Controllo di Gestione ➤ Patrimonio ➤ Partecipazioni Societarie del Comune e rapporti con le società partecipate ➤ Organizzazione e semplificazione amministrativa
Massimo Vallicelli	Assessore	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Polizia Municipale ➤ Sicurezza e legalità ➤ Lavori pubblici e Infrastrutture / Manutenzione del Patrimonio e Verde Pubblico ➤ Gestione e Valorizzazione dei Parchi e loro Arredi ➤ Arredo Urbano ➤ Politiche per la Mobilità / Viabilità e Traffico ➤ Trasporto Pubblico ➤ Protezione Civile ➤ Politiche delle Risorse Agricole e Sviluppo Rurale – Agricoltura Politiche Ambientali e del Verde ➤ Caccia e Pesca ➤ Politiche Energetiche per le Risorse Idriche, la Qualità dell’Aria – Ciclo dei Rifiuti ➤ Igiene Pubblica e Polizia veterinaria ➤ Servizi Cimiteriali e Polizia Mortuaria

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 Valore pubblico

Il Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee Guida per il Piano della Performance n. 1, pubblicate nel giugno 2017, ha definito il valore pubblico come un aumento del benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, nozione confermata dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 che lo definisce come “*incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*”.

Nelle pagine che seguono, pertanto, sono riportati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici ed obiettivi di valore pubblico generato dall’azione amministrativa, secondo la seguente struttura:

- par. 2.1.1 Valore pubblico

Si fa riferimento agli obiettivi strategici contenuti nella sezione strategica del Documento unico di programmazione (DUP).

- par. 2.1.2 Piano delle azioni positive

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che l’Amministrazione intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

- par. 2.1.3 Accessibilità fisica

Sono indicate le principali modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica agli edifici di competenza del Comune da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

- par. 2.1.4 Accessibilità digitale

Sono indicate le principali modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale della PA da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

- par. 2.1.5 Procedure da semplificare e re ingegnerizzare

Sono indicate le principali procedure da semplificare e re ingegnerizzare, secondo le misure previste dall’Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall’Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Le icone contenute nelle prossime pagine vengono utilizzate facendo riferimento a quanto previsto dal Centro Regionale di Informazione delle Nazioni Unite (<https://unric.org/it/agenda-2030/>).

L'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

Si evidenzia che ogni anno, nell'ambito della Sezione Strategica del DUP, viene aggiornata la parte specificamente dedicata al BES (Benessere equo e sostenibile). Questa parte riconduce indicatori di benessere alle politiche dell'Ente; benché nello schema tipo del Piao si espliciti che gli indicatori di outcome/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile e ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030 non si applichino ai Comuni, essa è certamente di rilievo per il monitoraggio del valore pubblico.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritto il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU.

Essa si compone di 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 "target" o traguardi, ad essi associati, che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

Si tratta di una sfida globale che coinvolge tutti i Paesi e i loro componenti, dalle imprese ai singoli cittadini, nella lotta alla povertà all'ineguaglianza ed ai cambiamenti climatici. Ogni Stato dovrà fornire il proprio contributo sviluppando una strategia che consenta di raggiungere gli Obiettivi .

L'Agenda è strutturata in cinque aree di intervento:

- Persone: contrastare povertà ed esclusione sociale e promuovere salute e benessere per garantire le condizioni per lo sviluppo del capitale umano;
- Pianeta: garantire una gestione sostenibile delle risorse naturali, contrastando la perdita di biodiversità e tutelando i beni ambientali e colturali;
- Prosperità: affermare modelli sostenibili di produzione e consumo, garantendo occupazione e formazione di qualità;
- Pace: promuovere una società non violenta ed inclusiva, senza forme di discriminazione. Contrastare l'illegalità;
- Partnership: intervenire nelle varie aree in maniera integrata.





Goal 1: Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo



Goal 2: Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile



Goal 3: Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età



Goal 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti



Goal 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze



Goal 6: Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie



Goal 7: Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni



Goal 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti



Goal 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile



Goal 10: Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni



Goal 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili



Goal 12: Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo



Goal 13: Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico



Goal 14: Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile



Goal 15: Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre



Goal 16: Pace, giustizia e istituzioni forti



Goal 17: Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

Fonte: <https://unric.org/it/agenda-2030/>

Il Benessere Equo Sostenibile (BES)

Il progetto BES, nasce in Italia nel 2010 da un'iniziativa congiunta di ISTAT e CNEL al fine di superare il concetto per cui alla base della misurazione del benessere del Paese l'unico indicatore di cui tenere conto sia il PIL.

Il Benessere equo e sostenibile (BES) è, infatti, un set di indicatori sviluppato al fine di valutare il progresso della società non solo dal punto di vista economico ma anche sociale ed ambientale.

L'Italia è il primo Paese che ha attribuito a tali indicatori un ruolo nell'attuazione e nel monitoraggio delle politiche pubbliche. Infatti, l'art. 14 della legge n. 163/2016 di riforma della legge di contabilità n. 196 del 2009, ha introdotto gli indicatori come strumento di programmazione economica, incaricando un Comitato di selezionare i parametri utili alla valutazione del benessere.

Con la medesima legge di riforma sono inoltre stati introdotti i due nuovi commi 10-bis e 10-ter all'art. 10 della legge di contabilità (l. 169/2009) che prevedono la redazione da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, sulla base dei dati forniti da ISTAT di un apposito allegato al DEF

che riporti l'andamento, nell'ultimo triennio, degli indicatori, nonché la previsione sull'evoluzione degli stessi nel periodo di riferimento e di una relazione da presentare alle Camere, sull'evoluzione dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES), sulla base degli effetti determinati dalla legge di bilancio per il triennio in corso.

I domini individuati a livello nazionale sono 12:

- Salute
- Istruzione e Formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e Istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Innovazione, ricerca e creatività
- Qualità dei servizi

Con il decreto MEF 16 ottobre 2017 sono stati individuati gli indicatori di BES che risultano essere i seguenti, relativi ad 8 dei 12 domini di cui sopra:

<h2 style="text-align: center;">GLI INDICATORI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE</h2> <p style="text-align: center;">i dodici indicatori sono:</p>			
1		2	
3		4	
5		6	
7		8	
9		10	
11		12	
REDDITO MEDIO DISPONIBILE AGGIUSTATO PRO CAPITE	INDICE DI DISEGUALIANZA DEL REDDITO DISPONIBILE	INDICE DI POVERTÀ ASSOLUTA	SPERANZA DI VITA IN BUONA SALUTE ALLA NASCITA
ECESSO DI PESO	USCITA PRECOCE DAL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE AL LAVORO, CON RELATIVA SCOMPOSIZIONE PER GENERE	RAPPORTO TRA TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE DI 25-49 ANNI CON FIGLI IN ETÀ PRESCOLARE E DELLE DONNE SENZA FIGLI
INDICE DI CRIMINALITÀ PREDATORIA	INDICE DI EFFICIENZA DELLA GIUSTIZIA CIVILE	EMISSIONI DI CO2 E ALTRI GAS CLIMA ALTERANTI	INDICE DI ABUSIVISMO EDILIZIO

I dodici indicatori del BES sono stati selezionati tra i 152 indicatori contenuti nel "Rapporto BES" elaborato annualmente dall'ISTAT e afferiscono a 8 delle 12 dimensioni (domini) del benessere considerate di maggior rilievo: Salute, Istruzione e formazione, Lavoro e conciliazione tempi di vita, Benessere economico, Relazioni sociali, Politica e istituzioni, Sicurezza, Benessere soggettivo, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente, Innovazione, Ricerca e creatività, Qualità dei servizi.

DOMINIO	INDICATORE		FONTE	
Benessere economico	1	Reddito disponibile lordo corretto pro-capite	Istat - Contabilità Nazionale (NA)	
	2	Disuguaglianza del reddito netto (S80/S20)	Istat - Eu-Silo	
	3	Indice di povertà assoluta	Istat - Indagine sulle spese delle famiglie (HBSs)	
Salute	4	Speranza di vita in buona salute alla nascita	Istat - Indagine Aspetti della vita quotidiana (AVQ)	Istat - Tavole di mortalità popolazione italiana
	5	Eccesso di peso	Istat - Indagine Aspetti della vita quotidiana (AVQ)	
Istruzione e Formazione	6	Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro (RLF)	
Lavoro e conciliazione dei tempi di vita	7	Tasso di mancata partecipazione al lavoro		
	8	Rapporto tra tasso di occupazione donne 25-49 anni con figli età prescolare e delle donne senza figli		
Sicurezza	9	Indice di criminalità predatoria	Ministero Interno - Denunce alle Forze dell'ordine	Istat - Indagine sulla Sicurezza dei cittadini
Politica e istituzioni	10	Indice di efficienza della giustizia civile	Ministero Giustizia - Dir. Gen. Statistica e Analisi Organizzativa	
Ambiente	11	Emissioni di CO ₂ e altri gas clima alteranti	Istat-Ispra - Inventario e conti delle emissioni atmosferiche	
Paesaggio patrimonio culturale	12	Abusivismo edilizio	Centro ricerche economiche sociali di mercato per l'edilizia e il territorio (Cresme)	

2.1.1. Risultati attesi e valore pubblico

Premessa

Le sfide che l'Amministrazione Comunale dovrà affrontare nei prossimi mesi saranno cruciali sotto diversi profili e la loro riuscita avrà effetti positivi sul sistema città, per la sua economia, per i cittadini.

Siamo chiamati a dare seguito e realizzare moltissimi progetti strategici che marcheranno il futuro e con esso lo sviluppo economico e sociale della città.

Molti dei progetti sono finanziati da risorse del PNRR. Questo richiede due considerazioni: la prima attiene alla qualità del lavoro di programmazione e progettazione che è stata svolta perché a tali finanziamenti si accede tramite bandi che ne giudicano la fattibilità, la sostenibilità e la compatibilità con i programmi europei cui sono ispirati. La seconda, riguarda invece i tempi di realizzazione e, quindi, la fruibilità delle opere. Ci sono delle scadenze inderogabili da rispettare pena la perdita del finanziamento. Ciò significa che le limitazioni chieste ai cittadini hanno una durata definita e contenuta nel tempo che trova la sua compensazione nei benefici a favore della collettività.

È partendo da queste considerazioni che ci avviciniamo al concetto di *valore pubblico*.

Ma cosa si intende per valore pubblico? Ne troviamo cenno già nelle Linee Guida del 2017 del DFP in materia di Piano della Performance, dove si legge, a proposito della performance organizzativa, che essa *“deve avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder”*. Produrre valore pubblico deve essere il fine ultimo di ogni amministrazione pubblica le cui politiche e strategie si misurano in termini di effetti prodotti nel lungo periodo sulla comunità amministrata. A loro volta le strategie seguite da un ente locale trovano enunciazione nella sezione strategica del DUP che nasce dal programma di mandato; è infatti alle previsioni generali contenute in questa sezione del DUP che fa richiamo l'articolo 3 comma 3 del Regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (DM 30/06/2022 n. 132) nell'individuare il contenuto di riferimento della presente sottosezione dedicata valore pubblico.

I 15 indirizzi strategici del Comune di Pavullo nel Frignano, articolati a loro volta in obiettivi strategici e operativi, 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 obiettivi strategici di cui al DUP sono direttamente collegati alla pianificazione sottostante degli obiettivi di performance, secondo un modello ad albero che parte dagli indirizzi strategici.

Il DUP, infatti, ai sensi dell'art 170 del d lgs 267/2000, costituisce la guida strategica e operativa dell'ente a carattere generale, nelle sue due sezioni: strategica e operativa; la prima, con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo (5 anni) mentre la seconda, è pari a quello del bilancio di previsione (3 anni).

Partiamo, pertanto, con una rappresentazione tabellare degli obiettivi strategici, che si estendono nei cinque anni di mandato amministrativo del Sindaco, che evidenzia la loro collocazione all'interno delle missioni del bilancio e degli indirizzi strategici:

INDIRIZZO STRATEGICO

MISSIONE

1	MOBILITA'		17
	10	TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'	
2	PAVULLO VERDE ED ECOSOSTENIBILE		19
	9	SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	
3	CRESCERE CON LA SCUOLA		21
	4	ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	
	12	DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	
4	SICUREZZA URBANA E LEGALITA'		23
	3	ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	
5	FAMIGLIE, SOLIDARIETA' E BENESSERE SOCIALE		25
	12	DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	
6	UN NUOVO MODELLO DI TERRITORIO		27
	8	ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA	
7	SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'		29
	14	SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'	
8	IL VALORE DELLA CULTURA		31
	5	TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI	
9	IL COMUNE DI PAVULLO E LO SPORT		33
	6	POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	
10	UN TURISMO DI QUALITA'		35
	7	TURISMO	
11	POTENZIARE LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE OPERE PUBBLICHE		36
	1	SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	
	12	DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	
12	BUONA AMMINISTRAZIONE, INNOVAZIONE, PARTECIPAZIONE E FRAZIONI		38
	1	SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	
	6	POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	

13	PROTEZIONE CIVILE		40
	11	SOCCORSO CIVILE	
14	ENERGIA		41
	17	ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE	
15	SALUTE PUBBLICA		42
	13	TUTELA DELLA SALUTE	

INDIRIZZO STRATEGICO 1: MOBILITÀ		
Missione 10 – Trasporti e diritto alla mobilità		
OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)  	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO) 7. Sicurezza 12. Qualità dei servizi	MISSIONI PNRR 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
1 Mobilità	1.1 Sviluppare un sistema di mobilità vicino a cittadini ed imprese, sostenibile ed in grado di unire e collegare tutte le aree del territorio	
<p>In tema di mobilità, la strategia del Comune di Pavullo nel Frignano è tesa a promuovere lo sviluppo della pianificazione, della programmazione e della realizzazione di infrastrutture ed interventi di viabilità, mobilità, circolazione, trasporti e logistica. Al contempo, si intende promuovere iniziative e progetti di mobilità sostenibile in grado di unire e collegare tutte le aree del territorio pavullese.</p> <p>Quanto alla pianificazione e alla programmazione, in particolare, l'Amministrazione comunale prevede un coinvolgimento nella redazione del Piano Urbanistico Generale (PUG) e la conseguente estrapolazione e fornitura di dati in tema di viabilità e mobilità. Si tratta di un'importante occasione per recepire, ordinare e programmare l'assetto viario del territorio, in una visione strutturale, e con riguardo anche alla viabilità di interesse sovracomunale.</p> <p>Si richiamano, inoltre, alcuni progetti sui quali l'Amministrazione intende lavorare: uno per la manutenzione delle strade comunali nelle frazioni e nel capoluogo, con particolare riguardo agli interventi di riasfaltatura periodicamente necessari; un altro per i lavori di messa in sicurezza dei tratti di Via Olina, Via Meriggio e Via Fondovalle Vecchia e, infine, un progetto per i lavori di ripristino di infrastrutture stradali comunali danneggiate da eventi atmosferici.</p> <p>Nell'ambito dell'illuminazione pubblica stradale si inserisce poi il progetto concernente <i>“interventi di relamping relativi alla sostituzione di corpi illuminanti sodio alta pressione con telecontrollo punto-punto con nuovi a matrice led 3000°K ad alta efficienza cablati con reattore elettronico dimmerabile con riduzione flusso programmato”</i>, avente la finalità di ridurre i consumi energetici, di cui è stato realizzato un primo stralcio di 90.000€ nel 2022 ed un secondo stralcio di oltre 350.000 € nel 2023.</p> <p>L'Amministrazione intende, inoltre, portare a termine gli interventi avviati negli anni precedenti relativi ai progetti di manutenzioni delle strade comunali 2021 e 2022 e agli interventi di rifacimento dei marciapiedi.</p> <p>Saranno effettuati approfondimenti finalizzati al miglioramento dell'accesso al Borgo ed al Castello di Montecuccolo e alla piena valorizzazione della piazza del Borgo, nonché approfondimenti volti alla realizzazione di un sistema di mobilità “dolce” fra Querciagrossa e S. Antonio.</p> <p>Proprio con riferimento agli interventi volti a migliorare la viabilità e mobilità dei cittadini, si intende, da un lato, provvedere all'acquisizione degli studi in corso sul progetto urbano strategico (PUS), con riguardo alla mobilità delle categorie di utenze più deboli, soprattutto nel centro urbano, e, dall'altro, approfondire altre tematiche, quali il nodo della stazione delle corriere, la carenza di pedonali e piste ciclabili in alcune zone.</p>		

L'Amministrazione intende proseguire con la realizzazione di operazioni volte al miglioramento e alla messa in sicurezza della Strada Statale 12.

In primo luogo, sarà opportuno un confronto con Anas per valutare la possibilità di effettuare delle modifiche al fine di migliorare l'innesto della SC Via Monzone sulla Strada Statale 12.

In secondo luogo, è in programma lo spostamento tracciato di un tratto di Via Montebonello che confluirà nella realizzanda rotatoria sull'attuale Bivio di Serramazzone (incrocio Via Giardini Nord-Via Estense e Via per Serramazzone) per la quale sarà sottoscritta la convenzione regolante i rapporti con Anas e Provincia di Modena.

Sarà necessaria anche una valutazione della sistemazione a rotatoria dell'incrocio tra la SS 12 e la SP 22 a S. Antonio e dell'adeguamento di un tratto della SS 12 fra il medesimo incrocio e la rotonda "Mirage".

Occorrerà valutare con Anas e la Provincia uno studio di fattibilità per il potenziamento della strada Nuova Estense, in quanto la crescita del polo industriale di S. Antonio e Madonna Baldaccini porterà un sensibile aumento del traffico, specialmente nel tratto compreso tra Madonna Baldaccini e Pozza di Maranello.

L'Unione dei Comuni del Frignano ha affidato un incarico per lo studio dei tracciati alternativi da Montebonello/S. Antonio a Pratolino, al fine di promuovere un superamento dell'attraversamento della Strada Statale 12.

Si proseguirà con l'affidamento di incarichi per la progettazione ed acquisizione di eventuali finanziamenti volti a realizzare ulteriori stralci funzionali al completamento dell'intervento di adeguamento in sede di Via Pratolino.

Con particolare riferimento all'area del nostro centro storico, invece, risulta prioritaria la realizzazione di un parcheggio (interrato e/o multipiani) da ubicare in una zona facilmente accessibile alle principali vie di comunicazione cittadine.

Si intende, pertanto, portare avanti il progetto di valorizzazione del centro storico, partendo da ordine, decoro urbano e miglioramento dell'illuminazione pubblica, avvalendosi di un apposito tavolo di lavoro che coinvolga tutti i portatori di interesse. Sarà, quindi, opportuna la pianificazione di una serie di interventi mirati per il decoro e l'accessibilità su Via Marchiani (vero biglietto da visita della nostra cittadina), dalla Capanna fino a San Pellegrino. Al fine di fluidificare il traffico sulla Via Marchiani è, inoltre, prevista la realizzazione di una rotonda presso il supermercato Sigma (incrocio tra via Marchiani e Via Giardini).

Infine, un ulteriore intervento programmato consiste nella realizzazione del nuovo parcheggio vicino alle attuali scuole medie in fregio a Viale Marconi con la realizzazione di un tratto di pedonale fino alla Verzanella.

INDIRIZZO STRATEGICO 2: PAVULLO VERDE ED ECOSOSTENIBILE

Missione 9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030) 	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO) 1. Salute 7. Sicurezza 8. Benessere soggettivo 9. Paesaggio e Patrimonio Culturale 10. Ambiente	MISSIONI PNRR 2. Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
2 Pavullo verde ed ecosostenibile	2.1 Curare e valorizzare la qualità e la bellezza del paesaggio, migliorare la qualità del verde urbano e favorire la differenziazione dei rifiuti contenendo costi, utilizzo e risparmio consapevole delle risorse. Tutela e ricerca nelle aree ad alto valore naturalistico come il sito di Rete Natura 2000 Gaiato - Sassoguidano 2.2 Contrastare i cambiamenti climatici in corso sul nostro territorio al rischio di eventi estremi (in particolare dissesto idrogeologico e incendi boschivi) al fine di aumentare la resilienza complessiva del territorio	

Il verde è un elemento costitutivo dell’identità del Comune di Pavullo nel Frignano.

Se la pandemia ci ha insegnato qualcosa, è principalmente che la questione ambientale è centrale. Ricordando che la salute, come definita dall’Organizzazione Mondiale della Sanità (1948) è *“uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o di infermità”*, si ritiene che sia indispensabile garantire ai cittadini l’opportunità di vivere in un territorio che offra una buona qualità della vita sia dal punto di vista sociale ed economico che dal punto di vista della cura del territorio e dell’ambiente.

Per tale ragione, sono molte le strategie che l’Amministrazione intende attuare.

In primo luogo, vi è l’intenzione di perseguire gli obiettivi legati alla cura e al miglioramento del territorio inteso come riduzione delle criticità legate all’acqua, al risparmio energetico e al monitoraggio degli inquinanti.

In secondo luogo, va evidenziato che, nel 2024, il Comune di Pavullo nel Frignano cambierà il sistema di raccolta dei rifiuti e, sarà, pertanto necessario che tutti i soggetti coinvolti vengano informati e preparati per comprendere al meglio come agire nel nuovo contesto. Sarà, quindi, indispensabile che l’Amministrazione accompagni i cittadini e le imprese verso le nuove modalità di conferimento attraverso una puntuale campagna di informazione. Si

cercherà, altresì, di dare risposte ad alcune specifiche problematiche relative all'argomento in parola come, ad esempio, il recupero degli sfalci e delle potature e degli inerti non pericolosi.

Altrettanto importante, per l'Amministrazione, è la valorizzazione della qualità e della bellezza del paesaggio, la cura del verde e dell'ambiente urbano. Saranno, pertanto, attivate una serie di azioni volte alla pianificazione, programmazione e regolamentazione degli interventi nel verde urbano, anche con l'intervento delle frazioni.

Tra i vari interventi previsti assumono particolare rilievo quelli al Parco Ducale e alla Pineta, i quali richiedono lo sviluppo di sinergie tra i vari servizi del Comune e altri Enti. In particolare, si intende provvedere alla riqualificazione dell'area della fioraia del Parco Ducale (edificio nella zona del rio Bago a monte galleria) attraverso il ripristino strutturale dei fabbricati e la progettazione di utilizzo e gestione degli spazi verdi circostanti, in collaborazione con le scuole del territorio e il supporto dell'Orto Botanico di Modena per implementare progetti su orti botanici e piante aromatiche.

Inoltre, si ha intenzione di collaborare ai progetti del Masterplan del Parco Ducale (Parco Ducale -Lavori Pubblici), in quanto le criticità del Parco che emergono da un rilievo dettagliato e analitico del sistema delle architetture delle acque, dei percorsi, della segnaletica, dell'illuminazione, degli elementi d'arredo della struttura vegetale, dello stato di conservazione e della sua manutenzione e gestione approfondita dal dossier di ricerca elaborato nell'ambito della Convenzione tra Dipartimento di Architettura dell'Università di Firenze e il Comune di Pavullo nel Frignano (delibera n. 35 del 29 aprile 2021), costituiscono la base su cui impostare il progetto complessivo di gestione e restauro.

Per il Parco Ducale e la Pineta Comunale si concretizzeranno, quindi, interventi di riqualificazione con riguardo alle sistemazioni degli spazi delle attrezzature e delle alberature.

Un ulteriore obiettivo è quello di riqualificare e rilanciare l'area di sosta Camper (Strada Statale n. 12 Abetone - Brennero -Via Marchiani Km. 138 +650 ml) attraverso una ottimizzazione ed un ampliamento delle piazzole esistenti, nonché la predisposizione dei servizi essenziali: colonnine prese di corrente e scarichi acque nere, miglioramento della qualità dell'arredo urbano anche attraverso la piantumazione di nuove essenze, soprattutto in adiacenza alla via Marchiani.

Si vuole proseguire, inoltre, nella strutturazione di un piano di riqualificazione ed un rilancio della Riserva di Sassoguidano, con un'attenzione particolare alla salvaguardia, il ripristino e valorizzazione ambientale, anche attraverso la creazione di nuove sinergie con l'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità Emilia Centrale per ampliare la ricerca e garantire una maggiore visibilità. Sarà opportuno non solo sviluppare nuove ricerche e monitoraggi su fauna e flora, ma prevedere anche dei controlli relativi alle criticità legate allo stagno di Sassomassiccio e alle problematiche dei castagneti in fase di abbandono.

Tra le finalità perseguite dall'Amministrazione, quindi, vi è senz'altro quella di migliorare le caratteristiche ambientali degli elementi naturali al fine di aumentarne la resilienza. E' indispensabile valutare quali sono le criticità presenti sul territorio e predisporre le necessarie azioni su boschi, aree verdi, reticoli idraulici allo scopo di limitare i danni in occasione degli eccessi climatici e di rendere, nel tempo, maggiormente adatti a queste condizioni le aree verdi naturali e quelle di origine antropica.

Infine, proprio perché è fondamentale la tutela del territorio, l'Amministrazione ritiene indispensabile mantenere vive le tradizioni locali. A tal fine, ha previsto la costituzione di un gruppo tecnico per la pianificazione degli aspetti autorizzatori, organizzativi e della sicurezza relativi alle sagre, alle manifestazioni temporanee e ad altri eventi che rappresentano importanti momenti di aggregazione per la comunità pavullese.

INDIRIZZO STRATEGICO 3: CRESCERE CON LA SCUOLA

Missione 4 – Istruzione e diritto allo studio
Missione 12 – Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)   	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO) 2. Istruzione e Formazione 5. Relazioni sociali 8. Benessere soggettivo 12. Qualità dei servizi	MISSIONI PNRR 4. Istruzione e Ricerca 5. Inclusione e Coesione
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
3 Crescere con la scuola	3.1 Promuovere, sviluppare e valorizzare i servizi educativi e scolastici per rispondere ai bisogni del territorio e tutela della salute	
	3.2 Sviluppare e potenziare i servizi educativi per l'infanzia sul territorio per rispondere ai bisogni dei cittadini	
<p>L'integrazione del sistema scolastico con la comunità rappresenta, a tutti gli effetti, un nodo nevralgico verso il quale convogliare attenzione, progettualità e risorse. Pertanto, si intende lavorare nell'ottica di una sempre maggiore crescita qualitativa dei servizi educativi e scolastici. A tal proposito, appare fondamentale potenziare e ottimizzare il servizio di trasporto scolastico, il quale è gestito in parte direttamente con personale e mezzi comunali ed in parte tramite un appalto di servizio a ditte esterne costituite in A.T.I. L'organizzazione del servizio in parola è rivista annualmente sulla base delle esigenze rilevate attraverso le iscrizioni da parte delle famiglie e delle risorse umane e finanziarie disponibili. Il contratto d'appalto è stato riaffidato fino al 31 agosto 2024 e alla scadenza si prevede di indire una nuova gara. Per effetto di una riduzione del personale comunale si stanno valutando assunzioni da inserire nelle programmazioni del fabbisogno del personale.</p> <p>Oltre al trasporto casa-scuola saranno garantite uscite didattiche per i nidi d'infanzia, le scuole dell'infanzia e primarie della Direzione didattica e la Scuola Secondaria di primo grado R. Montecuccoli, secondo un calendario condiviso all'inizio di ogni anno scolastico.</p> <p>Allo stesso modo, si intende garantire il servizio di ristorazione scolastica per i nidi d'infanzia, le scuole dell'infanzia, le scuole primarie e per i centri estivi organizzati dal Comune e monitorare la qualità del servizio stesso. Con particolare riferimento ai centri estivi, si intende provvedere</p>		

ad un loro potenziamento con proposte innovative e attente alle esigenze delle famiglie.

Proseguiranno, altresì, le attività finalizzate al potenziamento degli altri servizi alla prima infanzia. Infatti, le iscrizioni ai servizi alla prima infanzia rivolti ai bambini di età 0-3 anni per l'anno educativo 2023/2024 hanno confermato maggiori richieste da parte delle famiglie e sono stati valutati nuovi posti di nido d'infanzia sia a gestione diretta che in appalto. Si prevede di partecipare a nuovi bandi (Nazionali, Regionali, Fondazioni, ecc.) per finanziare l'ampliamento e la qualificazione dei servizi offerti.

L'Amministrazione si impegnerà anche a rilanciare il Coordinamento pedagogico distrettuale coinvolgendo tutti i servizi di prima infanzia e tutte le scuole dell'infanzia, con particolare riguardo a quelle statali, in raccordo con le figure di potenziamento incaricate dall'Ufficio VII ambito territoriale di Modena. In seguito alla partecipazione del coordinatore comunale al percorso formativo regionale sull'Approccio Dialogico e alla costituzione di un gruppo di facilitatori, il Coordinamento pedagogico distrettuale sarà coinvolto nella sperimentazione dell'approccio.

In stretta collaborazione con l'Area dei Servizi Tecnici si intende, inoltre, garantire una corretta manutenzione ordinaria di tutte le strutture e gli spazi dedicati ai bambini, al fine di rendere gli ambienti sempre decorosi e fruibili. Con la collaborazione del Servizio Ambiente si prevede, invece, il ripristino di esperienze finalizzate a promuovere la realizzazione di eventi legati all'ambiente, al fine di far conoscere agli studenti l'importanza della cura del verde e responsabilizzarli sul tema della corretta gestione del territorio.

Infine, di fondamentale importanza per l'amministrazione è anche il tema della sensibilizzazione della cittadinanza sull'importanza di eliminare il fumo all'aperto, soprattutto nelle aree maggiormente frequentate dai più giovani. A tal proposito, è previsto il progetto di eliminazione del fumo all'aperto nelle aree adiacenti i plessi scolastici finalizzato a richiamare l'attenzione sull'importanza di tutela della salute dei non fumatori, con particolare attenzione ai bambini e ai ragazzi.

INDIRIZZO STRATEGICO 4: SICUREZZA URBANA E LEGALITA'

Missione 3 – Ordine pubblico e sicurezza

**OBIETTIVI DI SVILUPPO
SOSTENIBILE
(AGENDA 2030)**



**BENESSERE EQUO SOSTENIBILE
(AMBITO)**

6. Politica e Istituzioni
7. Sicurezza

MISSIONI PNRR

1. Digitalizzazione, Innovazione,
Competitività, Cultura e Turismo
5. Inclusione e Coesione

INDIRIZZO STRATEGICO

OBIETTIVI STRATEGICI

4
Sicurezza Urbana e Mobilità

4.1
Implementare e potenziare le politiche di prevenzione e di controllo del territorio al fine di migliorare la qualità della vita e la sicurezza del paese

Per l'Amministrazione comunale è importante garantire la sicurezza dei cittadini: essa non coincide unicamente con la tutela dell'incolumità fisica dei cittadini o dei loro beni, ma si estende a tutti gli aspetti della loro vita, comprese la sicurezza stradale, la sicurezza sui luoghi di lavoro, la sicurezza derivante da un adeguato decoro urbano.

Al fine di contrastare il possibile diffondersi di episodi di criminalità e micro-criminalità è necessario garantire, in concerto con le Forze dell'Ordine e tutti i protagonisti della vita sociale della comunità, condizioni e azioni che consentano a tutti i cittadini di vivere al pieno ogni parte del proprio territorio, senza lasciare che si vadano a creare delle zone d'ombra o aree di potenziale rischio e pericolo. Occorre, pertanto, rendere protagonista l'associazionismo nella creazione di attività aggregative, culturali e ricreative su tutto il territorio, al fine di rivitalizzare ogni angolo del Comune

Tra i principali obiettivi, quindi, rientrano: il contrasto ai fenomeni di degrado urbano, il rafforzamento del controllo sull'entrata e l'uscita delle scuole, l'intensificazione del controllo dello spaccio di stupefacenti, il contrasto dei fenomeni di abusivismo commerciale e ambulante e della vendita di merce contraffatta.

Fondamentale, pertanto, è il confronto con l'Unione dei Comuni per il reperimento di un numero congruo di Vigili di Polizia Locale valutando, nel contempo, il potenziamento dell'orario di servizio e mantenendo e potenziando anche i turni notturni.

Occorre, inoltre, procedere con metodo e continuità all'estensione e modernizzazione della rete di video-sorveglianza, garantendo la fruibilità di immagini e registrazioni a tutte le Forze dell'Ordine. In tal senso, a partire dal 2020 sono state allocate presso l'Area Servizi Tecnici del Comune

di Pavullo nel Frignano le principali attività in materia di videosorveglianza del territorio e di potenziamento dei collegamenti informatici presso le scuole.

Risulta fondamentale lavorare in sinergia anche con le scuole, con il corpo docente e dirigente, oltre che con gli studenti, affinché la cultura della legalità e della civile convivenza sia portata avanti fin dalla più giovane età in tutti i cittadini del Frignano.

E' necessario, infine, porre particolare attenzione ai sistemi di allerta verso i cittadini in caso di calamità o eventi atmosferici straordinari, in modo da effettuare una corretta e tempestiva comunicazione.

INDIRIZZO STRATEGICO 5: FAMIGLIE, SOLIDARIETÀ E BENESSERE SOCIALE

Missione 12 – Diritti sociali, Politiche Sociali e Famiglia

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030) 	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO) 1. Salute 2. Istruzione e Formazione 5. Relazioni sociali 8. Benessere soggettivo 10. Ambiente 12. Qualità dei servizi	MISSIONI PNRR 5. Inclusion e Coesione 6. Salute
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
5 Famiglie, Solidarietà e Benessere Sociale	5.1 Garantire la diffusione dei servizi sociali e sanitari sul territorio. Consolidare e potenziare il sistema integrato di servizi per le persone fragili, anziane, con disabilità e con problemi di salute mentale. Sviluppare ed attuare nuove politiche di coesione per favorire l'equità, la sicurezza e l'inclusione sociale	
	5.2 Valorizzare il volontariato e l'associazionismo come risorsa	
<p>Una comunità può definirsi civile nel momento in cui è attenta alle esigenze delle fasce più deboli, cerca di sostenere coloro che vivono momenti di difficoltà e cerca di proporre percorsi validi di re-inserimento e di rivalorizzazione della persona, specialmente per coloro che sono soli o vivono ai margini della società.</p> <p>Pertanto, particolare attenzione sarà prestata alle persone con disabilità: si intende mantenere e potenziare tutti i servizi alla disabilità attualmente presenti, in sinergia tra il mondo della scuola, la Ausl e gli operatori del sociale, elaborando una progettualità continua che punti al reperimento di risorse specifiche.</p> <p>Si rappresenta, inoltre, che l'Unione dei Comuni del Frignano ha presentato la candidatura di un progetto nell'investimento 1.2 "Percorsi di autonomia per persone con disabilità", il quale prevede una componente gestionale di servizi rivolti a persone con disabilità e una componente di investimenti finalizzati all'adeguamento infrastrutturale di immobili destinati a percorsi di co-abitazione e inserimento lavorativo ai sensi dell'art. 5 comma 3 dell'Avviso pubblico 1/2022 del 15 febbraio 2022 per la presentazione di proposte di intervento da parte degli Ambiti Sociali Territoriali da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).</p>		

Un'ulteriore azione sulla quale intendiamo approfondire particolare impegno riguarda il sostegno ai soggetti singoli o alle famiglie che si trovano in una situazione di necessità, correlata agli aumenti dei costi di luce e gas. La crisi pandemica dovuta alla diffusione del Covid-19 ha, infatti, accelerato l'andamento della povertà e gli effetti di medio termine della pandemia. La ripresa dell'esecuzione degli sfratti e il caro energia dovuto alla crisi energetica internazionale, sembrano peggiorare ulteriormente le prospettive. Imprese, famiglie ed utenti sono, pertanto, chiamati a fronteggiare un sensibile aumento dei costi per le utenze domestiche e commerciali.

Al netto di questo aspetto, Pavullo registra, tuttavia, un incremento di richiesta nel mercato del lavoro, delineandosi come realtà in crescita economica: ciò ha portato ad una difficoltà nel reperimento di alloggi e appartamenti, in special modo sul libero mercato. Occorre lavorare, in concerto con ACER, allo studio di un piano di potenziamento dell'edilizia popolare nel capoluogo e nella frazione di S. Antonio, valutando anche una razionalizzazione degli alloggi del capoluogo e la progressiva alienazione di quelli posti nella frazione di Verica.

L'Amministrazione Comunale è impegnata, inoltre, nella realizzazione di progetti ed interventi volti a contrastare l'emarginazione sociale e a promuovere l'autonomia e il benessere dei cittadini, integrando le misure di contrasto alla povertà già introdotte dal Governo.

Particolare attenzione andrà prestata anche al mondo degli anziani. A tale proposito si ritiene necessaria la creazione di una progettualità che punti al reperimento di ulteriori risorse per il settore anziani in ambito di Unione, Provincia e Regione, al fine di fare sì che le RSA pavullesi possano beneficiare di un numero maggiore di posti letto convenzionati, in modo da venire incontro alle difficoltà degli anziani e delle famiglie meno abbienti. Altri servizi da mantenere e potenziare saranno i Centri Diurni e l'Assistenza Domiciliare. Rimane, in ogni caso, imprescindibile il dialogo ed il confronto costante con tutti gli operatori del settore servizi alla terza età, al fine di cogliere e concretizzare proposte e progettualità, ma anche di affrontare in tempi rapidi eventuali criticità.

Infine, valorizzeremo il volontariato e il terzo settore che rappresentano straordinarie risorse della comunità avviando, tra l'altro, un confronto con i Comuni dell'ambito territoriale e l'Unione dei Comuni del Frignano per verificare la possibilità di sottoscrivere una nuova convenzione per la gestione associata del Servizio Civile Universale e adeguare l'accreditamento degli enti presso il Dipartimento per le Politiche giovanili e il Servizio Civile.

INDIRIZZO STRATEGICO 6: UN NUOVO MODELLO DI TERRITORIO

Missione 8 – Assetto del Territorio ed Edilizia Abitativa

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030) 	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO) 1. Salute 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita 4. Benessere economico 9. Paesaggio e Patrimonio Culturale 10. Ambiente 11. Innovazione, Ricerca e Creatività 12. Qualità dei servizi	MISSIONI PNRR 1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo 2. Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile 4. Istruzione e Ricerca 5. Inclusione e Coesione 6. Salute
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
6 Un nuovo modello di territorio	6.1 Sviluppare politiche di rigenerazione e valorizzazione urbana per un territorio resiliente e sostenibile	
	6.2 Semplificare i processi anche attraverso l'utilizzo dell'informatica e messa a sistema di tutte le informazioni a supporto dell'edilizia e del territorio	

La strategia dell'Amministrazione, in tema di valorizzazione urbana per un territorio resiliente e sostenibile, è volta a prevedere una sempre maggiore attenzione sulla progettazione di aree pubbliche, marciapiedi e fabbricati sedi di servizi essenziali alle esigenze dei disabili, per un progressivo abbattimento delle barriere architettoniche ancora presenti nel nostro Comune.

Tra i principali obiettivi vi è anche quello di favorire, nel rispetto delle vigenti normative, il recupero del patrimonio urbanistico rurale esistente, con la precisazione che la politica comunale non aspira alla concentrazione dei cittadini su Pavullo capoluogo, ma intende porre grande attenzione anche alle esigenze ed alle aspirazioni di coloro che vorranno vivere in campagna. Ne consegue che eventuali espansioni, sia residenziali, sia artigianali, andranno valutate con grande attenzione, anche alla luce degli indirizzi di non-consumo del suolo predisposti dalla Regione Emilia Romagna, e studiate caso per caso e nel rispetto delle vigenti normative azioni di completamento di aree con destinazione già simile.

E' inoltre essenziale, per l'Amministrazione, alimentare un dialogo continuo e costruttivo con i tecnici e le associazioni di categoria del territorio, al fine di recepire esigenze e criticità, specialmente in funzione della realizzazione del nuovo strumento urbanistico PUG (Piano Urbanistico Generale). Attraverso l'adozione del Piano in parola si intende promuovere l'attrattività e la competitività del sistema locale e la rigenerazione e

riqualificazione dei tessuti urbani consolidati.

Al fine di sviluppare soluzioni innovative alle problematiche urbane e sociali, l'amministrazione intende collaborare anche con le istituzioni universitarie affinché mettano a disposizione della collettività talenti, saperi, esperienze ed un approccio nuovo rispetto alle dinamiche della città e delle persone. A tale proposito, uno degli obiettivi che il Comune vuole perseguire è quello di individuare azioni strategiche, elaborate in sede di redazione del progetto urbano strategico (PUS) in collaborazione con l'Università di Parma, da coordinare con quelle del PUG al fine di creare delle strategie finalizzate alla rigenerazione urbana e alla valorizzazione ecologico-ambientale del territorio comunale tramite uno studio urbano strategico per una città più verde, accessibile e accogliente.

Si ritiene strategico altresì il potenziamento del sistema produttivo locale e il supporto al commercio ed alle attività economiche in generale, anche al fine di garantire un adeguato livello di sostenibilità ambientale ed infrastrutturale.

Particolare attenzione sarà dedicata anche alla semplificazione e dematerializzazione dei procedimenti edilizi attraverso l'utilizzo dell'informatica e la messa a sistema delle informazioni a supporto dell'edilizia e del territorio. La Regione Emilia Romagna, in particolare, ha messo a disposizione dei Comuni e dei professionisti la piattaforma "Accessi Unico" per la trasmissione telematica delle istanze edilizie e la presentazione delle pratiche edilizie residenziali.

INDIRIZZO STRATEGICO 7: SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ

Missione 14 – Sviluppo economico e competitività

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030) 	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO) 1. Salute 3. Lavoro e Conciliazione tempi di vita 4. Benessere economico 8. Benessere soggettivo 9. Paesaggio e Patrimonio Culturale 11. Innovazione, Ricerca e Creatività 12. Qualità dei servizi	MISSIONI PNRR 1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo 5. Inclusion e Coesione
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
7 Sviluppo Economico e Competitività	7.1 Promuovere e incentivare il sistema commerciale quale risorsa per la valorizzazione del territorio	
	7.2 Supportare e potenziare lo sviluppo economico e l'attrattività del territorio	

L'ente comunale si configura come impresa sociale, ovvero come soggetto che mira alla promozione ed alla crescita non solo economica, ma specialmente sociale e civile. L'Amministrazione può e deve svolgere un importante compito a livello di regia e di supporto al mondo del lavoro locale. Le strategie di sviluppo, promozione e reperimento di risorse saranno, pertanto, elaborate attraverso un dialogo continuo con il tessuto economico, i suoi rappresentanti e le associazioni di categoria.

Pavullo svolge un ruolo importante, specialmente a livello occupazionale, per tutto l'Appennino: va riconosciuto il valore sia delle piccole, medie e grandi industrie sia delle imprese di servizi alla persona che del tessuto economico presente sul territorio. Tutto ciò rappresenta un grande patrimonio al quale l'Amministrazione deve fornire sostegno anche attraverso un confronto e dialogo continuo. Ed è proprio il sostegno all'economia cittadina ad avere assunto, a partire dalla fase di ripartenza seguita al periodo di lock down per l'emergenza sanitaria, il carattere di vera e propria cura d'emergenza. L'impegno dell'Amministrazione, pertanto, è quello di individuare azioni di sostegno all'economia locale al fine di salvaguardare il tessuto economico cittadino e fornire risposte tangibili alle urgenze contingenti.

In prospettiva, appare fondamentale predisporre interventi volti a creare una progettualità che miri all'intercettazione di risorse esterne, in modo

particolare attraverso i bandi regionali ed europei. A questa azione andrà affiancato un dialogo costante con Unione dei Comuni, Provincia ed altri enti superiori, in modo da cogliere al meglio tutte le opportunità che potrebbero sostenere le imprese locali e promuoverne la crescita e la modernizzazione. Risulterà quindi fondamentale individuare e formare internamente alla macchina comunale del personale che possa essere specializzato in questo settore.

Occorre favorire la nascita di nuove imprese e prevedere, in caso perdurino o si manifestino situazioni di crisi, bandi specifici di aiuti alle imprese in difficoltà.

Risulta altresì indispensabile individuare e valorizzare una associazione che sia idonea a portare avanti le politiche turistiche, commerciali e promozionali del territorio.

Con particolare riferimento ai mercati e al commercio su area pubblica, è emersa negli ultimi anni l'esigenza di un riassetto dei mercati e delle fiere con una più razionale sistemazione dei posteggi esistenti al fine di una migliore fruizione delle aree mercatale/fieristiche. Appare, dunque, indispensabile organizzare un tavolo di confronto con le associazioni di categoria e avviare una progettazione nonché la predisposizione di uno studio per la riqualificazione delle suddette aree.

Sempre nell'ottica di supportare lo sviluppo economico e rendere attrattivo il nostro territorio, si vuole proseguire con l'organizzazione, con cadenza biennale, della Fiera dell'Economia Montana, una manifestazione fieristica estiva che rappresenta un momento importante di promozione per le imprese locali e per l'intero territorio del Frignano.

Allo stesso tempo, l'amministrazione proseguirà nell'intento di valorizzare le eccellenze dei prodotti agricoli locali come Parmigiano Reggiano e Crescentine anche attraverso la creazione e partecipazione ad eventi dedicati. Sarà necessario avviare un tavolo di confronto continuo e propositivo con le associazioni di riferimento del mondo dell'agricoltura, al fine di individuare occasioni e opportunità per questo comparto.

Fondamentale sarà anche l'instaurazione, insieme a gli agricoltori e alle associazioni di categoria, di un percorso di individuazione e implementazione di buone pratiche (agricoltura sostenibile, filiere corte locali, km zero, ecc.) e di sostegno alla diversificazione delle produzioni agricole (frutticoltura, orticoltura, apicoltura, ecc.), al fine di tutelare la biodiversità e rafforzare la resilienza dei sistemi agricoli locali, anche per proteggere la salute del suolo e dell'acqua e mitigare l'impatto dei cambiamenti climatici.

Come già evidenziato nell'indirizzo strategico 2, con riguardo allo "sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente", dal momento che le sagre e le manifestazioni temporanee sono importanti occasioni di aggregazione per la nostra comunità, l'Amministrazione intende promuovere la costruzione di un percorso condiviso tra i diversi soggetti coinvolti al fine di agevolare l'organizzazione e lo svolgimento di tali eventi partendo dalla programmazione stessa. A tale scopo è prevista la costituzione di un gruppo tecnico per la gestione delle procedure autorizzatorie e di sicurezza prodromiche alla realizzazione ordinata delle manifestazioni.

Nel contesto più generale dei procedimenti relativi alle gestione delle molteplici attività economiche di competenza del Servizio Commercio si evidenzia, poi, la necessità di ottimizzare i processi di lavoro e di digitalizzazione dell'archivio cartaceo tramite l'acquisizione di un nuovo software.

Infine, l'attenzione dell'Amministrazione è puntata anche al contrasto al gioco d'azzardo patologico: sono stati mappati i luoghi sensibili presenti sul territorio comunale, i locali da gioco e i locali in cui sono installati apparecchi.

INDIRIZZO STRATEGICO 8: IL VALORE DELLA CULTURA

Missione 5 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

<p>OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>	<p>BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO)</p> <p>5. Relazioni sociali 8. Benessere soggettivo 9. Paesaggio e Patrimonio Culturale 12. Qualità dei servizi</p>	<p>MISSIONI PNRR</p> <p>1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo 5. Inclusione e Coesione</p>
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
8 Il valore della cultura	8.1 Valorizzare il sistema della cultura e delle attività culturali quali risorse e patrimonio del territorio	

L'Amministrazione ritiene fondamentale valorizzare e potenziare adeguatamente i luoghi storici emblematici del nostro territorio e, più in generale, il sistema della cultura e delle attività culturali, al fine di favorire un turismo esponenziale, legato alla storia, alle tradizioni, alla cultura e al patrimonio.

Particolare attenzione sarà rivolta al Castello di Montecuccolo per farlo diventare un punto di riferimento culturale e turistico dell'intero Frignano. Il Castello raccoglie al proprio interno alcune collezioni permanenti oltre ad allestimenti a carattere storico. Pertanto, si intende avviare un tavolo di lavoro al fine di intraprendere un percorso di condivisione finalizzato all'istituzione del Centro Museale Montecuccolo (CEM) e alla valorizzazione delle collezioni e opere presenti all'interno del Castello, anche attraverso un progetto di riqualificazione. In particolare, l'obiettivo è quello di raggiungere il maggior numero possibile di visitatori superando la difficoltà di accesso legate alle caratteristiche proprie della struttura, attraverso l'introduzione di misure idonee a consentire agli utenti di fruire, anche attraverso le tecnologie informatiche, di spazi altrimenti irraggiungibili.

L'obiettivo del miglioramento dell'accoglienza dei visitatori coinvolge anche la Torre medievale di Lavacchio: concluderemo gli allestimenti interni alla Torre e, insieme a soggetti pubblici e privati, determineremo le modalità di accesso e l'apertura al pubblico di tale significativo bene immobile.

Promuoveremo e potenzieremo, inoltre, il progetto d'arte visiva denominato "La Via delle Fiabe" che prevede la realizzazione, da parte di scultori e pittori, di opere ispirate a fiabe e leggende pavullesi. Trattasi, nello specifico, di un percorso artistico-turistico che parte da Pavullo e si dipana

nelle frazioni, al fine di valorizzare l'intero territorio pavullese. In questo modo si vuole evitare di disperdere la memoria storica del territorio, potenziare il microturismo e riqualificare le aree depresse o disabitate.

Un ulteriore obiettivo dell'Amministrazione comunale è quello di riqualificare Via Mercato, via storica del paese: si prevede la progettazione e la realizzazione di un progetto storico - artistico con il coinvolgimento dei proprietari delle abitazioni e di sponsor tecnici ed economici.

L'Amministrazione considera, inoltre, il Palazzo Ducale come il centro dinamico di produzione culturale del Comune e, per tale ragione, ritiene indispensabile riorganizzare i suoi spazi per migliorarne l'accessibilità, la vivibilità, la fruizione e per risolverne le criticità esistenti. Proseguiremo, altresì, con l'attività di digitalizzazione della raccolta di fotografie e cartoline storiche di Pavullo presso la Biblioteca Comunale "Giovanni Santini" e con la loro archiviazione in un data base affinché siano maggiormente fruibili per gli utenti

Infine, l'Amministrazione pubblicherà il Disciplinare delle Gallerie Civiche, Fabbrica delle Arti di Palazzo Ducale e dei siti outdoor di particolare pregio storico-artistico del territorio pavullese recante la disciplina dei periodo ed orari delle attività culturali, le modalità di partecipazione, le collaborazioni con soggetti pubblici e privati, l'utilizzo e il prelievo di materiali di scarto dell'emporio degli scarti, il tariffario.

INDIRIZZO STRATEGICO 9: IL COMUNE DI PAVULLO E LO SPORT

Missione 6 – Politiche Giovanili, Sport e Tempo Libero

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030) 	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO) 1. Salute 2. Istruzione e Formazione 3. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita 4. Benessere economico 5. Relazioni sociali 8. Benessere soggettivo 11. Innovazione, ricerca e creatività 12. Qualità dei servizi	MISSIONI PNRR 1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo 4. Istruzione e ricerca 5. Inclusione e Coesione
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
9 Il Comune di Pavullo e lo Sport	9.1 Valorizzare lo sport e i luoghi dello sport quali risorse e patrimonio per una comunità attrattiva e partecipativa	

Al fine di valorizzare lo sport e luoghi dello sport, quali risorse per una comunità attrattiva e partecipativa, tra gli obiettivi principali dell'Amministrazione vi è quello di collaborare con le realtà scolastiche del territorio al fine di promuovere progetti legati al mondo dello sport fin dalla prima infanzia.

Si proseguirà, pertanto, a dare piena esecuzione al progetto di comunità attivo dal 2006 che pone particolare attenzione alla promozione di sani e corretti stili di vita, dalle fasce infantili fino a quelle adolescenziali, con la collaborazione della Direzione didattica delle Scuole Medie, dell'Ausl ed il sostegno di un partner privato per la somministrazione di frutta a merenda nelle scuole.

Proseguiremo con impegno anche nella promozione, programmazione e realizzazione di iniziative ed attività sportive proprie del Comune (mostre, gare, campionati a valenza internazionale, nazionale e regionale, ecc.) con il sostegno ed il coordinamento delle attività sportive promosse da associazioni e società sportive del territorio, data la rilevante funzione sociale che esse svolgono come contributo alla socializzazione e al benessere psicofisico di ampie fasce della popolazione, in particolar modo giovanile.

Garantiremo, inoltre, un adeguato livello di manutenzione agli impianti sportivi comunali. A tale proposito, si segnala che nel corso dell'anno scolastico 2023/2024 non sarà possibile la fruizione in orario extradidattico della palestra annessa all'Istituto Superiore Cavazzi Sorbelli poiché interessata da lavori di messa a norma strutturale. Se i lavori saranno utilmente completati entro il 30 giugno 2024, si valuterà l'eventuale attivazione di una nuova convenzione con la Provincia di Modena, finalizzata all'utilizzo della struttura in orario extradidattico. E' stato inoltre approvato l'accordo disciplinante i rapporti con la Provincia di Modena, per la disponibilità, in orario scolastico, della palestra annessa alla scuola primaria E. De Amicis, per l'anno scolastico 2023/2024, al fine di consentire lo svolgimento delle lezioni di educazione fisica degli alunni frequentanti l'istituto scolastico Cavazzi Sorbelli di Pavullo. L'Amministrazione

provvederà a garantire gli adempimenti contrattuali e i controlli in itinere necessari.

Tra gli ulteriori obiettivi perseguiti dall'amministrazione per valorizzare la tematica in parola sono annoverati i seguenti: il ripristino della consulta dello sport, la condivisione di un piano di gestione funzionale degli impianti sportivi frazionali al fine di diversificare l'offerta e agevolarne l'utilizzo, la progettazione di un Palazzetto dello Sport in prossimità del nuovo polo scolastico anche in collaborazione con enti benefici e/o privati, la progettazione del tracciato di una pista ciclabile che possa mettere in collegamento Pavullo e Sant'Antonio, il ripristino della borsa di studio Anna Ascari per studenti sportivi meritevoli, valutando la collaborazione di benefattori e/o enti benefici privati, la realizzazione di punti di alimentazione e ricarica per biciclette elettriche, la riqualificazione e utilizzo della piscina comunale scoperta.

INDIRIZZO STRATEGICO 10: UN TURISMO DI QUALITÀ

Missione 7 – Turismo

<p>OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div>	<p>BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO)</p> <p>4. Benessere economico 5. Relazioni sociali 8. Benessere soggettivo 9. Paesaggio e Patrimonio Culturale 12. Qualità dei servizi</p>	<p>MISSIONI PNRR</p> <p>1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo</p>
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
10 Un turismo di qualità	10.1 Promuovere il territorio come meta attrattiva e come destinazione turistica	

Al fine di promuovere un turismo di qualità, la strategia adottata dall'Amministrazione è quella di sostenere e collaborare in modo propositivo con tutte le realtà del settore turistico e della promozione locale, cercando di individuare quali possano essere le strategie e le modalità migliori per l'organizzazione e promozione di eventi sul territorio. E' indispensabile creare attrattività per il nostro territorio potenziando la comunicazione da parte dell'Ente in occasione di eventi e manifestazioni, attraverso un apposito sito internet turistico-commerciale-culturale. Occorre che le figure "politiche" del Comune dialoghino con i tecnici preposti e gli operatori del settore al fine realizzare un vero e proprio progetto di marketing turistico territoriale, in grado di creare un'immagine competitiva del territorio pavullese.

L'Amministrazione intende organizzare e coordinare un'adeguata copertura di eventi turistici nel corso dell'anno, prevedendo un adeguato sostegno per l'espletamento delle pratiche burocratiche e per la promozione pubblicitaria.

Nel corso del 2023 l'Amministrazione Comunale ha attivato una convenzione con l'Associazione turistica Pro-Loco finalizzata alla promozione turistica e commerciale del territorio, la quale è divenuta l'Associazione capofila che, da un lato, promuove eventi di promozione e animazione del territorio (eventi estivi, eventi autunnali, eventi invernali, eventi primaverili) e, dall'altro, diviene il principale interlocutore per la ricerca di fondi. Il coinvolgimento di imprese, associazioni e attività commerciali e produttive è fondamentale anche per garantire la tutela e la salvaguardia del territorio comunale, attraverso processi di partecipazione e autogestione del verde pubblico, finalizzati a stimolare e accrescere il senso di appartenenza al bene comune, nonché a recuperare spazi verdi migliorandone l'efficienza.

Infine, si proseguirà con la promozione dello sviluppo del turismo verde e sportivo, valorizzando la rete sentieristica del Comune e individuando itinerari sia mediante la realizzazione di video promozionali sia con l'organizzazione di eventi ed iniziative per mettere in luce quelle che sono le potenzialità del nostro territorio in tema di escursionismo. Ci impegneremo anche nell'individuazione di sentieri più agevoli e fruibili da un pubblico più ampio.

INDIRIZZO STRATEGICO 11: POTENZIARE LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE OPERE PUBBLICHE

Missione 1 – Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione
Missione 12 – Diritti sociali, Politiche Sociali e Famiglia

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE 	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO) 4. Benessere economico 6. Politica e Istituzioni 7. Sicurezza 9. Paesaggio e Patrimonio Culturale 10. Ambiente 12. Qualità dei servizi	MISSIONI PNRR 1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo 2. Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile 4. Istruzione e Ricerca 5. Inclusione e Coesione 6. Salute
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
11 Potenziare le politiche di sviluppo delle opere pubbliche	11.1 Potenziare le politiche di sviluppo dei lavori pubblici al fine di supportare una crescita sostenibile, resiliente e attrattiva del paese	
	11.2 Migliorare e potenziare le attività di igiene pubblica sul territorio	
<p>Pavullo è il principale Comune del territorio del Frignano, in posizione mediana fra la pianura e l'alto Appennino modenese. La sua collocazione, lungo vie di collegamento, è stata ed è tuttora un elemento fondamentale per un notevole sviluppo economico, sociale e storico.</p> <p>Il recente sviluppo economico legato ad alcune attività produttive, la presenza di strutture di interesse generale (l'Ospedale di zona, le Scuole Superiori con svariati indirizzi di studio, l'Aeroporto), un territorio vasto e ricco di itinerari naturalistici, storici, culturali e gastronomici sono tutti elementi che fanno del Comune di Pavullo nel Frignano uno dei principali centri dell'Appennino Tosco-Emiliano.</p> <p>Pertanto, è obiettivo dell'Amministrazione il potenziamento delle politiche di sviluppo delle opere pubbliche al fine di supportare una crescita sostenibile, resiliente e attrattiva del paese.</p> <p>In primo luogo, si intende favorire il mantenimento ed il potenziamento di strutture di carattere generale a servizio della comunità locale ed anche di un territorio più vasto; si vogliono realizzare interventi nell'ambito del sistema idrico integrato (S.I.I.) che è l'insieme ottenuto dall'unificazione verticale dei diversi segmenti di gestione dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione dell'acqua a usi civili, di fognature e di depurazione delle acque reflue.</p> <p>Particolare attenzione è rivolta poi al patrimonio di edilizia scolastica di proprietà comunale che deve essere potenziata e ammodernata. E', infatti, necessario</p>		

adeguare alle normative vigenti in materia sismica gli edifici scolastici esistenti, rilevanti per numero di utenti, la cui epoca di costruzione, ancorché abbastanza recente, è anteriore all'entrata in vigore delle normative sismiche nel nostro territorio. A tal fine, sono previsti lavori di miglioramento sismico della Scuola Primaria di S. Antonio "L. da Vinci", interventi di miglioramento sismico del Plesso Scolastico "Foscolo" e un ampliamento della Scuola Primaria "Corsini" di Verica realizzato secondo le norme vigenti in materia sismica e di contenimento dei consumi energetici.

Con il contributo PNRR sono state, inoltre, avviate le procedure per la realizzazione della nuova scuola secondaria di 1° grado, in sostituzione della scuola media R. Montecuccoli, presso il nuovo Polo adiacente allo stadio G. Minelli, nell'ambito di una programmazione ad ampio respiro, per far fronte alle esigenze dell'utenza, secondo le direttive della moderna didattica, con dotazione di edifici performanti dal punto di vista energetico, della sicurezza sismica, del confort ambientale, ecc.

Come già evidenziato in precedenza, un ulteriore obiettivo è quello di riqualificare il centro urbano che rappresenta una fase cruciale per conferire valore e rilievo a tutti quei luoghi urbani che racchiudono la storia e la cultura di una città. Ne consegue che, coerentemente con gli strumenti urbanistici, le analisi strutturali e l'individuazione degli ambiti strategici, l'Amministrazione intende sviluppare interventi ed azioni nelle seguenti principali aree tematiche: valorizzazione di Via Giardini, elementi di arredo e di segnalazione dei percorsi tematici e storici, riqualificazione e manutenzione del sistema delle piazze lungo Via Giardini.

Più in generale, si ritiene che non possa mancare la sensibilità del Comune al tema della manutenzione delle infrastrutture pubbliche, al fine di garantire il mantenimento delle caratteristiche di qualità ed efficienza. Per tale ragione, occorre prevedere puntuali e tempestivi interventi su aree di propria competenza (strade e loro pertinenze, marciapiedi, aiuole, segnaletica ecc.) per evitare situazioni di potenziale pericolo, ridurre i costi di intervento e migliorare la percezione dei cittadini sull'efficacia ed efficienza degli interventi pubblici.

Nel periodo 2024-2026 sono previsti anche degli interventi rilevanti sugli impianti sportivi che saranno più dettagliatamente illustrati nella sezione operativa del presente documento.

L'attenzione dell'Amministrazione è rivolta, altresì, all'edilizia cimiteriale: nel nostro territorio, oltre al cimitero di Pavullo capoluogo, sono presenti numerosi altri cimiteri, alcuni molto piccoli e poco utilizzati, altri di una certa importanza e maggiormente frequentati. Visto l'elevato numero di strutture cimiteriali, è quindi necessario attivare una verifica e una pianificazione degli interventi necessari al fine di mantenere in efficienza le infrastrutture e il servizio di gestione.

Infine, dal momento che risulta indispensabile cogliere a pieno le opportunità offerte dal PNRR per sostenere e favorire la ripresa dell'economia del territorio, è stata costituita presso l'Amministrazione – che è chiamata ad un notevole sforzo organizzativo per assicurare una coerente e corretta gestione del processo di programmazione, dello sviluppo di progettazioni, candidature e, infine, la corretta gestione dei progetti finanziati con risorse UE, il monitoraggio ed il relativo controllo – l'Unità di progetto Fondi PNRR". L'Unità in parola è un gruppo di lavoro intersettoriale e trasversale, composto da professionalità eterogenee, interne ed esterne alla struttura comunale e avente come referenti politici il Sindaco e l'Assessore ai Lavori Pubblici.

INDIRIZZO STRATEGICO 12: BUONA AMMINISTRAZIONE, INNOVAZIONE, PARTECIPAZIONE E FRAZIONI

Missione 1 – Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione
Missione 6 – Politiche Giovanili, Sport e Tempo Libero

<p style="text-align: center;">OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE</p> 	<p style="text-align: center;">BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO)</p> <p style="text-align: center;">4. Benessere economico 6. Politica e Istituzioni 5. Relazioni Sociali 7. Sicurezza 9. Paesaggio e Patrimonio Culturale 11. Innovazione, ricerca e creatività 12. Qualità dei servizi</p>	<p style="text-align: center;">MISSIONI PNRR</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo 2. Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile 4. Istruzione e Ricerca 5. Inclusione e Coesione
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
<p>12 Buona Amministrazione, Innovazione, Partecipazione e Frazioni</p>	<p>12.1 Promuovere il rapporto tra amministrazione e cittadinanza sviluppando la comunicazione esterna per sostenere la partecipazione civica. Qualità ed accessibilità dei servizi alla cittadinanza</p>	
	<p>12.2 Garantire la legalità e la trasparenza dell'azione amministrativa anche mediante il ricorso alla digitalizzazione</p>	
	<p>12.3 Migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione economico-finanziaria, ottimizzando il reperimento e l'utilizzo delle risorse</p>	
	<p>12.4 Rafforzare il sistema dei controlli per garantire procedure e servizi trasparenti e corretti</p>	
	<p>12.5 Potenziare ed evolvere i sistemi informativi e le infrastrutture abilitanti a supporto dello sviluppo di servizi interni ed esterni</p>	

	<p style="text-align: center;">12.6 Valorizzare il personale dell'ente quale risorsa dell'amministrazione</p>
	<p style="text-align: center;">12.7 Consiglio Comunale dei ragazzi e delle ragazze (CCRR) del Comune di Pavullo nel Frignano</p>
<p>Il Comune di Pavullo nel Frignano sarà un'Amministrazione sempre più trasparente, professionale ed affidabile. Pertanto, è di primaria importanza promuovere un solido rapporto tra l'Amministrazione e la cittadinanza attraverso il potenziamento della comunicazione esterna, necessaria per garantire a pieno la partecipazione dei cittadini.</p> <p>L'obiettivo è quello di diffondere la conoscenza dell'organizzazione, del funzionamento e dell'azione dell'Amministrazione, mettendo a disposizione del cittadino una gamma di informazioni sempre più ampia ed estesa. Assicureremo il rispetto del principio di trasparenza, inteso come "accessibilità totale" alle informazioni, così come disciplinato dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 il cui obiettivo è quello di favorire un controllo diffuso da parte del cittadino sull'operato delle istituzioni e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Svilupperemo anche percorsi di coinvolgimento dei soggetti portatori di interessi (c.d. <i>stakeholders</i>) nell'attività dell'Ente.</p> <p>In secondo luogo, proseguiamo nel percorso avviato al fine di consolidare l'interlocuzione all'interno dell'apparato politico e fra quest'ultimo e la cittadinanza su tematiche di natura culturale, sociale e di forte impatto per la comunità, coinvolgendo le minoranze e organizzando incontri rivolti alla generalità dei cittadini. Peraltro, nell'ottica di rafforzare il rapporto tra l'Amministrazione e i più giovani, daremo attuazione al progetto del Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle Ragazze del Comune di Pavullo nel Frignano, nato in collaborazione con la Scuola secondaria di primo grado "Montecuccoli" al fine di creare uno spazio di confronto, coinvolgimento e responsabilizzazione dei giovani sulle tematiche di loro interesse legate all'amministrazione del territorio.</p> <p>Si prevede, per il prossimo triennio, la ripartenza delle iniziative finalizzate alla sensibilizzazione e alla promozione della pari opportunità tra uomo e donna nell'educazione e nella formazione, nella cultura e nei comportamenti, nella partecipazione alla vita politica, sociale ed economica, nonché nelle istituzioni, nella vita familiare e professionale, al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena parità di lavoro e nel lavoro.</p> <p>L'attenzione dell'Amministrazione è rivolta anche al potenziamento e all'evoluzione dei sistemi informativi e delle infrastrutture abilitanti a supporto dello sviluppo di servizi interni ed esterni. A tal fine, l'Amministrazione ha partecipato a svariati bandi PNRR digitali e ottenuto diversi finanziamenti, come meglio dettagliati nella sezione operativa del presente documento. Siccome potranno essere pubblicati anche nuovi avvisi nell'ambito del Piano Italia digitale 2026, l'Amministrazione valuterà l'opportunità di partecipare.</p> <p>Obiettivo del Comune è anche quello di redigere il Piano Triennale per l'informatica sulla scorta di quanto indicato nel Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione predisposto da AGID, strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale attraverso la declinazione della strategia in materia di digitalizzazione in indicazioni operative.</p> <p>Sempre in tema di digitalizzazione, si evidenzia che, negli ultimi anni, sono intervenute significative novità anche nei servizi ai cittadini. Con particolare riferimento ai Servizi demografici, ad esempio, oggi ciascun cittadino può autonomamente scaricare online diverse tipologie di certificati anagrafici e, sempre attraverso i servizi resi disponibili dall'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR), è possibile presentare le dichiarazioni anagrafiche online compresa la dichiarazione di residenza senza necessità di recarsi allo sportello, con evidente risparmio di tempo e denaro per i cittadini. Nel prossimo triennio proseguiamo, pertanto, con le attività finalizzate alla digitalizzazione dei Servizi demografici.</p>	

L'Amministrazione proseguirà, altresì, con tutte le attività collegate alla prevenzione della corruzione, nell'ottica di migliorare la qualità dei procedimenti di competenza dell'Ente, puntando ad una sempre maggiore affermazione e diffusione della "cultura delle regole".

A partire dal lavoro già svolto nel corso degli otto anni ormai decorsi dalla predisposizione e adozione del primo Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC 2013-2016), l'evoluzione del Piano anche nel triennio 2024-2026 si integrerà con l'aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in una prospettiva di maggiore sostenibilità ed efficace attuazione delle misure di prevenzione e gestione del rischio di corruzione.

Rientra tra gli obiettivi dell'Amministrazione anche quello di trasformare l'onere del sistema dei controlli interni in risorsa strategica, al fine di sviluppare buone pratiche di azione amministrativa e di ricondurre nell'alveo della regolarità amministrativa l'attività provvedimentale dell'Ente, anche attraverso l'adozione di opportune azioni correttive. Il Comune ha approvato il Regolamento sul sistema dei controlli interni nel 2012, ma la materia in parola è oggetto di un costante sviluppo, sicché la prospettiva è quella di progettare e implementare sempre più efficaci strumenti in relazione agli obiettivi perseguiti.

Attraverso lo strumento dei controlli interni è stato messo in campo un sistema integrato che dovrà consentire di monitorare l'intera gestione dell'attività dell'Ente, anche e soprattutto con riferimento alla materia riferita all'attuazione del PNRR. Si pone l'esigenza di promuovere anche un efficace coordinamento tra il sistema dei controlli e il sistema di prevenzione della corruzione affinché si possano perseguire in modo ottimale gli obiettivi di prevenzione, sia in termini generali sia con specifico riferimento all'attuazione del PNRR.

Una componente fondamentale del sistema dei controlli suindicato è l'attività di controllo di gestione che ha come obiettivo la verifica del conseguimento degli obiettivi prefissati in sede di programmazione attraverso la misurazione di specifici indicatori. Si prevede, pertanto, il miglioramento di tale attività, rivedendo il sistema degli indicatori di qualità e quantità. A tal fine, con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 1 giugno 2023, è stata costituita apposita Unità Organizzativa intersettoriale di progetto di carattere temporaneo denominata "Pianificazione, Programmazione e Controllo". Sarà fondamentale il lavoro dell'Unità in parola al fine di realizzare strumenti efficaci e puntuali: si prevede, tra l'altro, l'affinamento del DUP e del PIAO.

Di primaria importanza, infine, è il costante miglioramento dell'efficacia e della trasparenza nella gestione economico-finanziaria. Nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, è obiettivo del Comune quello di orientare l'azione amministrativa a garantire la sicurezza di bilancio grazie alla pianificazione ed al controllo delle risorse economiche-finanziarie disponibili.

Si intende efficientare e migliorare anche i processi legati alla riscossione delle entrate. A tale proposito, le linee di intervento previste riguardano diverse aree tematiche. In primo luogo, nel rispetto del Testo unico per la regolazione della qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani (TQRIF) adottato da Arera, il Servizio Entrate Tributi, in qualità di gestore delle tariffe e dei rapporti con gli utenti, dovrà proseguire l'adeguamento dei procedimenti di propria competenza, monitorarne l'applicazione ed apportarne i dovuti correttivi e miglioramenti. Inoltre, nel rispetto delle Norme Tecniche di Attuazione del Piano Regionale Rifiuti e Bonifiche 2022-2027 della Regione Emilia Romagna, il Comune è chiamato ad attuare un sistema di misurazione puntuale dei rifiuti per poi applicare una tariffazione puntuale.

In secondo luogo, dal momento che l'approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG) avrà un impatto rilevante sulle aree edificabili e anche sull'applicazione dell'Imposta municipale propria (IMU), sarà necessario monitorare i mutamenti da cui scaturiranno effetti in termini di valutazione del valore di stima delle aree edificabili.

In terzo luogo, l'Amministrazione garantirà il corretto svolgimento del servizio di accertamento e riscossione del Canone unico patrimoniale (CUP), con particolare attenzione alle procedure per il nuovo affidamento della concessione all'esterno della gestione del servizio e alla costante verifica dell'evoluzione normativa in materia al fine di predisporre gli eventuali adeguamenti necessari.

Da ultimo, si evidenzia la necessità di adeguare anche il processo di emissione degli atti tributari alle nuove regole tecniche sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici introdotte con le Linee guida AGID.

INDIRIZZO STRATEGICO 13: PROTEZIONE CIVILE

Missione 11 – Soccorso Civile

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO)	MISSIONI PNRR
	1. Salute 7. Sicurezza 8. Benessere soggettivo 9. Paesaggio e Patrimonio Culturale 10. Ambiente	
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
13 Protezione Civile	13.1 Migliorare e potenziare il sistema di prevenzione e di protezione civile e la collaborazione con l'Unione dei Comuni del Frignano, l'Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione Civile e la Consulta del Volontariato di Protezione Civile di Modena	
<p>Intendiamo proseguire nella predisposizione annuale, in prossimità dell'autunno ed inverno, di una mappatura delle situazioni di fragilità presenti sul territorio (anziani soli, famiglie con bambini piccoli o donne in dolce attesa), in collaborazione con la Protezione Civile e le Forze dell'Ordine, al fine di poter intervenire in modo rapido e tempestivo con azioni mirate nel caso di calamità o emergenze, quali dissesto idrogeologico e abbondanti nevicate.</p> <p>Con la prossima attivazione del nuovo Piano di protezione civile si dovrà, pertanto, strutturare e potenziare l'intero sistema dotandolo di strumentazioni necessarie al supporto delle emergenze nell'ambito del Centro Operativo Comunale (C.O.C.), in collaborazione con gli altri enti preposti. Saranno aggiornate e adeguate tutte le aree da utilizzare in caso di emergenza e predisposti piani d'informazione alla popolazione per fare conoscere le aree di sicurezza di pertinenza.</p> <p>Data l'importanza di strutturare un'informazione puntuale per il cittadino sia sulle allerte del territorio, anche attraverso l'attivazione di sistemi di allerta informatizzati, sia sui comportamenti da tenere in caso di situazioni di pericolo, il Comune proseguirà nella campagna informativa dell'Alert System per raggiungere il maggior numero di utenti sul territorio comunale al fine di sviluppare una "coscienza" dei corretti comportamenti in caso di emergenza.</p> <p>Al contempo, si promuoveranno temi relativi alla formazione del Gruppo Comunale di Protezione Civile al fine di mantenerlo sempre in grado di svolgere i compiti sia nell'ambito dei monitoraggi sia in quello delle emergenze.</p>		

INDIRIZZO STRATEGICO 14: ENERGIA

Missione 17 – Energia e diversificazione delle fonti energetiche

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030) 	BENESSERE EQUO SOSTENIBILE (AMBITO) 1. Salute 7. Sicurezza 8. Benessere soggettivo 9. Paesaggio e Patrimonio Culturale 10. Ambiente	MISSIONI PNRR
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	
14 Energia	14.1 Realizzare un territorio sempre più sostenibile dal punto di vista ambientale ed energetico	

Il Comune di Pavullo nel Frignano ha intrapreso, negli ultimi anni, la strada che porta alla sostenibilità ambientale. La sostenibilità è un approccio culturale alla quotidianità, una maniera consapevole per ridurre lo spreco energetico, alimentare e quello legato alla produzione dei rifiuti; si riscontra anche nelle scelte tecnologiche che permettono di contrastare la produzione di CO2 come l'acquisto dell'auto elettrica, l'utilizzo di materiali edili particolari, l'installazione di pannelli fotovoltaici o caldaie più efficienti. Per tale ragione, la strategia dell'Amministrazione è volta a curare e presidiare i beni in proprietà e i beni in concessione, promuovendone l'efficientamento energetico attraverso un'adeguata attività di pianificazione che comprenda anche il patrimonio immobiliare rimasto in capo al Comune sul quale gli interventi programmati potranno essere realizzati con le modalità da definire nel contratto di servizio in corso di revisione. Parimenti, l'intento dell'Amministrazione è anche quello di sostenere, dal punto di vista burocratico e fiscale, la realizzazione di micro impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili da parte dei privati cittadini, sia in fabbricati residenziali sia produttivi.

INDIRIZZO STRATEGICO 15: SALUTE PUBBLICA

Missione 13 – Tutela della salute

**OBIETTIVI DI SVILUPPO
SOSTENIBILE
(AGENDA 2030)**



**BENESSERE EQUO SOSTENIBILE
(AMBITO)**

1. Salute
8. Benessere soggettivo

MISSIONI PNRR

INDIRIZZO STRATEGICO

15
Salute Pubblica

OBIETTIVI STRATEGICI

15.1
Tutelare la salute pubblica sul territorio

Il quadro regionale della sanità pubblica presenta uno scenario preoccupante a livello di ammanco di risorse, situazione che rischia di ripercuotersi in negativo, specialmente sui presidi periferici e per il quale occorre la massima vigilanza.

La rete sanitaria del Distretto del Frignano non è stata oggetto, nell'ultimo periodo, di tagli o depotenziamenti significativi e questo anche grazie al lavoro di squadra portato avanti dall'Amministrazione con la Dirigenza Ausl provinciale e locale, presso la quale sono state formalizzate le questioni inerenti alla necessità di tutelare l'attuale apertura h24 del Pronto Soccorso, al potenziamento delle professionalità in esso attualmente presenti ed al mantenimento della rete assistenziale di emergenza-urgenza (inclusa l'auto medica ed i presidi infermieristici distaccati sulle varie località del territorio).

Come Amministrazione abbiamo preso posizione in senso sfavorevole alla possibile apertura a Pavullo di un CAU (Centro di Assistenza Urgenza), struttura individuata dalla Regione Emilia Romagna come destinazione e trattazione di tutti i pazienti a bassa complessità clinica e con codici di urgenza non elevati (codici bianchi e verdi). Tale struttura, infatti, sarebbe risultata un "doppione" del Pronto Soccorso, rischiando di andare a diminuire gli accessi e creando le condizioni per giustificare una eventuale scelta futura di depotenziamento del sistema Pronto Soccorso – Gestione della Emergenza-Urgenza (come, purtroppo, avvenuto in passato per altri reparti). Nel nostro Distretto si è, infine, scelto di riconvertire in CAU il punto di primo intervento di Fanano, andando, quindi, a confermare l'attuale assetto senza modifiche radicali.

È stata rimarcata con la Dirigenza locale Ausl e con i primari la necessità di aumentare l'attrattività dell'ospedale di Pavullo nel Frignano per i nuovi medici, andando a creare una rete di formazione e di progetti mirati che possano aumentare la qualifica e la specializzazione dei nuovi professionisti. In tale senso risulterebbe molto virtuosa sia la collaborazione con le Università delle professioni sanitarie sia l'istituzione di borse di studio mirate, nonché una maggiore sinergia con i docenti e gli studenti dell'indirizzo Socio-Sanitario dell'Istituto Superiore Cavazzi Sorbelli di Pavullo.

Non sono pervenute dalla Regione prese di posizione definitive in merito alla riapertura del Punto Nascita, ma permane la nostra richiesta formale di estendere

il servizio di guardia ginecologica dalle attuali 12 ore diurne ad anche tutto l'arco notturno, in modo da fornire un presidio H24 che garantisca un livello minimo di sicurezza per tutte le donne in stato di gravidanza che vivono e frequentano il nostro territorio.

La carenza complessiva di medici di base ha cominciato a far sentire i suoi effetti negativi anche su Pavullo, tuttavia si sono messe in atto tre strategie per cercare di limitare i disagi:

1) Un gruppo di sei medici di base si è unito in un unico polo di medicina di gruppo in un locale del centro del paese: occorre, pertanto, vigilare perché sia garantita la facile accessibilità (anche in termini di parcheggi per disabili) ed una tempestiva risposta e contatto per le necessità dei pazienti e degli utenti.

2) Continuare la vigilanza sul progetto della Casa della Comunità che, in futuro, dovrà diventare il punto di riferimento per la sanità territoriale: si richiederà all'Ausl un ulteriore focus sui servizi che vi andranno a trovare posto. Altro tema significativo sarà l'analisi dell'utilizzo degli spazi di tutto l'ospedale e delle strutture sanitarie-ospedaliere del territorio, nell'ottica di andare a liberare e/o razionalizzare spazi - specialmente in ospedale - che possano essere utilizzati al meglio dalle professionalità mediche-sanitarie. La Casa della Comunità sarà, inoltre, la struttura di riferimento per tutti i nuovi medici di base che, in futuro, decideranno di esercitare la professione a Pavullo. Il progetto in parola, infine, procede in parallelo con quello di rigenerazione urbana che si sta approntando in collaborazione con la STAMI e con i fondi derivanti da una convenzione urbanistica.

3) Si è richiesto formalmente alla Dirigenza locale dell'Ausl di ripristinare il servizio che prevedeva alcune giornate al mese di visita da parte dei medici di base nelle principali frazioni del territorio, in modo da fornire anche ai cittadini che abitano nelle zone periferiche un accesso più agevole a tali professionalità. Occorre, inoltre, continuare a porre l'accento sul potenziamento dei servizi domiciliari, specialmente per gli utenti anziani, in modo da ridurre l'ospedalizzazione e ritardare o evitare il ricovero permanente in CRA o Case di riposo. In tale senso – al netto del calo delle risorse regionali – è necessario, per quanto possibile, tutelare anche i servizi di centri diurni.

La Regione Emilia Romagna ha, inoltre, comunicato l'intenzione di procedere, a cavallo tra il 2023 ed il 2024, ad un aumento dei costi per la tariffa giornaliera delle persone ricoverate tramite posti convenzionati nelle CRA. Sono attualmente in corso valutazioni in merito alla possibilità o di intervenire con un aumento delle risorse comunali per "calmierare" tale incremento (ipotesi difficoltosa visto il calo generalizzato dei fondi a disposizione degli enti locali) oppure procedere con una lieve riduzione del numero di posti in convenzione a tariffa agevolata, in modo da continuare a garantire, per la maggioranza degli utenti, il costo mensile attualmente in vigore.

Infine, il progressivo aumento di certificazioni sulla disabilità, sull'handicap e sui disturbi dell'apprendimento ha portato ad un aumento sensibile dei costi per i servizi educativi, ai quali occorre giustamente affidarsi poiché costituiti da personale formato e specializzato. L'obiettivo dell'Amministrazione, pertanto, è quello di continuare a garantire tale servizio, confidando anche nelle possibilità di utilizzare fondi derivanti dalla STAMI e progetti specifici da portare avanti con le fondazioni, le associazioni e gli enti benefici. A tale proposito citiamo l'esempio virtuoso della convenzione siglata tra il Comune di Pavullo nel Frignano, l'Ausl, l'Unione dei Comuni e l'Associazione Frignaut, attraverso la quale si vanno a sostenere importanti progetti di potenziamento delle autonomie per i giovani adulti affetti da autismo ed altre forme di disabilità. Altro progetto molto importante da portare avanti è quello sulla riconversione di un ex appartamento ACER in luogo di formazione per utenti disabili finalizzato alla formazione dell'autonomia domestica, prevedendo l'allestimento ad hoc di tale appartamento in chiave di sviluppo e potenziamento delle abilità di base necessarie per vivere la quotidianità.

2.1.2 Piano Triennale delle Azioni Positive

Premessa

Il *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.¹

Il *Testo Unico sul Pubblico Impiego*, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, sancisce inoltre l'importanza del ruolo delle pubbliche amministrazioni nel garantire, a livello di gestione delle risorse umane, “*parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*”.²

Le Azioni Positive, pertanto, non si limitano ad essere solo uno strumento per il superamento della disparità di genere, ma hanno la finalità di sanare ogni altro tipo di discriminazione in ambito lavorativo favorendo l'inclusione lavorativa e sociale. Attraverso l'ampliamento del loro raggio d'azione, i Piani Triennali delle Azioni Positive (PTAP) sono diventati, dunque, lo strumento in mano alle Pubbliche Amministrazioni per porsi come datori di lavoro esemplari.

L'inclusione del PTAP tra i documenti di programmazione assorbiti dal PIAO³ denota la forte connotazione organizzativa delle azioni positive e sottolinea la necessità di una maggiore sinergia nell'attività di pianificazione e di programmazione dei singoli enti pubblici, per una sua lettura integrata.

In linea con il contesto sopra delineato, nelle pagine seguenti si riportano le Azioni Positive che il Comune di Pavullo nel Frignano intende attuare nel triennio 2024-2026, come parte di un insieme di interventi strategici inseriti nella visione di sviluppo dell'organizzazione, che garantisca l'efficacia e l'efficienza amministrativa in considerazione della valorizzazione del personale che la compone.

¹ D.lgs. 198/2006, art. 48.

² D. lgs 165/2001, art. 7.

³ DPR 81/2022, art. 1, comma 1, lett. f).

COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO

Provincia di Modena

PIANO delle AZIONI POSITIVE

per il triennio 2024-2026

Piano triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026

Il Piano delle azioni positive, previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pavullo n.F. per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano può costituire una importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) e parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini

Il Comune di Pavullo n.F. e l'Unione dei Comuni del Frignano pur avendo condiviso l'opportunità di costituire il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) a livello sovracomunale per coinvolgere le altre Amministrazioni comunali del territorio sul tema comune delle pari opportunità e delle azioni positive, non ha ancora definito e concluso il procedimento per la sua nomina.

Secondo la Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", il CUG svolge funzioni propositive, consultive e di verifica, nell'ambito delle competenze demandate dall'art. 57 comma 3 del d.lgs. 165/2001.

In particolare promuove:

- o la cultura delle pari opportunità;
- o il rispetto della dignità della persona sul luogo di lavoro;
- o azioni che favoriscano la piena integrazione nel luogo di lavoro del lavoratore in condizioni di disabilità.

Il Comune di Pavullo si attiverà per costituire definitivamente il C.U.G. a livello sovracomunale e approvarne il relativo Regolamento di funzionamento.

Qualora non risulti possibile condividere la costituzione presso l'Unione dei Comuni, il Comune di Pavullo n.F. provvederà autonomamente alla sua costituzione e all'approvazione del regolamento di funzionamento.

Il Piano triennale delle azioni positive viene approvato dalla Giunta comunale a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e della Consigliera per le Pari Opportunità.

Le persone del Comune di Pavullo nel Frignano: alcuni dati

La seguente tavola rappresenta una "fotografia" delle dipendenti e dei dipendenti alla data del 31 dicembre 2023.

Il personale del Comune di Pavullo nel Frignano è pari a 90 unità, inclusi i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Il Comune di Pavullo n.F. è ente privo della dirigenza.

Il personale con funzioni apicali incaricato di funzioni dirigenziali è pari a 8 unità.

Il numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato è il seguente:

RUOLO/ AREA DI INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione Titolari incarichi E.Q. – ex posizioni organizzative	6	2	8
Area dei Funzionari ed	8	2	10

Elevata Qualificazione ex cat. D			
Area degli Istruttori ex cat. C	26	6	32
Area degli Operatori Esperti – ex cat. B1-B3	18	10	28
TOTALE	58	20	78

Si osserva un'ampia prevalenza del genere femminile: le donne rappresentano infatti il 73,41% del totale, con la sola eccezione del personale dell'Area degli Operatori esperti nella quale "scendono" al 64,28%.

Tali dati dimostrano come l'accesso all'impiego da parte delle donne nel Comune di Pavullo nel Frignano non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie, ora aree medio basse, ma anche per la categoria/area dei quadri e titolari di funzioni dirigenziali.

Non sono previsti posti in dotazione organica che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 31/12/2023 il part-time era utilizzato da 12 persone, di cui 10 donne (83,33 % del totale dei part-time) e 2 uomini (16,67% del totale dei part-time). L'età media delle persone è pari o superiore a 50 anni.

AZIONI:

Nello svolgimento dei compiti assegnati il Comune valorizza attitudini e capacità personali e, se ritenuto possibile e opportuno, favorisce l'accrescimento professionale di tutti i dipendenti.

Il Servizio Gestione Risorse Umane, ora Servizio Personale associato presso l'Unione, dovrà assicurare in collaborazione con i Servizi comunali dell'Area Servizi Istituzionali e Finanziari le prime seguenti azioni positive:

- Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, prioritariamente in forma associata, in subordine singolarmente, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", previsto dall'art. 21, della L. 183/2010;
- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:
 1. L'ente conferma la disponibilità ad accogliere temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale (attuata da tempo), in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, determinate da assistenza minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc. Tali personalizzazioni dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi e verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

2. Viene confermata l'attuale disciplina in materia di orario flessibile per la quasi totalità dei servizi del Comune di Pavullo.
- Approvazione Piano di formazione annuale che prevede la realizzazione della formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale prevalentemente in orario di lavoro. Tutta l'attività di formazione professionale obbligatoria è organizzata dall'Ente e si svolgerà in presenza e/o in modalità telematica a distanza, prioritariamente a Pavullo, o in ambito provinciale. Tali modalità organizzative sono finalizzate a favorire la partecipazione del personale alla formazione. Con il CUG, previo confronto con le Rappresentanze sindacali si provvederà ad una più approfondita analisi delle esigenze del personale compatibili con quelle dell'Amministrazione integrando il presente Piano;
 - Impulso e valorizzazione della attività e operatività della Commissione Consiliare Pari Opportunità prevedendo anche una eventuale revisione dell'attuale Regolamento di funzionamento al fine di garantire il raggiungimento di tale scopo.

2.1.3 Accessibilità fisica

Gli ostacoli che interferiscono con l'accesso ai luoghi pubblici, musei, biblioteche, scuole ecc.. scaturiscono da caratteristiche degli edifici e non riguardano solo alcune categorie di visitatori: questa premessa rivoluziona il concetto di barriera architettonica, o meglio lo supera, innanzitutto riconoscendo che i limiti alla fruizione non si riducono alle barriere fisiche e includono le difficoltà derivanti da deficit percettivi e cognitivi, età, malattia, ma anche da errori di comunicazione e scelte progettuali sbagliate.

In materia di accessibilità fisica, in accordo con quanto previsto in particolare con il DPR 503/96 *“Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici”*, il Comune di Pavullo nel Frignano si è dotato di ingressi e strumenti tali da garantire l'accessibilità, adattabilità e visitabilità degli spazi interni sia per il pubblico che per il personale in servizio, anche con ridotta mobilità. A tale proposito si cita la presenza negli edifici di ascensori e/o montascale che permettono di accedere a tutti i piani delle strutture.

Con le risorse annualmente stanziata a bilancio (stimate sulla base della previsione degli oneri di urbanizzazione) e, più esattamente, alla luce dell'effettiva disponibilità di queste che si viene a determinarsi in corso d'esercizio, vengono individuate le priorità degli interventi da realizzare negli edifici e luoghi pubblici e, quindi, in immobili sedi di uffici e servizi, scuole, patrimonio storico culturale, cimiteri, impianti sportivi, strutture sociali ecc..

Nel corso di ciascun anno la programmazione viene, quindi, necessariamente rivista e riadeguata sia in ragione del fattore economico, ma anche e soprattutto delle necessità finalizzate a migliorare l'accessibilità fisica o cognitiva che man mano sono rilevate o segnalate (a titolo esemplificativo, per l'eliminazione di barriere acustiche in aule scolastiche per l'inserimento di alunni con ridotta capacità sensoriale; per l'installazione di nuovi impianti elevatori in sedi di uffici e servizi pubblici in sostituzione di impianti vetusti non più riparabili; per realizzare nell'ambito di opere pubbliche complesse interventi adeguati alla normativa in argomento, quali servizi igienici, accessi agli edifici e ai locali ecc.).

Il concetto di “barriere” è quindi esteso e articolato e comprende elementi della più svariata natura che possono essere causa di limitazioni percettive, oltre che fisiche, o particolari conformazioni dei luoghi che possono risultare fonte di disorientamento, affaticamento, disagio, pericolo. Sono quindi barriere non solo i gradini ma anche, ad esempio, i percorsi con pavimentazione irregolare e sconnessa o bagni inadeguati.

Nell'esecuzione di appalti di lavori pubblici viene, quindi, posta particolare attenzione a tutte quelle lavorazioni finalizzate all'abbattimento di barriere e ostacoli per chiunque, non solo per le particolari categorie di persone in condizioni di disabilità, ma per tutti i potenziali fruitori di un bene; nel caso di nuove realizzazioni, la cura è volta a realizzare edifici completamente a norma sotto il profilo dell'accessibilità.

Si fa presente, inoltre, che l'Ente ha promosso la partecipazione ad un percorso di formazione promosso dalla Regione ER avente ad oggetto **“ I PEBA, strumenti di progettazione inclusiva.”**

2.1.4. Accessibilità digitale

È obiettivo dell'Amministrazione quello di potenziare ed evolvere i sistemi informativi e le infrastrutture abilitanti a supporto dello sviluppo di servizi interni ed esterni.

Con una notizia del 23 gennaio 2023, l'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) ha pubblicato l'aggiornamento 2022-2024 del **Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione** (o Piano Triennale per la Transizione Digitale).

Il nuovo Piano è stato adottato il 22 dicembre 2022 con decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio con delega all'innovazione tecnologica e alla transizione digitale.

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è lo strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione attraverso la declinazione della strategia in materia di digitalizzazione in indicazioni operative, quali obiettivi e risultati attesi, riconducibili all'azione amministrativa pubblica.

La strategia del Piano, in particolare, è volta a:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese,
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale,
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Di seguito poi, una sintetica elencazione dei principi guida contenuti nel documento programmatico più volte citato, tendenti ad indirizzare l'attività della Pubblica Amministrazione nell'ambito della digitalizzazione:

- digital & mobile first per i servizi, che devono essere accessibili in via esclusiva con sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID;
- cloud first (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori e siano interoperabili by design in modo da poter funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- user-centric, data driven e agile: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo e rendono disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti secondo il principio transfrontaliero by design;
- once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;

- codice aperto: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

L'aggiornamento 2022-2024 del Piano triennale costituisce l'evoluzione delle due precedenti edizioni ma, in modo ancor più evidente, attribuisce uno spazio maggiormente rilevante al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

Con specifico riferimento a tale iniziativa, all'interno della Missione 1 Componente 1 del PNRR – *Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo* - finanziato dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa NextGenerationEU, sono stati, infatti, pubblicati dal MITD Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale diversi bandi, perfettamente in linea con i principi guida più sopra esposti contenuti nel Piano e destinati ai Comuni per supportare e finanziare gli enti nei seguenti settori:

- INVESTIMENTO 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI” con l'obiettivo del miglioramento della qualità e della sicurezza dei servizi digitali erogati migrando gli applicativi on-premise verso infrastrutture e servizi cloud qualificati;
- MISURA 1.4.1 “ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI” con l'obiettivo di incrementare e razionalizzare le piattaforme online dell'ente al fine di semplificare i servizi ai cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa;
- MISURA 1.4.3 “ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA” con l'obiettivo di aumentare il grado di adozione ed utilizzo della piattaforma dei pagamenti PagoPA;
- MISURA 1.4.3 “ADOZIONE APP IO” con l'obiettivo di aumentare il grado di utilizzo della piattaforma AppIO;
- MISURA 1.4.4 “ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE” con l'obiettivo di integrare in portali e servizi online le piattaforme abilitanti SPID e CIE;
- MISURA 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI" con l'obiettivo di realizzare la componente unica e centralizzata prevista dalle Linee Guida sull'interoperabilità tecnica delle Pubbliche Amministrazioni, per assicurare agli enti Erogatori la registrazione e la pubblicazione dei propri e-service, agli enti Fruitore la consultazione degli e-service pubblicati.

L'Amministrazione si è attivata per accedere al finanziamento su tutti gli avvisi e, al momento, ha ottenuto riscontro positivo in merito ai seguenti investimenti:

- INVESTIMENTO 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI”
- MISURA 1.4.1 “ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI”
- MISURA 1.4.3 “ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA”
- MISURA 1.4.3 “ADOZIONE APP IO”
- MISURA 1.4.4 “ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE”
- MISURA 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI".

Nell'ipotesi di pubblicazione di nuovi avvisi l'Amministrazione valuterà possibilità e opportunità di adesione.

Le attività connesse ai vari finanziamenti ottenuti vedranno l'impegno costante e considerevole dell'Amministrazione fino a tutto il 2026, con tempistiche differenziate a seconda dei termini previsti dai vari avvisi.

Nel quadro generale d'insieme esposto, infine, rileva il contenuto del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione di AGID riferito all'indicazione rivolta, ad ogni pubblica amministrazione, affinché venga elaborato un analogo documento di programmazione in materia digitale. AGID stessa predispone e mette a disposizione un modello standard da utilizzare per tale finalità denominato Format PT.

In tal senso, opererà il Comune, da sempre fortemente impegnato nello sviluppo e realizzazione della sua "Agenda Digitale", proseguendo nel progetto di rinnovamento del sistema informatico/informativo secondo le linee generali d'azione di seguito sintetizzate:

- riorganizzazione delle modalità di backup;
- attuazione di sistemi di disaster recovery valutando anche sistemi di salvataggio esterni al Comune (cloud, data center Lepida, etc.);
- riconfigurazione del dominio che gestisce l'intera infrastruttura comunale;
- reingegnerizzazione dell'architettura dei server virtuali che costituiscono il nucleo degli application server dei sistemi informatici del Comune in esito al trasferimento in cloud di una parte degli applicativi in uso.

2.1.5. Procedure da semplificare e re ingegnerizzare

L'articolo 3, comma 1, punto 3) del D.M. 24 giugno 2022 prevede che nella sottosezione Valore Pubblico siano definite le procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

L'**Agenda semplificazione** è un importante strumento strategico che si propone di realizzare i seguenti obiettivi: attuare gli interventi previsti dal PNRR in materia di semplificazione amministrativa, superare eventuali problematiche e azzerare le complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio dell'economia del Paese.

L'Agenda Semplificazione 2022-2026 focalizza l'attenzione su quattro linee di intervento:

- La semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure;
- La velocizzazione delle procedure;
- La semplificazione e la digitalizzazione;
- La realizzazione di azioni mirate per il superamento degli ostacoli burocratici nei settori chiavi del Piano di rilancio.

Il documento, aggiornato nel maggio 2022, ha permesso di estendere l'arco temporale di riferimento e di allineare l'Agenda per la semplificazione al PNRR, e di implementare le riforme previste dal Piano.

Con specifico riferimento alle linee di intervento dedicate dall'Agenda alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure nonché alla digitalizzazione delle stesse, ad oggi le principali attività in corso sono le seguenti:

Edilizia privata:

Uno degli obiettivi prioritari è quello di semplificare le procedure amministrative/processi attraverso l'utilizzo dell'informatica e messa a sistema di tutte le informazioni a supporto dell'edilizia e del territorio. In particolare, la digitalizzazione delle pratiche edilizie, caratterizzate dall'essere quantitativamente molto corpose e oggetto di continue richieste di consultazione da parte dell'utenza esterna (accesso agli atti), ha la finalità di rispondere in tempi sempre più rapidi alle esigenze di professionisti e singoli cittadini. Tale progetto si svolgerà in collaborazione con i

Servizi Informativi e gli Affari Generali del Comune per quanto di loro competenza. Una volta raggiunta la completa informatizzazione delle pratiche edilizie, gli utenti – sia cittadini che studi tecnici professionali – avranno accesso immediato e diretto al database del Comune con la possibilità di consultare, stampare scaricare i file d'interesse direttamente presso il proprio domicilio o studio tecnico.

Protocollo informatico:

L'Unità Operativa cura la protocollazione e lo smistamento di tutta la corrispondenza in arrivo e la spedizione della posta analogica in partenza, mentre, sin dall'autunno 2016, è stata decentrata la protocollazione in partenza della documentazione digitale. La struttura partecipa, quindi, attivamente al processo di dematerializzazione dell'Ente che rappresenta, ormai da anni, una priorità per il Comune di Pavullo nel Frignano e una delle linee di azione più significative per la riduzione della spesa pubblica. In tale contesto l'Amministrazione prosegue i processi informatici e telematici avviati finalizzati a:

- rafforzare l'utilizzo del supporto digitale favorendo la progressiva eliminazione di documentazione cartacea, nel rispetto delle specifiche direttive AgID;
- incentivare all'interno dell'Ente uniformità nella formazione, registrazione di protocollo e nella gestione dell'archivio corrente e di deposito;
- supportare l'archiviazione sostitutiva dei documenti digitali ed informatici di protocollo avviata nell'anno 2017 con riversamento al PARER (Polo Archivistico Regionale Emilia Romagna) anche degli atti amministrativi (determinazioni / deliberazioni / decreti sindacali, ecc.) e dei documenti contabili.

A tutto ciò si aggiunga il costante potenziamento dell'utilizzo della corrispondenza a mezzo PEC, in invio e in ricezione, che ha portato a buoni risultati, sia in termini numerici (numero di invii PEC e impatto percentuale sul sistema di gestione dei documenti) che in termini economici (ulteriori risparmi rispetto alla spesa postale generale).

Servizi demografici:

Sin dall'anno 2021 sono intervenute alcune significative novità in tema di digitalizzazione e semplificazione dei servizi ai cittadini. Dal 15 novembre 2021 è possibile scaricare online, gratuitamente e in maniera autonoma 14 tipologie di certificate anagrafici, accendendo al portale con l'identità digitale SPID, CIE o CNS.

Sempre attraverso i servizi resi disponibili da ANPR, peraltro in costante evoluzione, è possibile presentare le dichiarazioni anagrafiche online compresa la dichiarazione di residenza senza necessità di recarsi allo sportello, con evidente risparmio di tempo e denaro per i cittadini.

Si sottolinea la necessità di rendere accessibili i servizi online anche ai cittadini meno digitalizzati, che potranno usufruire di tali servizi sempre senza limiti di orario, evitando di doversi recare presso gli uffici comunali.

Perdura, inoltre, l'attività conseguente l'avvio dei lavori, da parte del Ministero degli Interni, finalizzati alla digitalizzazione della redazione degli atti di stato civile.

Biblioteca:

Il lavoro di revisione della pagina della Biblioteca sul sito istituzionale, che era rappresentata da una serie di contenuti diversi (iniziative, piuttosto che attività e/o volumi e raccolte), ormai superata e inadeguata, è terminato e ha dato vita alla realizzazione di un mini portale particolarmente curato sia dal punto di vista grafico sia contenutistico. I contenuti ora sono riorganizzati, in modo da essere

adeguatamente fruibili e in un'ottica di web di qualità (trasparente, efficace, accessibile, centrata sull'utente, reattiva, interoperabile, gestita e conservata).

Prosegue la gestione del profilo facebook della Biblioteca, la quale ha, peraltro, partecipato all'avviso pubblico "Giovani in biblioteca" del Dipartimento per le Politiche Giovanili e per il Servizio Civile Universale con il progetto "Un piede nel passato e lo sguardo nel futuro". Se il progetto verrà finanziato, la biblioteca potrebbe aprire la pagina Instagram e successivamente altri canali social maggiormente utilizzati dai giovani.

Inoltre, la Biblioteca, partendo dagli stimoli provenienti dalla biblioteconomia e dalla scienze dell'informazione, cerca, attraverso il web 2.0 e i social network, di comunicare, informare e dialogare con l'utenza reale e potenziale attraverso modalità e media diversi. Accanto ai contenuti e alle tipologie comunicative più tradizionali, la Biblioteca pubblica sulla propria pagina Facebook diversi video di promozione dei servizi, delle iniziative, del patrimonio, delle attività sia di front che di back office, che sono una sorta di appuntamento "a capitoli" sotto il titolo di "La biblioteca in pillole".

E' obiettivo dell'Amministrazione quello di proseguire nella digitalizzazione e pubblicazione di fotografie e cartoline e nell'archiviazione nel data base della Biblioteca anche al fine di garantire la fruizione del materiale digitalizzato agli utenti e cura della pubblicazione (sito o pagina facebook della biblioteca).

Ufficio Tributi:

L'Amministrazione intende adeguare il processo di emissione degli atti tributari alla normativa introdotta con le Linee guida AgID sul documento informatico. La normativa di disciplina della formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici produce un impatto rilevante su tutte le fasi di vita degli stessi. L'obiettivo è assicurare che anche gli atti tributari siano conservati nel rispetto della norma dei documenti informatici, in modo da garantire l'integrità e la disponibilità degli stessi nel corso del tempo. Con l'avvio dell'Indice nazionale dei domicili digitali (INAD) si dispone di una banca dati dei Domicili digitali delle persone fisiche, validi per tutte le comunicazioni aventi valore legale nei confronti dei cittadini aderenti. Per l'Ente si tratta di notevoli risparmi, non solo in termini di spese vive, ma anche in relazione alla certezza e legittimità della notifica, consentendo così di ridurre il contenzioso in relazione alla medesima, nonché di contenere i tempi afferenti alla stessa procedura di notifica. Peraltro, anche il cittadino avrà immediatamente a disposizione la documentazione, senza il disagio di doverla recuperare presso l'ufficio postale, velocizzando le procedure. S'intende, quindi, avvalersi dell'INAD per incrementare e favorire la trasmissione/notifica degli atti al domicilio digitale

Alla luce di quanto sopra esposto, l'Amministrazione Comunale intende, pertanto, valutare la possibilità di inserire nei prossimi strumenti di programmazione (in particolare, DUP e PIAO) un apposito progetto di revisione complessiva dei processi e delle procedure utilizzate dai vari Servizi al fine di predisporre, come previsto nell'Agenda di semplificazione, un piano di azioni mirate finalizzate a semplificare e velocizzare i procedimenti e le procedure stesse superando gli ostacoli burocratici presenti nelle erogazioni dei servizi nei settori principali delle amministrazioni.

Infine, si segnala il recente D. Lgs. n. 222 del 13 dicembre 2023, il quale ha modificato la normativa sul PIAO inserendo due nuovi commi nell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 che si riportano per esteso:

«2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che

abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. 2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».

Pertanto, l'Amministrazione comunale, con successivi provvedimenti, darà concreta attuazione alle disposizioni sopraindicate.

2.2. Piano degli obiettivi e della Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Questi obiettivi perseguono una serie di risultati ben definiti nel breve periodo all'interno di una strategia di lungo periodo delineata dall'Amministrazione e volta a perseguire valore pubblico.

Relazione introduttiva e indirizzi gestionali

Il processo di pianificazione prende avvio con la comunicazione da parte del Sindaco delle linee programmatiche di mandato al Consiglio Comunale, le quali rappresentano gli indirizzi strategici che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del mandato stesso. Questi ultimi sono illustrati nel Documento Unico di Programmazione (DUP), dove vengono declinati in obiettivi strategici.

Il DUP, sezione strategica e sezione operativa, è il documento che declina le linee programmatiche, espresse dalla componente politica dell'Amministrazione, in attività gestionale degli uffici, che viene attuata tramite modalità operative che guidano l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici stessi e che sono garantite dalle risorse finanziarie correnti acquisibili e dagli investimenti da realizzare.

Il ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- Individuazione degli obiettivi gestionali, sulla base degli obiettivi operativi del DUP, e loro assegnazione formale alla dirigenza da parte della Giunta;
- Individuazione degli indicatori di performance organizzativa di Ente;
- Assegnazione a tutto il personale, ai fini della valutazione della performance, degli obiettivi oggetto di valutazione;
- Monitoraggio in corso di esercizio da parte della Giunta, del Nucleo di valutazione, del Segretario Generale, dei Direttori e Responsabili e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale a cura dell'Amministrazione Comunale, del Nucleo di Valutazione, del Segretario Generale, dei Direttori e dei Responsabili ciascuno in funzione del proprio ambito;
- Utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Presentazione dei risultati alla Giunta, nonché ai cittadini e agli utenti destinatari dei servizi, tramite la pubblicazione nel sito istituzionale del Comune.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 113 del 19 dicembre 2019 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal D. Lgs. n. 150/2009 e dal C.C.N.L. 21.05.2018, successivamente integrato con ulteriore atto deliberativo n. 123 del 20 ottobre 2022.

Gli **obiettivi di performance 2024 - 2026** trovano espressione nella presente sotto-sezione del PIAO così strutturata:

- **Allegato 2.A. Piano degli obiettivi e Piano della Performance:** contiene gli obiettivi gestionali e di performance (di sviluppo e di miglioramento) delle Aree e dei Servizi;
- **Allegato 2.B. Attività ordinaria:** contiene, per ogni centro di responsabilità, una scheda servizio che declina l'attività istituzionale ordinaria contenuta nel funzionigramma dell'Ente;
- **Allegato 2.C. Performance organizzativa dell'Ente;**

- Allegato 2.D. Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Ai sensi dell'art. 2 del DM 24 giugno 2022 sono esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non inclusi nell'elenco di cui all'art. 6, comma 2, lettere da a) a g), del DL n. 80/21, e pertanto permane il PEG finanziario ai sensi dell'art. 169 del TUEL, documento distinto ma imprescindibilmente collegato ai contenuti del PIAO.

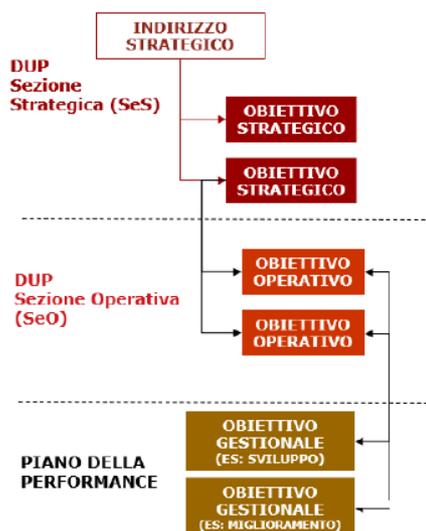
Si precisa che con il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 luglio 2023 ad oggetto "Aggiornamento degli allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 188 recante «Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n.42»" è stato modificato il principio contabile applicato alla programmazione e, con particolare riferimento al Piano Esecutivo di Gestione, è stato precisato che:

- gli obiettivi di gestione costituiscono obiettivi generali di primo livello verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio;
- gli obiettivi specifici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati nel Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del TUEL e nel Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2019, assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Nel PEG 2024-2026 del Comune di Pavullo nel Frignano, pertanto, sono indicati gli obiettivi generali di primo livello dell'Amministrazione corrispondenti agli obiettivi operativi del DUP. Gli obiettivi specifici, di secondo livello, corrispondono, invece, agli obiettivi gestionali indicati nel presente documento.

Con l'attribuzione del PIAO e del PEG vengono attribuite le risorse finanziarie, umane e strumentali ai responsabili, i quali sono di conseguenza abilitati ad attuare le varie azioni amministrativo/gestionali, compresa l'assunzione degli impegni di spesa per tutto il triennio di riferimento. Gli impegni di spesa e gli accertamenti di entrata possono essere collegati agli obiettivi cui si riferiscono e questo consente una rappresentazione immediata nel sistema dei flussi finanziari. Eventuali adeguamenti dei collegamenti tra risorse e obiettivi non costituiscono variazioni, rientrando nelle competenze gestionali dirigenziali.

Un altro punto di forza della sezione performance del PIAO è la sua immediata riconducibilità alla pianificazione strategica. Gli obiettivi strategici di cui al DUP sono direttamente collegati, nel sistema, alla pianificazione sottostante secondo un modello ad albero che parte dagli indirizzi strategici, come rappresentato sotto. Alla base di tutto il processo vi è il programma di mandato dell'Amministrazione.



2.2.1 Gli obiettivi gestionali (sviluppo e miglioramento)

Il sistema di pianificazione degli obiettivi gestionali del Comune di Pavullo nel Frignano distingue tra le seguenti tipologie:

- Obiettivi gestionali;
- Obiettivi gestionali e di performance, i quali sono finalizzati all'attribuzione del premio per la performance individuale.

Ogni Servizio propone obiettivi gestionali di sviluppo e miglioramento, strettamente collegati agli indirizzi strategici e agli obiettivi strategici e operativi del DUP.

Vi sono, inoltre, obiettivi "intersectoriali" quando, per la loro attuazione, è necessario coinvolgere più Servizi.

Ciascuna obiettivo gestionale contiene i seguenti elementi:

- una descrizione e il collegamento con l'obiettivo operativo del DUP;
- la struttura organizzativa e il relativo responsabile;
- la missione di bilancio e il peso attribuito nel caso in cui l'obiettivo gestionale sia anche obiettivo di performance;
- l'orizzonte temporale di riferimento;
- le risorse umane assegnate e le relative quote di partecipazione, nonché gli eventuali altri Servizi coinvolti nel perseguimento dell'obiettivo;
- le risorse di bilancio assegnate al progetto e, per gli obiettivi gestionali e di performance, anche le risorse assegnate ai fini della performance;
- i risultati e gli impatti attesi;
- la descrizione degli indicatori che esprimono, mediante valori quantitativi, l'attività svolta dai Servizi e i valori attesi indicati per il triennio di riferimento.

Nell'*Allegato 2.A.* sono contenuti gli obiettivi gestionali e di performance (di sviluppo e miglioramento) del Piano Performance 2024-2026.

2.2.2. Attività ordinaria

Nell'*Allegato 2.B.* è riportata, altresì, l'attività ordinaria espletata dai singoli Servizi dell'Amministrazione Comunale. Tale allegato contiene, per ogni centro di responsabilità, una scheda recante la descrizione dell'attività ordinaria espletata da ciascun Servizio che descrive l'attività istituzionale ordinaria contenuta nel funzionigramma dell'Ente.

2.2.3 La Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa si misura a livello dell'Ente nel suo insieme e, con particolare riferimento al Comune di Pavullo nel Frignano, essa è data dai seguenti elementi:

- a) attuazione disposizioni sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- b) esiti dei controlli interni di regolarità amministrativa;
- c) rispetto del pareggio di bilancio;
- d) rispetto dei limiti di spesa in materia di personale;

- e) rispetto dei tempi di pagamento;
- f) rispetto dei tempi di gestione dei procedimenti amministrativi;
- g) percentuale di conseguimento degli obiettivi tutti di cui al piano.

Ai fini dell'accertamento del livello di performance organizzativa raggiunta dall'Ente, il nucleo di valutazione acquisisce, pertanto:

1. relativamente alla lettera a) l'attestazione del responsabile anticorruzione e del responsabile della trasparenza;
2. relativamente alla lettera b), l'attestazione del segretario comunale;
3. relativamente alla lettera c) e d), l'attestazione del responsabile del servizio finanziario;
4. relativamente alla lettera d), l'attestazione del responsabile del servizio personale;
5. rispetto alla lettera f), l'attestazione dei singoli responsabili di servizio confermata dal segretario comunale.

2.2.4 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P)

Il S.M.V.P del Comune di Pavullo nel Frignano è lo strumento metodologico che consente di misurare la Performance Organizzativa nonché la Performance Individuale del personale incaricato di posizione organizzativa e del personale non dirigenziale.

L'attuale S.M.V.P., in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stato approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 19 dicembre 2019 e, successivamente, integrato con deliberazione giunta n. 123 del 20 ottobre 2022.

Esso rappresenta:

- uno strumento di supporto per coloro che saranno chiamati a valutare i collaboratori, nello spirito della valorizzazione e dello sviluppo delle capacità di ognuno, ed è stato progettato con la doppia finalità di individuare uno strumento che consenta di apprezzare e valorizzare le capacità dei collaboratori e di individuarne eventuali criticità, al fine di migliorarle e di consentire una gestione trasparente e appropriata della valutazione, nel rispetto della normativa vigente;
- la condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance, ed elemento costitutivo del sistema per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché per il conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 3 D. Lgs n. 150/2009).

Le dimensioni della valutazione individuate dal S.M.V.P. sono le seguenti:

- la **performance organizzativa**, che esprime il risultato conseguito nel suo complesso dall'Amministrazione e/o dalle unità/strutture organizzative;
- la **performance individuale**, che, declinata in coerenza con la performance organizzativa, misura il contributo fornito da ciascun individuo, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Le dimensioni della valutazione sopra individuate hanno un impatto diverso a seconda del ruolo assegnato.

La Performance individuale, come sopra indicato, misura il contributo fornito da ciascuna persona, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, ed è declinata in coerenza con la Performance Organizzativa attraverso:

- Obiettivi individuali e/o di gruppo, e/o legati a progetti/servizi;

➤ **Competenze/comportamenti messi in atto.**

Le competenze indicano le caratteristiche intrinseche individuali, causalmente correlate ad una performance efficace o superiore in una mansione o situazione e valutabili sulla base di un criterio stabilito.

In linea con la cornice normativa e contrattuale attualmente vigente l'approccio per competenza funge da *trait d'union* tra le diverse leve di gestione delle risorse umane, dal reclutamento, piano dei fabbisogni, valutazione del personale, sviluppo professionale, formazione, organizzazione.

Nell'*Allegato 2.D.* si riporta il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Pavullo nel Frignano.

2.2.5 Il sistema incentivante

Il sistema incentivante di dipendenti e dei titolari di posizioni organizzative risulta strettamente correlato agli esiti del sistema di misurazione delle performances.

Con particolare riferimento alla parte incentivante, si richiamano alcuni estratti contenuti nella Pre-Intesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato valevole per il triennio giuridico 2023-2025 e di parte economica per l'anno 2023, del personale dipendente dell'ente ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale Comparto Funzionali Locali del 16 novembre 2022:

“...*Omissis*...”

Art. 9 – Progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree

(art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Il presente articolo disciplina criteri e modalità di attribuzione dei “differenziali stipendiali” di cui all'art. 14 del vigente CCNL per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
4. L'accesso alla procedura selettiva annuale prevede il possesso dei seguenti requisiti:

RAPPORTO DI LAVORO	Titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica (compresi comandi in uscita), con esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000
--------------------	---

PERIODO PERMANENZA NELL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA	DI	Ad integrazione dei criteri previsti dall'art. 14 comma 2 lettera a) del vigente CCNL, le parti concordano che, per poter partecipare alla procedura selettiva, la permanenza minima nell'ultima posizione economica è di 3 (tre) anni per ogni Area di inquadramento
SANZIONI DISCIPLINARI		Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.

5. Le parti concordano in sede di Contratto integrativo annuale di parte economica l'assegnazione delle risorse da destinare al riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree.
2. Le risorse a disposizione vengono ripartite fra le aree di inquadramento secondo un criterio di proporzionalità calcolato sulla base del numero dei dipendenti di ciascuna area, in servizio al 31 dicembre dell'anno interessato alla selezione.
3. La progressione economica viene riconosciuta a decorrere dal 1 gennaio dell'anno oggetto della selezione.
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte approvate dal Servizio Gestione Risorse Umane per ciascuna Area di inquadramento del personale, fino alla concorrenza delle risorse disponibili, in base ai criteri sotto indicati:

VALUTAZIONE: Valore massimo 60 punti su 100	
Punteggio medio delle valutazioni individuali ottenute nel triennio precedente l'annualità oggetto della progressione, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico	Punteggio medio ponderato, relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente.
ESPERIENZA: Valore massimo 40 punti su 100	
Esperienza maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo	1 punto per ogni anno di servizio (o frazione di anno superiore a sei mesi) prestato sul medesimo profilo professionale o equivalente rispetto a quello attualmente posseduto.

parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	
Incremento aggiuntivo se trascorsi oltre 6 anni dall'ultima progressione: 3% ulteriore rispetto al punteggio totale acquisito	

9. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'ultimo anno oggetto di calcolo e, in caso di ulteriore parità, in base alla maggiore anzianità di servizio nell'ente.
11. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.
12. Entro il 30 novembre di ogni anno il personale dipendente verrà informato dell'inizio della procedura di assegnazione delle progressioni orizzontali per l'Area di appartenenza e verranno indicate le modalità di comunicazione dei dati necessari per l'assegnazione del punteggio relativo alle competenze culturali e/o professionali possedute. Per i percorsi formativi sarà necessario allegare copia degli attestati di frequenza anche se già trasmessi all'Amministrazione e/o all'Ufficio Personale.
13. Per l'anno 2023 le Parti concordano l'assegnazione di € 10.000,00 alle progressioni all'interno delle Aree.

...*Omissis*...

TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 16 – Fondo risorse decentrate

(art. 80 CCNL 16/11/2022)

1. L'Amministrazione rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, come previsto all'art. 80, comma 1 del CCNL.
2. La quantificazione annuale del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL, finanziate a bilancio, deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.
3. Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dall'art. 80 del CCNL, che indica al 2. comma la destinazione delle risorse annualmente disponibili finalizzate a

compensare la performance organizzativa e individuale, lo svolgimento di specifiche funzioni e attività, le progressioni economiche relative all'anno di riferimento.

4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono riconosciuti sulla base del sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente.
5. Il Comune di Pavullo n.F. con deliberazione di G.C. n.113 del 19.12.2019 ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ente e individuale, riferito a tutto il personale dipendente dell'ente: Segretario (Dirigente), Responsabili titolari di P.O. ora Elevata Qualificazione e personale non titolare di P.O. adeguato ai principi del D. Lgs. 150/2009 e del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 74/2017.
6. Le Parti prendono atto che con deliberazione di G.C. n. 123 del 20.10.2022 è stata approvata la modifica e semplificazione transitoria del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e lo stesso rimarrà in vigore sino all'approvazione di nuovo sistema.
7. Alla performance individuale è destinata una quota complessiva pari almeno al 30% delle risorse del Fondo di cui all'art. 80, comma 2.
8. Il premio individuale può essere riconosciuto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno sei mesi di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti. Anche in caso di assunzione in corso d'anno sono necessari almeno sei mesi di effettivo servizio.
9. Per i dipendenti a tempo determinato occorre essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni ed essere stati in servizio effettivo almeno sei mesi continuativi nell'anno di riferimento.
10. Al personale assunto a tempo determinato a cui è riconosciuto un assegno ad personam non spetta alcun premio.
11. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato assunti a tempo indeterminato vengono sommati i periodi di servizio prestati purchè non vi sia interruzione del servizio.
12. Il personale educativo e i collaboratori/executori nei servizi alla prima infanzia – asili nido a tempo determinato debbono essere titolari di un contratto di lavoro per l'anno scolastico che sia pertanto iniziato l'anno precedente a quello di riferimento. Anche per questi tempi determinati sono richiesti 180 giorni – 6 mesi di effettivo servizio.
13. Il calendario scolastico di apertura dei servizi educativi e alla prima infanzia è fissato annualmente secondo la disciplina di cui all'art.87 del CCNL. L'Amministrazione si impegna a valorizzare e riconoscere nel Piano della performance un compenso aggiuntivo quantificato a titolo indicativo in € 300,00 individuali, a fronte della disponibilità del personale educativo e di supporto a prestare servizio oltre le settimane di apertura previste, per promuovere e ampliare l'offerta di servizi alle famiglie.
14. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo del premio individuale da parte dei medesimi enti (utilizzatori) nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio base relativo all'area di inquadramento. E' impegno dell'Amministrazione attivarsi affinché l'ente utilizzatore del dipendente comandato riconosca allo stesso l'incentivo del premio individuale prevedendo le risorse all'interno del proprio fondo.
15. L'erogazione del premio può avvenire solo a conclusione del processo di valutazione come disciplinato dal sistema adottato dall'ente.

Art. 17 – Compensi derivanti da specifiche norme di legge

1. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate a incentivare la produttività dei dipendenti le parti si impegnano a definire mediante specifici accordi o nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo la regolamentazione o disposizioni per l'erogazione:
 - dei proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - di contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, prestazioni verso terzi paganti, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI, IMU e TARI (art. 59 comma 1, lett. p, D. lgs. 446/1997, Legge 145/2018).
2. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto fra i due emolumenti. Il confronto tra i due elementi viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento delle attività indicate vengono saldati dal Servizio Personale sulla base del provvedimento di liquidazione adottato dal responsabile competente sulla base delle linee definite negli specifici regolamenti o accordi.
3. Si conferma l'applicazione del meccanismo di bilanciamento approvato con il CCDI del 2020 e si modifica la detrazione progressiva da applicare alla produttività individuale spettante al dipendente come segue:

Importo incentivi	Decurtazione	Premio spettante
Da zero a 1.000 euro	0%	100%
Da €. 1.001 a €. 2.000	10%	90%
Da €. 2.001 a €. 4.000	25%	75%
Da €. 4.001 a €. 7.000	55%	45%
Oltre €. 7.000	95%	5%

4. I parametri di assorbimento saranno definiti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo.
5. Gli oneri relativi all'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Art.18 - Differenziale del premio individuale

(art. 81 CCNL 16/11/2022)

1. La maggiorazione del premio di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL, prevista dall'art. 81 del Contratto citato, sarà pari al 20% del valore medio dei premi attribuiti da assegnare a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate. La quota dei beneficiari di tale premio è definita nella misura massima del 15% del personale in servizio al 31/12 di ciascun anno.

2. Nell'ambito della predetta percentuale spetta a ciascun Responsabile/Dirigente l'individuazione dei beneficiari in proporzione al personale assegnato.
3. Il budget per l'attribuzione della maggiorazione di cui al capoverso precedente sarà accantonato prima delle quantificazioni del budget assegnato ai servizi.

...*Omissis*...

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e EQ che non risulti titolare di Incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 e seguenti è riconosciuta una indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79.
2. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Strutture/Servizi dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, di concerto tra i Responsabili di Struttura/Servizio.
3. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate; il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità non già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano le tipologie di responsabilità per le quali può essere assegnata l'indennità di cui al presente articolo:

Tipologia delle Responsabilità

A	Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
B	Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
C	Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi;
D	Responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

E	Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi per il conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
F	Responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
G	Responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto che prevedono rendicontazioni di risorse;
H	Responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
I	Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
J	Responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace
K	Responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
L	Responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti
M	Responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
N	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
O	Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici
P	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
Q	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni; ad es.: responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)
R	Responsabilità di elaborazione di pareri (anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in genere
S	Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara
T	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

L'importo dell'indennità assegnata viene determinato come di seguito indicato, in base all'Area di inquadramento

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:**COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00**

Punti da 40 a 49	Max	€. 500,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 2.000,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e responsabili.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:**COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00**

Punti da 40 a 49	Max	€. 500,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile di Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:**COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00**

Punti da 40 a 49	Max €.	500,00
Punti da 50 a 69	Max €.	1.500,00
Punti da 70 a 89	Max €.	3.000,00
Punti da 90 a 100	Max €.	4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

5. Gli importi dell'indennità indicati al comma 4 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo, previa attestazione del Dirigente/Responsabile di riferimento, di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.
7. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. L'indennità di cui al presente allegato non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. del 1/4/1999 e ss.mm.ii,
8. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 4 compete ai Responsabili di riferimento.
9. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, con atto formale del Responsabile di riferimento, nel quale sono specificate le funzioni e i compiti assegnati. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Servizio Risorse Umane dell'Unione, il quale lo trasmette per informazione alle OO.SS. Il servizio stesso viene tempestivamente informato in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
10. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo e a cura dei Responsabili apicali che hanno conferito gli incarichi, sul grado di effettivo esercizio della responsabilità.

Omissis...

2.2.6 Risorse finanziarie destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale

Risorse economiche a disposizione: € **85.000,00** destinate a compensare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente non titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione

AREA SERVIZI ISTITUZIONALI SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE E SERVIZI DEMOGRAFICI RESPONSABILE: SOCI CRISTINA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
12.1.5: Sviluppo servizi demografici al cittadino	30	€ 8.000,00	7
12.2.1: Trasformare l'onere del sistema dei controlli in risorsa: obblighi e buone pratiche di azione amministrativa come risorsa strategica per l'Ente	35	€ 3.000,00	3
12.2.2: Proseguire le attività collegate alla prevenzione della corruzione nell'ottica di migliorare la qualità dei procedimenti di competenza dell'Ente	35	€ 3.400,00	5

AREA SERVIZI FINANZIARI SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO CONTROLLO DI GESTIONE RESPONSABILE: COVILI FABRIZIO			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
12.3.1: Attuazione di strumenti finalizzati all'ottimizzazione delle risorse per garantire la sicurezza di bilancio	40	€ 1.600,00	2
12.4.2: Gestione adempimenti finanziari conseguenti a finanziamenti PNRR	30	€ 1.000,00	2

SERVIZIO ENTRATE TRIBUTI RESPONSABILE: SCARPATI MARIAROSARIA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
12.3.4 Tassa rifiuti (TARI) ed adempimenti straordinari connessi al testo unico per la "Regolazione della qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani" - TQRIF	35	€ 1.600,00	3
12.3.5 Prelievo sui rifiuti - passaggio alla misurazione puntuale	40	€ 1.700,00	3

SERVIZIO OPERE STRATEGICHE – PNRR – CONTRATTI APPALTI RESPONSABILE: CAPPI CHIARA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
11.1.9: Costituzione Unità di progetto Gestione Fondi PNRR	35	€ 2.200,00	5
11.1.1PNRR Missione 2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica – Componente 3 – Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici – Investimento 1.1: “Costruzione di nuove scuole mediante sostituzione di edifici”, LAVORI DI REALIZZAZIONE NUOVA SCUOLA SECONDARIA DI 1° GRADO IN SOSTITUZIONE SCUOLA MEDIA R. MONTECUCCOLI PRESSO IL NUOVO POLO ADIACENTE ALLO STADIO G. MINELLI.	50	€ 3.000,00	7
14.1.1: Realizzazione di lavori per efficientamento energetico su edifici di proprietà comunale	15	€ 1.200,00	4

AREA SERVIZI TECNICI SERVIZIO LAVORI PUBBLICI – GESTIONE E MANUTENZIONE PATRIMONIO RESPONSABILE: NOBILI GIOVANNI			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
1.1.1: Ripristino di infrastrutture stradali di competenza comunale danneggiate a seguito di calamità naturali e strutture strategiche per la viabilità e mobilità	40	€ 5.000,00	11
11.1.4 Piano Generale di Manutenzione Aree Pubbliche	30	€ 6.000,00	16
12.6.4: progetti di informazione – formazione – addestramento, documenti di valutazione rischi, piani di emergenza, DUVRI ai sensi del D.Lgs. 81/2008, gestione gara affidamento verifiche impianti allarme antincendio e dispositivi emergenza impianti elettrici e gara affidamento servizi assicurativi	10	€ 600,00	1

U. O SISTEMI INFORMATIVI – RESPONSABILE: ONOFRIO TARTAGLIONE			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
12.5.1: Innovazione tecnologica e partecipazione ai bandi PNRR digitali	100	€ 2.000,00	3

SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE - RESPONSABILE: LAURA CONTRI			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
12.6.1-12.6.3: Gestione del personale e organizzazione interna al Comune di Pavullo n/F. Fase transitoria relativa al passaggio alla gestione associata presso l'Unione dei Comuni del Frignano.	100	€ 2.600,00	2

AREA SERVIZI CULTURALI E SCOLASTICI SERVIZI SCOLASTICI E BIBLIOTECA - U. O TRASPORTI SCOLASTICI RESPONSABILE: BENATI ANTONELLA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
3.1.1: Ottimizzazione del Servizio di trasporto scolastico	50	€ 1.800,00	2
3.1.2: Servizio di ristorazione scolastica. Progetti di educazione alimentare e gestione nuova gara d'appalto	50	€ 2.000,00	3

AREA SERVIZI CULTURALI E SCOLASTICI SERVIZI SCOLASTICI E BIBLIOTECA U.O. SERVIZI ALLA PRIMA INFANZIA RESPONSABILE: BENATI ANTONELLA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale (economiche)	Dipendenti
3.2.1: Potenziamento dei servizi alla prima infanzia	60	€ 9.700,00	12
3.2.3: Progettazione di una nuova sperimentazioni 0-6 anni presso le scuole dell'Infanzia di Renno ad ispirazione montessoriana e presso la Scuola dell'Infanzia Panini	40	€ 1.200,00	2

AREA SERVIZI CULTURALI E SCOLASTICI – SERVIZI SCOLASTICI E BIBLIOTECA BIBLIOTECA – RESPONSABILE: BENATI ANTONELLA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
8.1.8: Progetto “Un piede nel passato e lo sguardo nel futuro” relativo all’avviso “Giovani in Biblioteca”	50	€ 2.400,00	3
8.1.9: Progetto “Nuovi percorsi per una biblioteca accessibile e digitale: a) digitalizzazione del fondo Jacoli e contributo a una piattaforma per la fruizione integrata del patrimonio culturale emiliano-romagnolo b)realizzazione del Digital Biblio Kids Lab, laboratorio digitale nella sezione ragazzi della biblioteca” relativo al bando FESR “Digitalizzazione del patrimonio culturale	30	€ 1.400,00	3

(digitalHumanities) della regione Emilia-Romagna”			
---	--	--	--

SERVIZI CULTURALI SPORT TEMPO LIBERO TURISMO U.O. CULTURA – RESPONSABILE: VENTURELLI RITA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
8.1.3: La Via delle Fiabe	40	€ 1.600,00	2
8.1.4: Via Mercato - riqualificazione	30	€ 800,00	2

SERVIZI CULTURALI SPORT TEMPO LIBERO TURISMO U.O. SPORT TEMPO LIBERO E TURISMO – RESPONSABILE: VENTURELLI RITA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
10.1.1. Valorizzazione della rete sentieristica del Comune di Pavullo nel Frignano	40	€ 600,00	1
10.1.2: Individuazione di una partnership per promuovere eventi e valorizzare il territorio	40	€ 600,00	1

AREA SERVIZI PIANIFICAZIONE E USO DEL TERRITORIO SERVIZIO URBANISTICA – RESPONSABILE: MARAN BARBARA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
6.1.1: Strumenti di pianificazione urbanistica e attuativi / Piano Urbanistico generale (PUG)	35	€ 3.700,00	6
6.1.3: Strumenti di pianificazione urbanistica e attuativi / Rafforzamento Sistema Produttivo Locale	20	€ 2.000,00	4
6.1.5: Riscatto aree concesse in diritto di superficie (PEEP) e in diritto di proprietà	15	€ 1.200,00	3
6.1.6. Attuazione della pianificazione dei poli estrattivi presenti sul territorio e gestione procedure per l'esaurimento delle potenzialità estrattive già pianificate e propedeutiche al PAUR	20	€ 1.000,00	3

AREA SERVIZI PIANIFICAZIONE E USO DEL TERRITORIO SERVIZIO EDILIZIA – RESPONSABILE: MARAN BARBARA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
6.2.1: Dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti edilizi	100	€ 3.000,00	6

SERVIZIO AMBIENTE RESPONSABILE: DA INDIVIDUARE PREVIA SELEZIONE - NOBILI GIOVANNI F.F.			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
2.1.1: Cura del verde e dell'ambiente urbano	50	€ 4.000,00	7

2.1.3: Consumo consapevole e riduzione dei rifiuti	10	€ 1.100,00	4
11.2.1: Miglioramento e implementazione della gestione dei servizi cimiteriali	20	€ 2.000,00	6

SERVIZIO COMMERCIO RESPONSABILE: CHILETTI PAOLA			
Obiettivo	Peso attribuito	Risorse assegnate economiche e di personale	Dipendenti
7.1.2: Riorganizzazione e razionalizzazione dei mercati e del commercio su area pubblica	30	€ 500,00	1
7.1.4: Ottimizzazione dei processi di lavoro e digitalizzazione tramite l'acquisto di un nuovo software.	35	€ 1.500,00	2

Nell'*Allegato 2.A.* sono contenuti gli obiettivi gestionali e di performance (di sviluppo e miglioramento) del Piano degli obiettivi e Piano della Performance 2024-2026.

2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza

Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2024 – 2026, a seguito del DL n. 80 del 9.06.2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6.8.2021, e del DM n.132 del 30.6.2022, è confluito nella Sezione n. 2 “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell’Ente e, nello specifico, nella presente sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Tale sottosezione costituisce comunque il proseguimento dei precedenti Piani nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

La sottosezione tiene conto delle indicazioni dell’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con particolare riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023 e all’aggiornamento 2023 approvato con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

Il PNA 2022-2024 sottolinea l’importanza della prevenzione della corruzione come dimensione del valore pubblico: *prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza significa contribuire a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa.*

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” ha per oggetto la mappatura dei processi e dei relativi eventi rischiosi, le misure di mitigazione del rischio, sia a carattere generale che specifico, il monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure e la tabella degli obblighi di pubblicazione.

È stata predisposta, inoltre, in un’ottica di totale trasparenza, conoscibilità e dialogo con il cittadino, nonché per garantire che l’utilizzo delle risorse finanziarie stanziata avvenga nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi e nel rispetto del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di questo Comune, nella sezione del sito web "Amministrazione Trasparente", sotto sezione di 1° livello "altri contenuti", apposita ulteriore sotto sezione di 2° livello denominata "Attuazione Misure PNRR" finalizzata alla pubblicazione della documentazione relativa ai progetti finanziati da fondi PNRR di competenza del Comune di Pavullo nel Frignano quale soggetto attuatore.

Nell’**Allegato 2.E.** è possibile consultare la Sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e Trasparenza” 2024-2026.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La sezione è articolata nelle seguenti sottosezioni:

- 3.1 Struttura organizzativa
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
- 3.3.1 Le strategie formative del personale

3.1. Struttura Organizzativa

Il Comune di Pavullo nel Frignano è un ente privo della dirigenza e le strutture apicali dell'Ente, centri di responsabilità, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, sono individuati nei Servizi, raggruppati in Aree funzionali omogenee.

Gli incarichi di Direzione di Area sono conferiti ad uno dei Responsabili di Servizio presente nell'Area stessa e prevedono esclusivamente lo svolgimento di funzioni di coordinamento, di sostituzione di altro responsabile in caso di assenza o impedimento e le responsabilità proprie del Datore di lavoro, previste dal D.lgs. 81/2008.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 28 giugno 2022 sono state approvate le prime modifiche all'assetto organizzativo dell'ente, intervenendo in particolare su due Servizi dell'Area Servizi Finanziari e dell'Area Servizi Tecnici.

La riorganizzazione complessiva dell'ente è stata completata con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 122 del 28 settembre 2023 e n. 144 del 23 novembre 2023.

Sono stati approvati rispettivamente, il nuovo assetto organizzativo e funzionale e i provvedimenti relativi al conferimento degli Incarichi di Elevata Qualificazione, ai responsabili, ex titolari di posizioni organizzative.

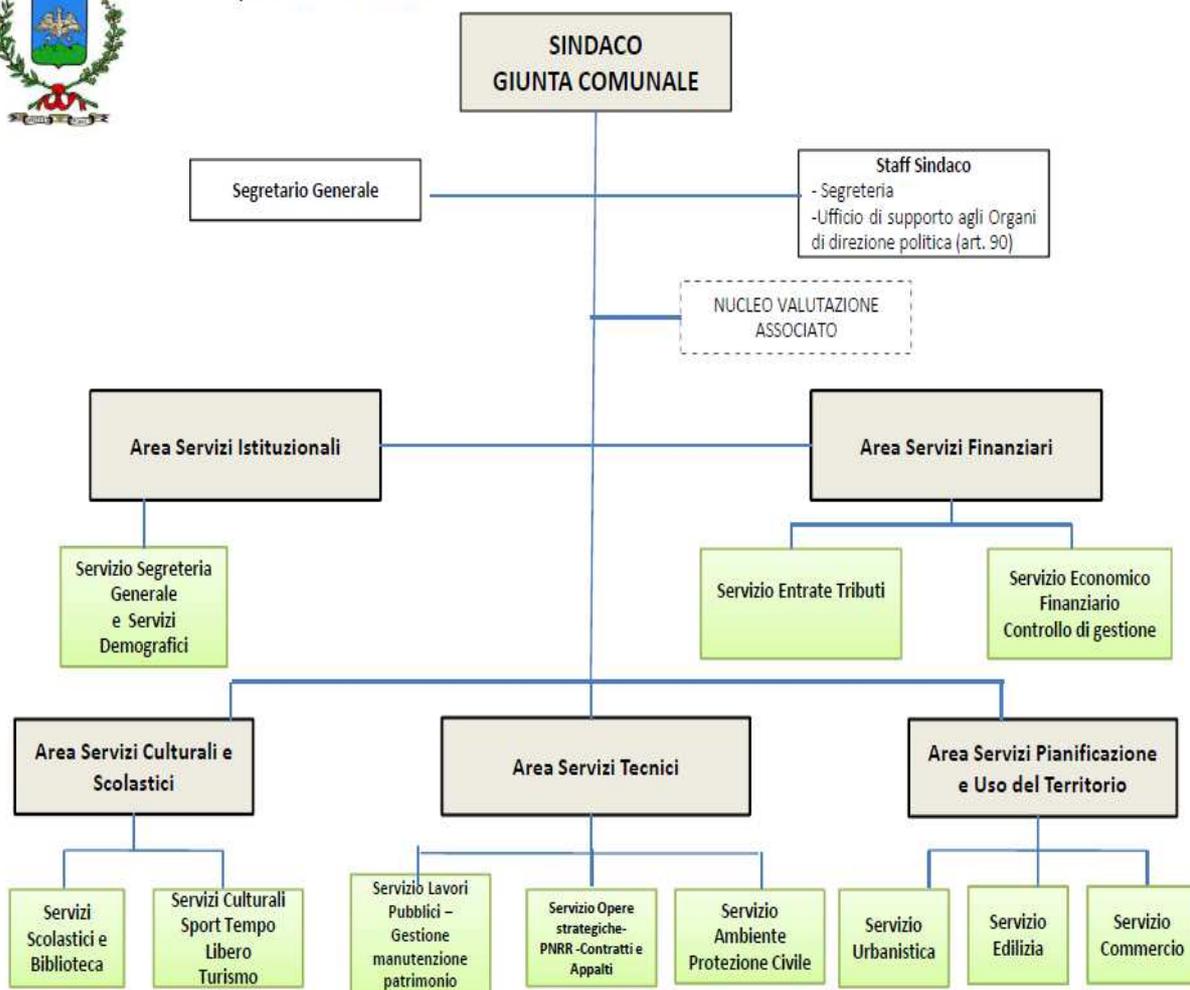
Sono gestiti in forma associata tramite l'Unione dei Comuni del Frignano i seguenti servizi:

- il Servizio Polizia Amministrativa Locale – Corpo Unico Intercomunale di Polizia Locale del Frignano,
- il Servizio Sociale Associato e Ufficio di Piano,
- la Struttura Organizzativa Stabile (SOS) Centrale Unica di Committenza contratti e appalti,
- il Servizio Informatico associato e S.I.T.,
- il Servizio Personale,
- lo Sportello Unico Attività Produttive - SUAP,
- le funzioni in materia di riduzione del rischio sismico,
- l'Ufficio del Giudice di Pace,
- la protezione civile,
- il Catasto,
- l'Ufficio di Piano associato gestione urbanistica PUG.

Il nuovo assetto organizzativo del Comune di Pavullo nel Frignano, in vigore dal 1° gennaio 2024, è esplicitato nel seguente organigramma.



COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO
(Provincia di Modena)



La struttura organizzativa, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 23 novembre 2023, risulta la seguente:

1. AREA SERVIZI ISTITUZIONALI

Servizio Segreteria Generale, distinta in:

- U.O. Affari istituzionali Assistenza Organi Collegiali,
- U.O. Protocollo Informatico – URP,
- U.O. Notificazione atti;

Ufficio Servizi Demografici, distinto in:

- U.O. Stato Civile – Leva,
- U.O. Anagrafe statistica,
- U.O. Elettorale;

2. AREA SERVIZI FINANZIARI

- Unità Amministrativa di staff,
- U.O. di progetto – Strumenti di programmazione;
- Servizio Economico Finanziario Controllo di Gestione
- Servizio Entrate Tributi

3. AREA SERVIZI TECNICI

- Unità Amministrativa di staff,
- Servizio Lavori Pubblici – Gestione e manutenzione patrimonio, distinto in:
 - Ufficio manutenzione patrimonio a cui fanno capo l'U.O. Strade e l'U.O. Fabbricati e Scuole;
 - U.O. Gestione del patrimonio e assicurazioni;
- Servizio Opere Strategiche – PNRR – Contratti Appalti, distinto in:
 - U.O. Coordinamento direzione lavori strategici e PNRR,
 - Struttura operative stabile – SOS Contratti e Appalti,
 - U.O. di progetto PNRR;
- Servizio Ambiente, distinto in:
 - U.O. Verde pubblico,
 - U.O. Emergenze Protezione Civile,
 - U.O. Servizi Cimiteriali,
 - U.O. Riserva Naturale Orientata;

4. AREA SERVIZI PIANIFICAZIONE USO DEL TERRITORIO

- Ufficio Amministrativa di staff e accesso agli atti;
- Servizio Urbanistica,
- Servizio Edilizia, a cui fa capo:
 - U.O. Sportello Unico per l'Edilizia,
- Servizio Commercio

5. AREA SERVIZI CULTURALI E SCOLASTICI

- Unità Operativa Amministrativa di staff;
- Servizi Scolastici e Biblioteca, distinta in:
 - Biblioteca,
 - Ufficio Servizi alla prima infanzia,
 - U.O. Trasporti scolastici;
- Servizi Culturali, Sport Tempo libero Turismo, distinti in:
 - U.O. Cultura,
 - U.O. Sport Tempo Libero Turismo;

Con Decreto sindacale n. 18 del 30 dicembre 2023, integrato con successivo Decreto n. 3 del 23 gennaio 2024, sono stati individuati i seguenti responsabili:

Centro di responsabilità – Titolare Incarico Elevata Qualificazione	Responsabile
<p>Area Servizi Istituzionali</p> <p>Direzione di Area - Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008</p> <p>Responsabilità Servizio Segreteria Generale e Servizi Demografici.</p> <p>Responsabilità dell'U.O. Affari Istituzionali Assistenza Organi collegiali, Responsabilità dell'U.O. Protocollo Informatico U.R.P., Responsabilità U.O. Notificazione atti, Responsabilità Ufficio Servizi Demografici: U.O. Stato Civile Leva, U.O. Anagrafe Statistica, U.O. Elettorale.</p> <p>Funzioni vicarie come da Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.</p>	<p style="text-align: center;">Sig.ra Soci Cristina</p>
<p>Area Servizi Finanziari</p> <p>Direzione di Area - Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008</p> <p>Responsabilità del Servizio Economico Finanziario Controllo di gestione, Responsabilità U.O. Amministrativa di staff, Vice Segretario, Coordinamento del Servizio Entrate Tributi.</p> <p>Funzioni vicarie come da Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.</p>	<p style="text-align: center;">Dr. Covili Fabrizio</p>
<p>Area Servizi Tecnici –</p> <p>Direzione di Area - Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008</p> <p>Responsabilità del Servizio Lavori Pubblici Gestione e manutenzione patrimonio, Responsabilità dell'Ufficio Manutenzione Patrimonio – Responsabilità dell'U.O. Strade – Responsabilità dell'U.O. Fabbricati e Scuole – Responsabilità dell'U.O. Gestione del patrimonio e Assicurazioni- servizio prevenzione, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.</p> <p>Responsabilità dell'U.O. Amministrativa di staff.</p> <p>Coordinamento del Servizio Opere Strategiche PNRR Contratti e Appalti – Coordinamento del Servizio Ambiente.</p> <p>Funzioni vicarie come da Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi</p>	<p style="text-align: center;">Ing. Nobili Giovanni</p>

<p>Area Servizi Culturali e Scolastici-</p> <p>Direzione di Area - Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008</p> <p>Responsabilità dei Servizi Scolastici e Biblioteca – Responsabilità dell’U.O. Amministrativa di staff – Responsabilità della Biblioteca comunale – Responsabilità dell’Ufficio servizi alla prima infanzia – Responsabilità dell’U.O. Trasporti scolastici – Coordinamento del Servizio: Servizi Culturali Sport Tempo Libero Turismo.</p> <p>Funzioni vicarie come da Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi</p>	<p>Dr.ssa Benati Antonella</p>
<p>Area Servizi Pianificazione e Uso del Territorio</p> <p>Direzione di Area – Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008</p> <p>Responsabilità Servizio Urbanistica – Responsabilità del Servizio Edilizia – Responsabilità dell’U.O. Sportello Unico per l’Edilizia – Responsabilità dell’Ufficio Amministrativo di staff e Accesso agli atti.</p> <p>Coordinamento del Servizio Commercio.</p> <p>Funzioni vicarie come da Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.</p>	<p>Arch. Maran Barbara</p>
<p>Servizio Entrate Tributi –</p> <p>Responsabilità del Servizio Entrate Tributi –</p> <p>Funzioni vicarie della Direzione dell’Area Servizi Finanziari come da Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi</p>	<p>Dr.ssa Scarpati Mariarosaria</p>
<p>Servizio Commercio (Area Servizi Pianificazione e Uso del Territorio)</p> <p>Responsabilità del Servizio Commercio</p>	<p>Sig.ra Chiletta Paola</p>
<p>Servizio Opere strategiche – PNRR – Contratti e Appalti (Area Servizi Tecnici)</p> <p>Responsabilità dell’U.O. Coordinamento direzione lavori strategici e PNRR –</p> <p>Responsabilità della Struttura Organizzativa Stabile – SOS - Contratti e Appalti.</p> <p>Funzioni vicarie della Direzione di Area Servizi Tecnici e del Servizio Ambiente come da Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.</p>	<p>Ing. Cappi Chiara</p>

<p>Servizi Culturali Sport Tempo Libero Turismo (Area Servizi Culturali e Scolastici)</p> <p>Responsabilità dei Servizi Culturali Sport Tempo Libero Turismo – Responsabilità U.O. Cultura – Responsabilità dell’U.O. Sport Tempo Libero Turismo.</p> <p>Funzioni vicarie della Direzione dell’Area Servizi Culturali e Scolastici come da Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi</p>	<p>Venturelli Rita</p>
---	-------------------------------

Dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023

Dipendenti suddivisi per Area ai sensi del CCNL – comparto funzioni locali triennio 2019-2021

Area*	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Funzionari e dell’Elevata qualificazione	29	19	18	18	16	16	16	14	15	18
Istruttori	43	30	28	25	27	27	25	25	31	32
Operatori esperti	41	32	32	32	32	31	29	29	29	28
TOTALI	113	81	78	75	75	74	70	68	75	78

** I dati si riferiscono al personale effettivamente in servizio e a tempo indeterminato*

Dipendenti per genere al 31/12/2023	
Uomini	20
Donne	58

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera b) del D.M. n. 132/2022 in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il Comune di Pavullo nel Frignano non ha ancora approvato il Regolamento per la disciplina dello Smart Working. In fase di contrattazione decentrata si è trattato l'argomento e nella pre-intesa firmata in data 29/12/2023 si è stabilito di avviare la fase di regolamentazione dello strumento nei primi mesi del 2024.

Verrà, quindi, avviata una fase di studio e di analisi della struttura interna finalizzata all'individuazione dei criteri generali da sottoporre al confronto sindacale ed alla conseguente approvazione del relativo Regolamento, in ossequio alle disposizioni discendenti dalla normativa vigente (L. 81/2017) e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Conseguentemente all'approvazione del Regolamento dovrà essere attuata la fase di monitoraggio al fine di:

- monitorare i fattori abilitanti dell'organizzazione, promuovendo lo sviluppo delle competenze direzionali, organizzative e digitali, anche attraverso le misure formative necessarie;
- presidiare i sistemi di valutazione delle performance individuali anche alla luce degli esiti del lavoro agile;
- presidiare i risultati ovvero lo stato di implementazione del lavoro agile;
- presidiare gli impatti del lavoro agile all'interno e all'esterno dell'Ente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nell'*Allegato 3.A.* è consultabile il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale adottato dal Comune di Pavullo nel Frignano per il triennio 2024-2026. Si tratta dello strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

3.3.1. Le strategie formative per il personale

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

PARTE PRIMA – PREMESSA

1. Presentazione del Piano

Il presente Piano costituisce il documento triennale di programmazione del complesso delle attività formative rivolte al personale dipendente del Comune di Pavullo nel Frignano, in linea con i principi e gli obblighi previsti dalla normativa vigente.

Il Piano definisce le linee formative su un orizzonte triennale tenendo conto dei nuovi scenari di sviluppo previsti dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza.

2. Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza e il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza italiano, approvato il 13 luglio 2021 attraverso la decisione del Consiglio Europeo, si articola in sedici Componenti, le quali sono raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Rivoluzione verde e transizione ecologica, Infrastrutture per una mobilità sostenibile, Istruzione e ricerca, Inclusione e coesione, Salute.

In particolare, la Missione "Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura" ha l'obiettivo di modernizzare la Pubblica Amministrazione attraverso interventi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione e di rafforzare la capacità amministrativa tramite il potenziamento delle competenze del personale. La formazione è quindi una leva rilevante per ripensare la PA e renderla il motore dello sviluppo del nostro Paese, in quanto mira a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e garantire l'efficiente attuazione del PNRR.

A tal fine, è stato presentato nella sede del Dipartimento della funzione pubblica il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"

Il Piano riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo giuridici ed economici, tradizionalmente oggetto di investimento, ma anche lo sviluppo di competenze manageriali e organizzative per tutte le figure professionali.

In particolare, si segnalano alcuni ambiti di intervento e di interesse:

1) Formazione Universitaria "PA 110 e lode": grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la pubblica amministrazione con il Ministro dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI (Conferenza dei rettori delle Università italiane), i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

2) Formazione per la transizione al digitale "La Piattaforma Syllabus" per la formazione digitale: il percorso formativo organizzato in cinque aree e in tre livelli di padronanza individua l'insieme minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza, tramite un progetto formativo in via di definizione con il Ministero della Difesa.

3) Formazione per lo sviluppo delle conoscenze per la transizione ecologica: il modello formativo utilizzato per le competenze digitali sarà replicato anche per garantire uno sviluppo delle conoscenze/competenze necessarie per tale ambito.

3. Principi e finalità

Per attuare una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, il Comune di Pavullo nel Frignano assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Alla luce di quanto previsto a livello nazionale, la formazione dovrà sviluppare le competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento, essere guidata dagli obiettivi di missione e di servizio dell'organizzazione e dal fabbisogno delle amministrazioni, e rappresentare uno strumento per il recupero del senso e del valore pubblico del lavoro nella PA.

Lo sviluppo delle competenze rappresenta, altresì, insieme alla digitalizzazione, al recruiting e alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021.

Il Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, mette in stretta correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della performance, tessendo una strategia integrata di gestione delle risorse umane.

La progettazione dei servizi di formazione si ispira ai seguenti principi:

- Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi: la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente.
- Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali: i percorsi formativi devono essere volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali previste nel Sistema di Valutazione del Comune.
- Pari opportunità: l'amministrazione individua i dipendenti per la partecipazione ai corsi sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
- Continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa.
- Partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti.

- Efficacia: la formazione deve essere monitorata sia attraverso la partecipazione dei dipendenti sopra descritta sia verificando l'impatto sul lavoro.

4. Riferimenti normativi

Il Piano triennale della formazione del personale del Comune di Pavullo nel Frignano si inserisce nel seguente quadro normativo:

- D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare l'art. 1 comma 1 lettera c) e art. 75.
- Direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 13 dicembre 2001 "Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni".
- Direttiva del Ministro per l'innovazione e le tecnologie e del Ministro per la funzione pubblica "Progetti formativi in modalità e-learning nelle pubbliche amministrazioni".
- D. Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii. "Codice dell'amministrazione digitale" (di seguito, CAD), in particolare l'art. 13 6.
- Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", in particolare l'art. 1, commi 5 lettera b), comma 8; 10 lettera b) e 11.
- D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in particolare art. 37.
- D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare l'art. 6, comma 13.
- Il D.P.R. n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" in particolare art. 15 comma 59.
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, in particolare art. 32 paragrafo 4 10.
- CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, in particolare il capo VI "Formazione del personale", artt. 49bis e 49ter11.
- CCNL 2016-2018 dell'Area della dirigenza delle Funzioni locali del 17.12.2020, in particolare il Capo II "Formazione", art. 51.
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", in particolare il paragrafo 3.5.13
- Legge n. 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" e Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la pubblica amministrazione.
- L. 120/2020 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", in particolare l'art. 7 comma 7 bis.14.
- Il "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 fonda 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, adatti 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. Si riportano inoltre le fonti normative interne dell'ente:

- Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024/2026;
- Il Piano triennale delle azioni positive 2024-2026
- Il Codice di comportamento del Comune.

PARTE SECONDA – IL PIANO DELLA FORMAZIONE

Il fabbisogno formativo 2024 – 2026 e le linee di intervento

Il Piano formativo deve essere orientato a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, garantendo anche l'efficiente attuazione del PNRR, e contribuire alla soluzione delle reali priorità ed esigenze dell'Ente, esplicitate nelle linee di mandato, partendo da una valutazione delle problematiche "trasversali e/o locali".

Il nesso tra priorità dell'ente e contenuti del Piano è, quindi, dato dal fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione prevista mettano in grado i destinatari della formazione di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente.

In altre parole, questo significa che i bisogni formativi cui risponde il Piano siano in buona parte una "conseguenza logica" di problemi/esigenze che l'ente è chiamato ad affrontare nonché a realizzare le nuove sfide messe in campo dal PNRR.

Il punto di partenza non è solo la valutazione dei fabbisogni formativi interna all'ente, che comunque viene svolta, ma bensì, come già evidenziato, il Piano triennale del fabbisogno del personale sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo e un'attività preliminare di analisi-diagnosi del contesto e delle problematiche che l'ente deve affrontare sia a livello locale sia trasversale.

Le linee guida da seguire saranno, altresì, quelle previste nel il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

Pertanto, alla luce di quanto sopraesposto e della normativa vigente sono state definite, per il triennio 2024-2026, le seguenti Linee di intervento:

- **Innovazione, Competitività, Cultura e Sviluppo Manageriale**
- **Interventi formativi per lo sviluppo delle competenze digitali**
- **Formazione in tema di transizione ecologica**
- **Formazione per la transizione amministrativa e il lavoro agile**
- **Formazione Anticorruzione e Trasparenza**

- **Aggiornamento professionale e formazione specialistica**
- **Formazione per la sicurezza sul lavoro**
- **Formazione sui temi del Piano delle azioni Positive (benessere organizzativo, antidiscriminazione, anti violenza).**

1. Innovazione, Competitività, Cultura e Sviluppo Manageriale

Si tratta di una linea formativa, coerente al Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese". La linea si orienterà su interventi formativi di supporto del processo di sviluppo organizzativo e di innovazione in atto nonché sugli indirizzi e sui programmi strategici dell'Amministrazione (e, per sua stessa natura, ha un carattere fortemente trasversale alla struttura organizzativa.

Si riportano di seguito i principali interventi formativi da attuare nel triennio:

a) Percorso formativo sulla cultura della valutazione

Il percorso sarà sviluppato su due ambiti formativi diversi.

- Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Pavullo nel Frignano

Il percorso formativo sul Sistema di misurazione e valutazione ha come obiettivi quelli di garantire una conoscenza diffusa e consapevole del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance finalizzata ad accrescere il livello di consapevolezza degli apicali e anche dei dipendenti; incrementare l'attenzione all'assegnazione degli obiettivi e delle competenze; condividere un approccio comune alla valutazione, fornendo elementi/indicazioni/modalità utili alla corretta valutazione dei comportamenti; approfondire il tema del feedback e restituzione dei risultati come momento chiave del rapporto Capo-Collaboratore; fornire strumenti a supporto (tool-kit) di una corretta restituzione dei risultati; diffondere la cultura della valutazione e della valorizzazione delle competenze; contribuire alla diffusione di un linguaggio comune per l'osservazione dei comportamenti delle risorse (contributo atteso/offerto); accrescere il senso di responsabilità degli apicali rispetto alla valutazione delle risorse.

- Interventi /Laboratori formativi volti alla mappatura dei profili professionali, alla revisione del SMVP e alla revisione del sistema degli indicatori

La formazione avrà come obiettivo quello di fornire un metodo per l'identificazione e la mappatura dei profili professionali e delle relative competenze tecnico-professionali e trasversali. Il percorso prevede la realizzazione di project works volti, innanzitutto, ad un'analisi organizzativa con approfondimento dei processi e delle attività delle strutture dell'Ente e, in secondo luogo, alla definizione di una nuova formulazione delle competenze tecnico-professionali e trasversali e alla conseguente associazione ai profili professionali. La formazione sarà rivolta al personale coinvolto nel percorso di revisione dei dizionari delle competenze e dei profili professionali dell'Ente.

Saranno, inoltre, previsti appositi laboratori per la revisione e la costruzione di una nuova metodologia per l'identificazione degli indicatori della performance che coinvolgeranno, in primis, il personale dell'Unità di progetto Pianificazione e Controllo e, successivamente, tutti gli apicali dell'Ente.

b) Innovazione e Sviluppo Manageriale

In relazione a questa linea di intervento, le azioni formative riguardano l'organizzazione e gestione di attività didattiche integrate nel settore dell'Organizzazione, Amministrazione e Management per l'innovazione della PA con l'obiettivo di contribuire alla formazione di nuove competenze nei dipendenti pubblici, individuate principalmente nella gestione di processi decisionali pubblici complessi e ad alto e potenziale contenuto relazionale.

Al riguardo, si segnala che il Ministero per la PA, con Decreto Ministeriale del 28 settembre 2022, ha approvato le linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica, le quali introducono nuovi criteri di selezione ispirati a quelli utilizzati nel settore privato. L'articolo 3 del decreto legge n. 80/2021 ha, infatti, riscritto l'articolo 28 del Testo Unico sul pubblico impiego, prevedendo che i bandi per l'accesso alla dirigenza pubblica dovranno valutare non solo le nozioni teoriche ma anche *“le capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti.”* Premesso che la predisposizione di un modello di competenze richiede un lavoro di analisi del contesto organizzativo e del ruolo, individuando attività, responsabilità e requisiti richiesti dalla posizione per prevenire alla definizione delle competenze comportamentali rilevanti per il dirigente, il Decreto in parola suggerisce alle amministrazioni di utilizzare il “Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana”, sviluppato dalla SNA nell'ambito dell'Advisory Board per la predisposizione delle linee guida in parola. In particolare, il modello individua 15 competenze articolate in cinque aree: area cognitiva, area manageriale, area realizzativa, area relazionale, area del self- management.

Da segnalarsi, infine, anche il Decreto del Ministro per la PA adottato il 28 giugno 2023 sulle competenze trasversale del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, il quale pone in evidenza come l'evoluzione del mondo del lavoro, sia in ambito pubblico che privato, rende più che mai attuale e necessario porre maggiore attenzione alle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo. I requisiti di ruolo non possono, infatti, più limitarsi all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi (il “cosa” deve essere fatto), al contrario devono considerare anche le dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al “come” svolgere il lavoro in modo efficace. In questo modo possono essere correttamente esplicitate le attese organizzative relative alle modalità attraverso cui interpretare il ruolo organizzativo che si ricopre, ad esempio rispetto a come approcciarsi e gestire i problemi lavorativi, a come agire in modo efficace e coerente con il contesto organizzativo e a come gestire le relazioni interpersonali.

2. Interventi formativi per lo sviluppo delle competenze digitali

La transizione digitale deve essere garantita attraverso una formazione continua dei dipendenti.

In questo settore gioca un ruolo propulsore il Responsabile per la transizione al digitale, che ha, come prima proposta, indicato i seguenti interventi formativi, anche mediante adesione ai progetti messi in campo a livello nazionale dal Dipartimento funzione pubblica:

- a) un intervento formativo ad ampio raggio sulle competenze digitali di livello intermedio;
- b) la ripresa della formazione sulle competenze digitali di base.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 30 giugno 2023, il Comune di Pavullo nel Frignano ha aderito alla “Piattaforma Syllabus” predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la formazione digitale con l’obiettivo di rafforzare la capacità amministrativa e organizzativa oltre che digitale dell’Ente. Il percorso formativo, organizzato in cinque aree e in tre livelli di padronanza, individua l’insieme minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza, tramite un progetto formativo in via di definizione con il Ministero della Difesa.

3. Formazione in tema di transizione ecologica

La seconda Missione del PNRR, denominata Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica, si occupa dei grandi temi dell’agricoltura sostenibile, dell’economia circolare, della transizione energetica, della mobilità sostenibile, dell’efficienza energetica degli edifici, delle risorse idriche e dell’inquinamento, al fine di migliorare la sostenibilità del sistema economico e assicura una transizione equa e inclusiva verso una società a impatto ambientale pari a zero.

Per transizione ecologica si intende, quindi, la trasformazione da un sistema produttivo intensivo e non sostenibile dal punto di vista dell’impiego delle risorse, a un modello che invece ha nella sostenibilità, ambientale, sociale ed economica, il proprio punto di forza.

Sotto il profilo formativo, il Piano strategico di cui al Paragrafo 1.2 prevede che la formazione persegua l’obiettivo di una piena acquisizione delle conoscenze e delle abilità relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa dei dipendenti della pubblica amministrazione.

Il medesimo Piano prevede altresì che lo stesso modello formativo utilizzato per lo sviluppo delle competenze digitali (Syllabus) sia replicato per la formazione relativa allo sviluppo delle conoscenze e abilità legate alla transizione ecologica. Tenuto conto della disponibilità dello stesso a partire da settembre 2022, l’adesione al suddetto modello formativo non potrà che essere definita in occasione dell’avvio del modello da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La partecipazione al percorso sopra delineato è coerente con gli obiettivi di sostenibilità del Comune di Pavullo nel Frignano e alle strategie di città verde, sostenibile e smart, verso la neutralità climatica.

4. Formazione per la transizione amministrativa e il lavoro agile

Nel Piano strategico sopracitato assume un ruolo decisivo la formazione relativa alla transizione amministrativa, indispensabile per il rinnovamento della macchina comunale. In particolare, tale formazione dovrà essere rivolta anche a valorizzare e consolidare l’esperienza del lavoro agile emergenziale.

In linea con la necessità di promuovere e sviluppare le competenze necessarie per proseguire nell’obiettivo di innovazione della struttura organizzativa e di migliorare le modalità di lavoro.

A mero titolo esemplificativo, i contenuti della formazione saranno incentrati sui seguenti argomenti:

- l’empowerment e la crescita dei collaboratori nell’organizzazione smart, relativamente alla gestione dei c.d. gruppi ibridi, formati da personale che svolge la propria prestazione in presenza e da personale che invece lavora in modalità agile;

- il confronto continuo ed efficace tra capo e collaboratori, per offrire le indicazioni necessarie per lo sviluppo delle proprie competenze ed ottenere un netto miglioramento del clima aziendale;
- Le comunicazioni aziendali, in presenza e a distanza - sincrona (video-call e virtual meeting) e asincrona (mail e chat): quando usarle e in base a quali obiettivi, come articolare la comunicazione, ponendo particolare attenzione al linguaggio in modo da garantire la massima inclusività sia nei rapporti interni che esterni.

5. Formazione anticorruzione e trasparenza

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT), prevede che la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, finalità riconosciute dall'art. 1 del d.lgs. n. 165/2001, costituiscono anche la misura più rilevante per l'Amministrazione per consentire a tutto il personale, quindi, non solo a coloro che sono chiamati a ricoprire posizioni dirigenziali e direttive, di prevenire o evitare il manifestarsi di fenomeni corruttivi, intesi in senso lato, anche nel quotidiano svolgersi dell'attività.

La formazione anticorruzione proseguirà, dunque, nell'affrontare specifiche aree di rischio, così come mappate e dettagliate nel piano anticorruzione.

6. Aggiornamento professionale e formazione specialistica

La presente linea di intervento, che resta costante nei vari PTFP, riguarda iniziative formative specialistiche, volte all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico professionali previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il fabbisogno formativo è frutto di un'analisi dei fabbisogni formativi espressi dalle singole strutture organizzative.

Le aree tematiche da ricondurre a questa linea formativa sono le seguenti:

- Giuridico-Normativa
- Tecnica/Normativa di settore
- Appalti e contratti
- Personale e Organizzazione
- Manageriale/Comunicazione/Comportamento organizzativo
- Economico/Finanziaria/Contabile
- IT (Informatica/Telematica/PA Digitale)
- Lingue straniere
- Multidisciplinare.

In questa linea di intervento rientra anche la formazione specialistica per le iscrizioni a catalogo.

Sul punto, si deve specificare che la formazione a catalogo dovrà essere allineata alle funzioni svolte dal dipendente per lo sviluppo delle competenze tecniche e trasversali e congrua per il monte ore previsto e il costo del corso scelto.

7. Formazione per la sicurezza sul lavoro

La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ha comportato negli anni un sempre maggiore approfondimento delle discipline specialistiche riguardanti i diversi profili professionali e relativi rischi.

Una più analitica elencazione dei corsi sicurezza da effettuare negli anni 2024 e seguenti sarà possibile nel primo trimestre dell'anno; sarà comunque da erogare sia una formazione generale ex art. 37 D. Lgs. 81/2008 (particolarmente rilevante per i neoassunti) sia una formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti dal datore di lavoro) come disciplinata dallo stesso D.Lgs. 81/2008 e dalle varie normative settoriali.

Il D.L. n. 146/2021 ha previsto rilevanti modifiche alla formazione per i preposti (obbligatoria adesso ogni due anni) nonché ha introdotto una nuova formazione per i datori di lavoro. Un accordo stato-regioni dovrà disciplinare e coordinare le norme attualmente vigenti regolando nel dettaglio, tra l'altro, anche queste modifiche. Appena approvato il testo dell'accordo occorrerà procedere alla erogazione di detta formazione.

Oltre alla formazione di base sulla sicurezza prevista dal D.Lgs. 81/2008 ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, obbligatoria per tutte le mansioni, in attuazione dell'art. 73, per le mansioni che richiedono l'uso di attrezzature particolari per cui è richiesta una specifica abilitazione ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 22.02.2012 (es. operatori di macchine complesse e attività che comportano lavoro in altezza) si provvede alla frequenza dei corsi di abilitazione all'uso delle macchine movimento terra e delle piattaforme mobili elevabili. Per i lavoratori che effettuano interventi nel verde pubblico sono previsti la formazione e l'addestramento all'uso in sicurezza delle attrezzature più pericolose (motosega, tagliasiepi, decespugliatore) ai sensi degli art. 71 e 73 del D.Lgs. 81/2008. Per l'attività nei cantieri stradali è prevista la formazione ai sensi del D.M. 22.01.2019 in merito alle misure di sicurezza ed alla segnaletica da adottare.

Il D.Lgs 81/2008 prevede anche la nomina di un numero idoneo di addetti alle emergenze nei luoghi di lavoro, che devono essere adeguatamente formati ai sensi di specifiche norme, in particolare del D.M. 02.09.2021 per gli addetti alla prevenzione incendi e del D.M. n. 388 del 15.07.2003 per gli addetti al primo soccorso.

Anche le figure della Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e della Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza devono frequentare corsi di aggiornamento ai sensi delle norme vigenti.

I corsi previsti, in generale, sono completi o di aggiornamento rispettivamente per la formazione base o per i lavoratori che hanno già frequentato il corso iniziale.

8. Formazione sui temi del Piano delle azioni Positive (benessere organizzativo, antidiscriminazione, antiviolenza)

Le principali linee di azione previste dal PAP – l'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera, il miglioramento del benessere organizzativo, l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione – saranno affiancate anche da percorsi formativi mirati.

In particolare, l'amministrazione promuoverà appositi interventi, nell'ottica di trasformare il divario digitale in inclusione digitale, come già enunciato nel Piano formativo precedente.

In materia di antidiscriminazione il Comune proseguirà sulla formazione culturalmente orientata con lo scopo di favorire una più efficiente e adeguata erogazione dei servizi. In particolare, la formazione sarà orientata verso i dipendenti che hanno maggiore contatto con l'utenza, come nel caso dei dipendenti addetti agli sportelli.

9. L'organizzazione della formazione

a) Le fasi del processo formativo

Il Servizio Risorse Umane presidia e coordina le diverse fasi del processo formativo.

A supporto del personale assegnato al profilo e per facilitare il coordinamento, è allo studio la possibilità di realizzare, nel Portale Risorse umane, una sezione dedicata, con accesso riservato, dove mettere a disposizione degli utenti contenuti e strumenti utili alle funzioni che devono svolgere.

b) Le modalità di erogazione della formazione

E' necessario dare atto che le modalità di erogazione della formazione fino a poco tempo fa privilegiate hanno subito negli ultimi due anni un radicale mutamento. L'emergenza Covid, infatti, ha dato un incredibile accelerazione alla diffusione delle modalità di erogazione dei corsi e-learning e a distanza.

Anche dopo il superamento della fase emergenziale, la formazione e-learning/a distanza e la formazione in presenza continueranno a coesistere, quali modalità ordinarie per la realizzazione dei corsi, dovendosi selezionare la forma più funzionale e opportuna a seconda dei destinatari, del contenuto, e della finalità dei vari programmi di formazione.

Per quanto riguarda la formazione e-learning/a distanza si prevede di valutare la possibilità di sperimentare l'utilizzo anche di una piattaforma e-learning, quale utile strumento di accesso e sistematizzazione dei corsi, valutando un eventuale affidamento del servizio.

Alla luce dell'esperienze esistenti, infatti, la piattaforma e-learning ha dimostrato di rappresentare un importante driver a supporto dei processi di innovazione, in quanto favorisce una diffusa e rapida diffusione delle informazioni e una formazione puntuale e ricorrente delle competenze.

La scelta tra le modalità sopraindicate sarà veicolata sia dalle disposizioni normative sia dalla sostenibilità organizzativa.

Si segnala, peraltro, che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 3 novembre 2023, l'Amministrazione Comunale ha approvato la Convenzione per l'adesione al sistema di e-learning federato per la pubblica amministrazione dell'Emilia Romagna (SELF). Trattasi di una risorsa della Regione attiva già da diversi anni, nata come organizzazione a rete del sistema regione per la formazione con l'uso delle tecnologie, la quale, in sintesi:

- si basa su un modello organizzativo a rete che garantisce agli enti che aderiscono di potere usufruire di infrastrutture e servizi necessari all'erogazione di percorsi formativi e/ attività didattiche o collaborative assistite dalle tecnologie e-learning;
- ciò avviene attraverso la condivisione e la messa a sistema delle risorse di cui ogni ente dispone con lo scopo di offrire agli enti aderenti l'opportunità di conoscere ed utilizzare la formazione in e-learning per i propri dipendenti, collaboratori, cittadini e altri soggetti. In particolare offre tale possibilità ai piccoli comuni che altrimenti, per ragioni economiche, non potrebbero fruirne;
- ottimizza i costi di impianto e di gestione dei sistemi di e-learning mettendo a disposizione di tutti le risorse professionali, tecnologiche ed i servizi necessari all'erogazione degli interventi di e-learning, un catalogo di contenuti e percorsi formativi immediatamente fruibili ed un ambiente on line dedicato;

- offre agli enti aderenti strumenti per partecipare attivamente alla definizione e produzione di un'offerta formativa di prodotti e-learning o risorse didattiche on line dedicata alle loro specifiche esigenze;
- sviluppa competenze specifiche in materia di e-learning;
- produce conoscenze e le condivide;
- porta a sistema quanto già esiste in termini di offerta formativa in e-learning;
- garantisce la qualità delle risorse didattiche e fornisce strumenti per progettare ed erogare una formazione di qualità.

Ciò premesso, la Convenzione di cui sopra, avente durata quinquennale, consente a tutti i dipendenti dell'Amministrazione di fruire gratuitamente dei seguenti servizi:

- l'utilizzo di tutte le risorse didattiche in Catalogo;
- gli studi di fattibilità per la realizzazione di progetti formativi e/o l'eventuale realizzazione dei contenuti;
- la formazione dei "formatori" SELF (per formatori si intendono le figure professionali dedicate alla formazione: tutor, progettista coordinatore didattico);
- il supporto nella progettazione di percorsi formativi e/o oggetti didattici da erogare nel contesto di SELF;
- il desk tecnico e formativo per l'utilizzo di tutti gli strumenti e le funzionalità della piattaforma.
- il servizio di tutoraggio di processo limitato alla disponibilità del budget;
- la comunicazione e promozione del sistema;
- l'utilizzo di uno spazio virtuale ed in presenza per la condivisione della conoscenza e delle esperienze per fare parte della community dei formatori Self.

- La formazione esterna

Le iniziative formative organizzate esternamente con il ricorso ad agenzie formative specializzate prevedono l'affidamento, a seconda dell'obiettivo formativo e della modalità di erogazione, di una serie di attività: la progettazione, la docenza, la produzione di slides e altro materiale didattico, l'assessment iniziale e finale, la survey, il questionario di gradimento, l'help- desk tecnologico, la dashboard di reporting, le attività di segreteria e la fornitura della sede.

- La formazione interna

L'Amministrazione potrà organizzare, inoltre, iniziative formative svolte da dipendenti in possesso di particolari competenze e di sufficiente esperienza sugli argomenti relativi ad uno specifico ambito formativo.

Per la formazione ricorrente, sarà prevista un apposito corso di formazione.

c) Nuovo piano di formazione

Le proposte di formazione per il triennio 2025-2027 saranno frutto anche delle seguenti analisi:

1. analisi del fabbisogno quantitativo e qualitativo del PTFP 2022-2024;
2. analisi dei questionari di gradimento somministrati ai partecipanti delle iniziative di formazione realizzate;
3. confronto con i docenti che hanno curato gli interventi formativi, per realizzare, ove possibile, percorsi formativi di sviluppo o d'approfondimento;

4. rilevazione del fabbisogno formativo;
5. analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi (vedi RUP);
6. consultazione del CUG, una volta ricostituito, il quale parteciperà alla definizione del Piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e 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;
7. correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza;
8. correlazione con il piano di sviluppo del lavoro agile confluito nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 D.L. n. 80/2021);
9. esperimento dei modelli di relazione sindacali previsti nei CCNL rispettivamente per il personale del comparto e per il personale dirigenziale, nell'ambito dei quali è stato individuato l'obiettivo di ore formative da erogare nell'anno, che si stima pari o superiore a 25 ore nelle diverse linee di intervento.

9. Le risorse finanziarie

Le risorse finanziarie per la formazione del personale, nel triennio 2024/2026, ammontano a € 22.000,00.

4. MONITORAGGIO

Nella presente sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio del PIAO, in attuazione dell'articolo 6 comma 3 del DL 80. La norma, convertita in legge, dispone: *“Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198”*.

L'art. 5 del DM 132 si focalizza sul monitoraggio da strutturare dando indicazione degli strumenti a tal fine utilizzati, rispetto alle singole sezioni del documento, e dei soggetti responsabili.

Si deve anzitutto precisare, prima di delineare gli strumenti adottati per monitorare ciascuna sezione del documento, che è nel sistema dei controlli interni che, nel suo insieme, si individua la fonte sistematica di monitoraggio. Quel sistema, disciplinato dal regolamento comunale approvato nel 2013 e, successivamente modificato nel 2015, del cui funzionamento si dà conto nella relazione annuale del Sindaco alla Corte dei conti. In questo senso si è espressa la Corte dei Conti-Sezione Autonomie con delibera n. 16/2022 nel dettare le linee guida della relazione annuale per il 2021: *“l'adozione di un efficace sistema di controlli interni rappresenta, altresì, lo strumento migliore per rispondere alle esigenze conoscitive del decisore politico e amministrativo, nonché per soddisfare i bisogni della collettività amministrata. Attivando il processo di autovalutazione dei propri sistemi di pianificazione programmazione e controllo, nonché dei cicli erogativi in termini di apporto quantitativo e qualitativo, l'Ente può, infatti, ottimizzare le proprie performance attraverso un articolato flusso informativo che, partendo dagli obiettivi strategici, è in grado di individuare ed alimentare gli obiettivi operativi in un quadro organizzativo più strutturato e consapevole”*.

Sezione 2. – Sottosezione 2.1 “Valore pubblico”

Il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato. Quest'ultimo è soggetto a monitoraggio in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato.

Rispetto alla parte strategica del DUP, i principali documenti di monitoraggio sono rappresentati dalle verifiche sul suo Stato di attuazione, come previsto dal punto 4.2, lett. a) all. 4/1 al d.lgs. 118/2011; esse vengono effettuate al 30 giugno – quella intermedia – e al 31 dicembre quella finale, coinvolgendo tutte le Strutture organizzative dell'Ente.

Il documento di monitoraggio al 31 dicembre viene approvato insieme al rendiconto di gestione mentre quello al 30 giugno viene approvato in occasione dell'approvazione/aggiornamento del nuovo DUP.

Il monitoraggio del valore pubblico è altresì effettuato a cascata attraverso il monitoraggio degli obiettivi di performance nel contesto dell'albero della performance che dalle strategie e dagli obiettivi strategici si ramifica fino agli obiettivi gestionali attraverso uno stretto collegamento.

Sezione 2. - Sottosezione 2.2 “Performance”

Come disposto dall'art 5 del DM 24 giugno 2022, il monitoraggio è effettuato secondo le modalità stabilite negli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 e quindi anche attraverso la Relazione della Performance.

La Relazione monitora la performance individuale e organizzativa e riporta i risultati complessivamente raggiunti dall'Ente, nonché gli esiti delle indagini di gradimento sulla qualità dei Servizi erogati.

Sezione 2. Sottosezioni 2.3 “rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nella sottosezione 2.3.

Sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano”

Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di Performance è effettuato dal Nucleo di Valutazione.

Ambito	Modalità di monitoraggio	Struttura organizzativa preposta
Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione: rendicontazione semestrale attraverso verifica dello Stato di attuazione dei programmi	Unità Organizzativa di Progetto “Pianificazione, Programmazione e Controllo” costituita con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 01/06/2023; Unità Organizzativa di Progetto PNRR costituita con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 25/05/2023
Performance	Piano degli Obiettivi: monitoraggio semestrale e rendicontazione annuale Performance organizzativa ed individuale: valutazione annuale	Unità Organizzativa di Progetto “Pianificazione, Programmazione e Controllo”, Servizio Gestione Risorse Umane
Anticorruzione e Trasparenza	Monitoraggio semestrale attraverso Stato di attuazione dei programmi e rendicontazione annuale attraverso specifica relazione	Segretario Generale
Fabbisogni di personale	Monitoraggio semestrale degli obiettivi	Unità Organizzativa di Progetto “Pianificazione, Programmazione e Controllo”, Servizio Gestione Risorse Umane, Nucleo di Valutazione