



Comune di Portomaggiore

ALLEGATO 2c AL PIAO 2025/2027

OBIETTIVI PERFORMANCE 2024/2026

PIANO FORMAZIONE

PIANO ACCESSIBILITA'

PIANO AZIONI POSITIVE

PIANO LAVORO AGILE

PIANO TRASPARENZA

REPORT AL 31/12/2024

OBIETTIVI FORMATIVI 2024-2026
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Corsi/interventi formativi previsti nel Piano formazione 2024-2026	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Tempi previsti di realizzazione	Indicatori attesi	note	Report Indicatori 31/12/2024 e tempi di realizzazione	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)
1 - Anticorruzione, trasparenza, privacy-GDPR, Etica - Formazione obbligatoria e formazione coerente con la direttiva 23/03/2023 Min. PA;	Tutti	Tutti	Entro 31.12.2024	Nr. Eventi di formazione organizzata per i 4 Enti; ore totale di formazione obbligatoria	Si considerano i singoli eventi organizzati, escludendo eventuali repliche in più giornate (Non si fa quindi riferimrnto al numero di partecipanti allo stesso evento). Sono conteggiate tutte le ore erogate compreso le ore di giornate replicate nel caso di più edizioni della stessa formazione	Numero EVENTI di Formazione Obbligatoria 2024: totali: 36 di cui= Argenta n. 9; Ostellato n. 8; Portomaggiore n.10; Unione n. 9. ORE di Formazione Obbligatoria = Totale ore 365 di cui: Argenta nr. ore 58; Ostellato nr. ore 55; Portomaggiore nr. ore 82; Unione nr. ore 170.	100,00%
2 - Formazione per dirigenti e funzionari con incarico di EQ nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente per il perfezionamento delle competenze personali, oltre a quanto previsto dalla nuova direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 in materia di adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance vigenti che coinvolge direttamente i dirigenti nel ruolo di leadership.	Tutti	Segretari, Dirigenti e Responsabili EQ	Entro 31.12.2024	n. ore medie formazione per dirigente obiettivo 24 cad	In applicazione delle direttive del Ministero della pubblica Amministrazione (Dir. 23/03/2023 e Dir. 28/11/2023)	Ore totale di Formazione 2024 = 373,50 per n. 9 (Segretari e Dirigenti) media procapite = 41 ore (di cui ore 201 riferite alla formazione Direttiva 28/11/2023 per un totale di 11 partecipanti- media procapite 18 ore. Il progetto per complessive 28 ore cad. terminerà il 5/2/2025)	100,00%
3 - Percorso giornate formative proposte da "Osservatorio Appalti" anno 2024	Tutti	Tutti su segnalazione del dirigente/responsabile	Da aprile a dicembre 2024	n. eventi formativi % di partecipanti sul totale nominativi indicati dai dirigenti	I dipendenti assenti hanno la possibilità di seguire in differita i corsi, messi a disposizione nella pagina Intranet	Nel periodo aprile dicembre 24: Nr. 10 Eventi formativi. Il totale dei dipendenti indicati dai dirigenti è pari a 322 e i partecipanti sono stati complessivamente 316 (assenti per maternità, infortunio o motivi personali) = percentuale di presenza 98%	100,00%
4 - Progetto Valore PA 2024 - INPS	Tutti	Tutti quelli che hanno aderito al progetto e previa valutazione del dirigente	Gennaio - maggio 2025	Nr. Aree tematiche erogabili		Nel 2024 realizzata l'attività formativa attivata nel 2023. Entro maggio 24 avviati i nuovi progetti: Le aree attivabili sono: nr. 7 di Livello 1; nr. 4 di Livello 2 cat. A; nr. 1 di Livello 2 cat. B. per un totale di corsi erogabili = 12. L'interesse espresso dai dipendenti è per n. 6 aree tematiche	100,00%
5 - Corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro - diversi (per dettaglio si veda pag. 16-17 allegato 5 al PIAO - Piano formazione 2024-26)	Tutti	Tutti e/o solo quelli preposti o designati in base all'argomento trattato	Tutto l'anno	Nr eventi organizzati		N. 4 Eventi di cui: n. 2 Argenta; n.1 Portomaggiore; n. 1 Unione.	100,00%
6 - Progetto Ri-Formare la PA: SYLLABUS e PA 110 e lode	Tutti	Tutti	2024-2025-2026	% di persone che hanno iniziato la formazione attraverso il Progetto Syllabus	direttiva Ministro pubblica amm.ne 23/03/2023	Registrati: 177 Donne: 131 (74.00%) Uomini: 46 (26.00%) Abilitati: 202 Donne: 140 (69.31%) Uomini: 62 (30.69%)	100,00%
7 - Corsi per Neoassunti	Tutti quelli dove ci sono nuovi assunti	Tutto il personale neoassunto	2024-2025-2026	Nr. Nuovi assunti che hanno seguito la formazione su Totale assunti		Nel 2024 i neoassunti sono stati complessivamente: 17 per i 4 Enti. Tutti sono stati registrati per la formazione Syllabus, mentre solo 5 hanno effettuato la formazione obbligatoria (gli altri sono stati assunti dopo il 30/09/2024 termine ultimo per visualizzare il corso in differita).	100,00%
8 - Formazione continua del personale iscritto ad ordini o albi professionali	Tutti quelli dove sono presenti professionisti e tecnici	Professionisti e tecnici	Anno 2024	Nr. Richieste di formazione continua		N. 5 dipendenti di cui: n.3 Argenta e n. 2 Portomaggiore	100,00%

OBIETTIVI FORMATIVI 2024-2026
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Corsi/interventi formativi previsti nel Piano formazione 2024-2026	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Tempi previsti di realizzazione	Indicatori attesi	note	Report Indicatori 31/12/2024 e tempi di realizzazione	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)
9 - Formazione prevista dagli obiettivi di accessibilità – formazione interna	Tutti	Tutti i dipendenti compreso Segretari, Dirigenti, Funzionari con incarico di EQ	Entro 31.12.2024		dovrà essere monitorato dal SIA	Formazione Interna: Ore dedicate all'adeguamento dei Siti Internet degli Enti: totale ore 40 per la formazione di complessivi 41 dipendenti (Argenta n. 9 ore per n. 13 dip; Ostellato n. 6 ore per n. 8 dip; Portomaggiore n. 9 ore per n. 9 dip; Unione n. 16 ore per n. 11 dip)	100,00%
10- Progetto formativo per l'attivazione del nuovo "sportello" per le imprese di supporto alla transizione ecologica	Tutti quelli interessati	Alcuni dipendenti del Settore Programmazione Territoriale e Tributi	Entro 31.12.2024			attività conclusa a fine 2023	100,00%
11 - Interventi formativi in materie specifiche di settore (amministrazione, contabilità, contratti, digitale, anagrafe, culturale, SUAP, PL ecc). Richieste a catalogo o indicazioni emerse dal questionario/indagine somministrato a dicembre 2023	Tutti quelli interessati	Tutti quelli interessati	2024-2025-2026	% di ore erogate (esclusa la formazione obbligatoria e sulla sicurezza); . Totale ore di formazione erogata (esclusa la formazione obbligatoria e sulla sicurezza)	Sono conteggiate tutte le ore erogate compreso le ore di giornate replicate nel caso di più edizioni della stessa formazione. Le ore indicate sono il risultato della formazione usufruita da ogni dipendente (ad esempio lo stesso corso per il numero dei partecipanti).	Formazione totale erogata = ore 4100,51 di cui ore 2386 riferite alla formazione obbligatoria e sicurezza. La % della formazione (escluso obbl. Sicur.) è pari a 58,16%	100,00%
							100,00%

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
Sito web istituzionale	Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità	Migliorare il livello di leggibilità dei contenuti del nuovo Sito Istituzionale, adottando i criteri di valutazione di https://www.webandmultimedia.it/ , adeguando ogni contenuto ad un livello >= di 60	31/12/2024	SIA	100,00%	Il SIA ha edotto il personale addetto alla pubblicazione dei contenuti sui siti internet istituzionali sull'utilizzo di applicazioni per la verifica del grado di leggibilità dei testi
	Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle 'Linee guida di design siti web della PA',	Abbiamo iniziato nel 2022 lavorando per adeguare i 4 siti in base alle linee guida di design per i servizi web della PA, seguendo un insieme di regole utili per la progettazione dei siti dalla Pubblica amministrazione. Il Comune di Argenta, Ostellato e Portomaggiore hanno effettuato la candidatura all'avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" ed hanno ottenuto il finanziamento in data 3 gennaio 2023, di conseguenza dobbiamo adeguare il sito alle Linee guida e manuale operativo di design seguendo le regole tecniche da rispettare e le indicazioni operative di design per orientare la progettazione e la realizzazione di siti e servizi digitali della Pubblica Amministrazione entro la scadenza dell'avviso che è prevista per settembre 2024.	30/09/2024	SIA	100,00%	I siti internet dei quattro enti sono stati completamente rifatti rispettando le linee guida AGID e sono online da maggio 2024
	Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	Trasformazione dei documenti scaricabili in formato PDF compilabile ed eliminazione di tutti i formati non conformi	31/12/2023	SIA	80,00%	Si stanno aggiornando i documenti in formato PDF per renderli compilabili
Siti web tematici	Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i	Messa in produzione del sistema comuni-chiamo per la gestione delle comunicazioni con i cittadini ed i collaboratori e divulgazione automatica delle news direttamente dai siti istituzionali.	31/12/2024	SIA	100,00%	Il nuovo sistema di comunicazione "comuni-chiamo" è stato attivato per i tre comuni
Sito intranet	Formazione - Aspetti tecnici	Verranno organizzati corsi di formazione a tutti i colleghi relativi agli aspetti di accessibilità di Intranet.	31/12/2024	TUTTI I SETTORI	100,00%	Gli addetti alla gestione dei siti ed alla implementazione dei contenuti sono stati formati dal personale del SIA
	Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	Continuare ad apportare migliorie alla pubblicazione web con il gruppo di lavoro redazionale che si occupa dei dati da inserire sulla intranet dei dipendenti e dei consiglieri.	31/12/2024	GRUPPO DI LAVORO REDAZIONALE	100,00%	
Formazione	Formazione - Aspetti normativi	Verranno organizzati corsi di formazione a tutti i colleghi relativi agli aspetti di accessibilità del sito e alle nuove regole dettate dalle linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della PA. Regole tecniche da rispettare in ogni fornitura di siti e servizi digitali per la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 53, comma 1 ter - Siti internet delle pubbliche amministrazioni del Codice dell'Amministrazione Digitale.	31/12/2024	TUTTI I SETTORI	100,00%	Gli addetti alla gestione dei siti ed alla implementazione dei contenuti sono stati formati dal personale del SIA
	Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	Verranno organizzati corsi di formazione a tutti i colleghi per la creazione dei moduli PDF con verifica di accessibilità attraverso lettore audio per i PDF e Screen Reader di chrome per i moduli web e altre caratteristiche legate alla pubblicazioni sul sito istituzionale.	31/12/2024	TUTTI I SETTORI	100,00%	Il SIA ha formato dei servizi interessati le modalità di creazione dei moduli in formato PDF
Postazione di lavoro	Formazione - Aspetti tecnici	Verranno organizzati corsi di formazione a tutti i colleghi per la creazione dei moduli PDF con verifica di accessibilità attraverso lettore audio per i PDF e Screen Reader di chrome per la creazione dei documenti informatici.	31/12/2024	TUTTI I SETTORI	100,00%	Il SIA ha formato i colleghi dei servizi interessati sulle modalità di creazione dei moduli in formato PDF e sull'utilizzo del lettore audio per PDF
	Postazioni di lavoro - Attuazione specifiche tecniche	Attivazione di VDI personali per favorire l'accessibilità agli strumenti di lavoro di ogni dipendente anche da remoto.	31/12/2024	SIA	100,00%	Sono stati attivati tutti i desktop remoti per i colleghi che utilizzano la modalità di lavoro agile
Organizzazione del lavoro	Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	Continuare ad apportare migliorie alla pubblicazione web con il gruppo di lavoro redazionale che si occupa della gestione delle notizie.	31/12/2024	GRUPPO DI LAVORO REDAZIONALE	100,00%	Gli addetti alla gestione dei siti ed alla implementazione dei contenuti sono stati formati dal personale del SIA. Il SIA ha eseguito controlli periodici sulle caratteristiche dei siti web istituzionali dei quattro enti al fine di verificare il rispetto dei canoni imposti dalle linee guida AGID, segnalando ai servizi interessati, in caso di non conformità, quali fossero le problematiche
	Organizzazione del lavoro - Piano per l'utilizzo del telelavoro	Prosecuzione ed attivazione progetti di smart working nel rispetto del Regolamento Unico sullo smart working e monitoraggio dell'utilizzo dell'istituto.	31/12/2024	TUTTI I SETTORI	100,00%	Proseguono le autorizzazioni su progetti, del Lavoro agile ai dipendenti di tutti gli enti, nel rispetto delle norme regolamentari
				grado realizzazione complessivo (valore medio)	98,33%	

OBIETTIVI 2024-2026
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA COMPRESI GLI OBIETTIVI DI INCLUSIONE E ACCESSIBILITA' DELLE	1. Sostegno al rientro da prolungati periodi di assenza maggiori o pari a 60 giorni (per gravidanza, malattia, assistenze famigliari...). Favorire il reinserimento del dipendente che deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.	Calendarizzare una "giornata di accoglienza" in favore del dipendente/della dipendente rientrato/a dopo un lungo periodo di assenza organizzata dal proprio Dirigente/Responsabile, ove lo si informa sullo stato di lavoro, sullo stato organizzativo dell'ente e su eventuali nuovi programmi software da utilizzare; Formazione programmata in funzione delle esigenze lavorative emerse di cui al punto precedente; Favorire le condizioni di turn over sia in termini di accoglienza per i neoassunti, sia in termini di "gestione" della fine della carriera lavorativa per i dipendenti vicini al pensionamento. Possibilità di concretizzare momenti di condivisione e di "ascolto" per chi rientra da lunghe assenze, per i neoassunti o per chiunque ne faccia richiesta, per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante. Vista l'importanza della formazione (in particolare modo quella obbligatoria) anche per chi è stato assente, si provvederà, dove possibile, all'acquisto di corsi registrati da poter visionare al momento del rientro. Prevista sezione specifica per raccolta fabbisogno formativo	n. corsi di formazione/piano di formazione interna specifica su n. dipendenti con assenza prolungata rientrati in servizio	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti rientrati da prolungati periodi di assenza	N. 1 corso di Formazione obbligatoria in materia di "Etica pubblica". Dipendenti con assenze prolungate - anno 2024: n. 2 per il comune di Argenta; Nessuno per il comune di Ostellato; n. 1 per il comune di Portomaggiore; n. 1 per l'Unione - assenza tutt'ora in corso.	100,00%	La registrazione al Progetto Formativo Syllabus è stata effettuata anche per tutti i dipendenti assenti per lunghi periodi e per tutti i nuovi assunti. Tutti i corsi inseriti nella piattaforma Syllabus, sono disponibili e rimangono a disposizione dei dipendenti da seguire autonomamente. Per la formazione obbligatoria, si è provveduto a abilitare il dipendente che rientrava da una lunga assenza, a seguire il corso in modalità differita n. 1 corso inerente l'Etica del dipendente pubblico. Per l'anno 2024, gli assenti per lunghi periodi, si quantificano n. 3 per malattia e terapia salvavita (Comune di Argenta, Portomaggiore ed Unione), n. 1 per maternità (Comune di Argenta) e n. 1 dipendente per aspettativa senza retribuzione per motivi personali (Comune di Portomaggiore). Sono state considerate assenze prolungate, tutte le assenze dal servizio superiori ad un periodo continuativo uguale o maggiore a 60 giorni. Il superamento di tale termine comporta il nullaosta del medico competente per la ripresa lavorativa. Le assenze, di cui sopra, sono state dedotte dalla Tab.11 - Assenze del conto annuale 2024 (predisposto in modalità provvisoria).
	2. Mantenimento e promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria.	Verifica della possibilità di Articolazioni Orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità e/o disabilità, nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale. Maggiore divulgazione dell'informazione sull'utilizzo del nuovo congedo obbligatorio di paternità (prima del 2022 riservato solo ai lavoratori padri del settore privato), attraverso news pubblicate sulla Intranet compreso l'aggiornamento di tutta la modulistica.	n. orari particolareggiati attivati per sostegno maternità/paternità; n. incontri con persone direttamente interessate	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	Nessun Orario particolare. Rilasciato n. 1 certificato attestante il servizio di un dipendente Unione per utilizzare il PRE-SCUOLA	100,00%	Previsti ma non attivati orari particolareggiati anche grazie alla possibilità di usufruire di ampia flessibilità di orario per tutti i lavoratori, rafforzata dalle tutele sui congedi. Divulgazione informazioni e modulistica sulla paternità con news del 18/08/2022. È stata fornita informazione ad personam per i neo mamme e neo papà. N. 1 richiesta di congedo di maternità sui 4 enti e n. 12 richieste di congedo parentale di cui n. 2 con utilizzo a ore.
	3. Promozione del lavoro a distanza nell'ottica di, da un lato, favorire la produttività dei dipendenti riducendone le assenze, dall'altro promuovere una maggior cooperazione tra dipendente ed ente.	Promozione, tramite la pubblicazione sulla Intranet, del Regolamento per il lavoro a distanza, nel quale è gestita la disciplina del Lavoro Agile, quale modalità ordinaria di prestazione di lavoro, in coerenza con le indicazioni del CCNL 16.11.2022 del PIAO o altro strumento analogo. Accesso al lavoro agile secondo criteri di priorità definiti dal regolamento che tutelano prevalentemente i lavoratori con figli, dipendenti con disabilità o che assistono persone disabili, lavoratrici in stato di gravidanza nonché la distanza casa-lavoro. Introduzione di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (lavoro agile e da remoto). Costante aggiornamento della modulistica (Istanza e accordi individuale) Implementazione dei supporti tecnologici. Facilitazione accesso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL 16/11/2022. Realizzazione nuova indagine sull'utilizzo della modalità di lavoro agile e lavoro da remoto introdotto.	n. progetti lavoro agile n. progetti lavoro remoto	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	Sono stati attivati i seguenti progetti di lavoro agile: Comune di Argenta accordi sottoscritti: n.32 su 57 dip. (pari al 56%), Comune di Ostellato accordi sottoscritti: n. 5 su 22 dip. (pari al 22%), Comune di Portomaggiore accordi sottoscritti: n.2 su 31 dip. (pari al 6%), Unione accordi sottoscritti: n. 15 su 80 dip. (pari al 18%). Dato complessivo dei 4 Enti: 28% (totali accordi 54 su 190 dip). Nessun progetto di lavoro da remoto	100,00%	Garantito il supporto tecnologico adeguato a tutti i lavoratori interessati grazie alle dotazioni di portatili. Approvato nei 4 enti a dicembre 2023 il nuovo Regolamento per il lavoro a distanza in coerenza con il CCNL 16/11/2022 in cui all' art.6 sono previsti criteri di priorità a tutela di situazioni di fragilità (Verbale di confronto sindacale prot.n.40374 del 18/12/2023). Realizzata indagine in collaborazione con la Rete provinciale Cug, per tutti i dipendenti con 1 domanda relativa al lavoro agile (termine di chiusura indagine 22/11/2024) dalla quale è emerso che il 64% è d'accordo sulla seguente affermazione: "la mia richiesta di lavoro agile è stata accolta positivamente da subito?"

OBIETTIVI 2024-2026
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE	1. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, salubre e di comfort per le persone, ed adeguato nel caso di disabilità.	Condivisione con il CUG dell'esito del Documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 del D.lgs n. 81/2008 attraverso apposito Incontro di lavoro con il Responsabile della Sicurezza. Possibilità di allestire spazi polifunzionali che possano essere adibiti anche al consumo dei pasti compatibilmente con investimenti necessari. Attenzione all'ambiente di lavoro per dipendenti disabili che necessitano di adattamenti. Predisporre nuovo questionario/indagine con focus specifici sullo stato di salute dei dipendenti tenendo conto del momento storico, con il supporto della RETE PROVINCIALE DEI CUG.	n. spazi relax per ciascun ente indagine/questionari restituiti sul totale dei dipendenti coinvolti	2024-2025-2026	CUG e Responsabile della sicurezza	Personale CUG e Responsabile della sicurezza	Nessun ulteriore spazio ristoro. Dal questionario somministrato a fine anno 2024 è emerso che il 67% circa del personale è soddisfatto degli spazi dedicati alla pausa caffè o pranzo. (persone 89 che hanno risposto positivamente su 132). N.1 questionario somministrato a tutti i dipendenti dei 4 enti: su un totale di 187 dipendenti (compreso i dirigenti e i segretari), i questionari pervenuti compilati sono stati 132, pari a circa al 71%.	100,00%	Divulgati i DVR attraverso pubblicazione nella INTRANET. Confermati gli spazi per ristoro già previsti nel 2023 nelle varie sedi. Nessuna segnalazione in merito. Effettuata indagine sui 4 enti (termine di chiusura indagine 22//2024) restituiti 132 su 187 dipendenti.
	2. Rimozione di eventuali situazioni di disagio, timori e difficoltà di integrazione dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo.	- Attivazione Punto d'ascolto per raccolta richieste, suggerimenti o semplicemente favorire e incentivare l'utilizzo di istituti vari in tema di congedi, salute, disabilità ecc.. da parte del CUG. - Adesione e partecipazione alla Rete Provinciale Cug per replicazione buone prassi	n. segnalazioni ricevute dal CUG Adesione alla Rete Provinciale	2024-2025-2026	CUG	Personale CUG	Nessuna segnalazione per l'anno 2024. Adesione alla Rete Provinciale Cug effettuata in data 06/02/2023	100,00%	È stata istituita apposita casella di posta elettronica cug@unionevalliedelizie.fe.it per ricevere richieste e segnalazioni da parte dei dipendenti. L'Ufficio Risorse Umane è a disposizione giornalmente per fornire informazioni e assistenza nell'utilizzo dei vari istituti di assenza in particolare per i congedi di maternità e parentali. Non ci sono state segnalazioni all'indirizzo di posta elettronica istituito per il Cug. N.1 adesione alla Rete Provinciale Cug nell'anno 2023.
	1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive.	Pubblicazione del Presente Documento sia sulla Intranet aziendale che sulla pagina web esterna; Nella prospettiva del rinnovo del presente piano pubblicazione di un invito rivolto a tutto al personale finalizzato alla raccolta di idee e proposte di nuove azioni; Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia. Promozione formazione interna per avvicinare tutti i dipendenti ai portali dell'Ente per facilitarne l'utilizzo anche per chi non usa costantemente per lavoro il pc. Promuovere un corretto utilizzo del linguaggio istituzionale negli Atti della Pubblica Amministrazione in un'ottica di riequilibrio di genere; Pubblicazione ed invito alla lettura delle Linee Guida elaborate da Cecilia Robustelli. Sono stati presi accordi con gli uffici dei comuni aderenti all'Unione che organizzano eventi o momenti formativi (anche aperti al pubblico) al fine di interagire con loro per proporre eventi o momenti formativi che affrontino argomenti inerenti la discriminazione delle donne sul luogo di lavoro, la violenza di genere, l'utilizzo di un linguaggio in un'ottica di riequilibrio di genere.	Pubblicazione in sezione specifica della intranet; Nr. eventi organizzati	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale	Pubblicate news per esito questionario anno 2023; Incontri Cug e relativo verbale; Piano Azioni Positive e adempimenti direttiva 2/2019. Pubblicizzati diversi eventi dedicati alla lotta contro le discriminazioni delle donne (con l'invio di n. 6 newsletter a tutti i dipendenti dei 4 enti). Gli eventi organizzati dai comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore riguardavano Mostre, Rassegne cinematografiche, presentazione di libri, eventi in genere.	100,00%	Sulla Intranet è pubblicato nella sezione dedicata al CUG il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 (ESTRAZIONE PIAO). Raccolti i suggerimenti del CUG al fine della predisposizione del nuovo piano 2025/2027 anche frutto della indagine sul benessere organizzativo dell'anno 2024.

OBIETTIVI 2024-2026
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE e SUL RISPETTO DELLE DIVERSITA' PIU' IN GENERALE	2. Formazione componenti del Comitato e Informazione sulle attività del CUG.	Ricognizione delle esigenze formative del CUG e promozione di interventi formativi appositi anche in collaborazione con altri enti. Pubblicazione delle attività del CUG sul sito istituzionale dell'Unione, invio monitoraggio annuale al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità e alla Consigliera di Parità della Provincia. Inserimento del CUG nella rete provinciale dei CUG e la maggior interrelazione del CUG con la Consigliera provinciale.	n. incontri rete CUG; nr. ore di formazione dedicata ai componenti del Cug	2024-2025-2026	CUG	Personale CUG	N. 2 Incontri Cug per l'anno 2024: 27 febbraio 2024 e 03 ottobre 2024. Tutti i componenti del comitato unico di garanzia, il personale dell'ufficio risorse umane - Unione e alcuni Funzionari EQ del comune di Ostellato, sono stati coinvolti in un evento formativo di n. 4 ore il 24/09/2024 in tema di discriminazioni nella PP.AA.	100,00%	Tema della formazione: Tutela della parità di genere e contrasto alle discriminazioni nelle PP.AA. I Piani triennali di azioni positive Comitati unici di garanzia: composizione, costituzione, e competenze" organizzato da ACSEL s.r.l - Partecipazione n. 14. In data 24/09/2024 per un totale di n. 4 ore. dipendenti
	3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento. Adeguamento della procedura post-emergenza per l'espletamento dei concorsi	L'Unione ed i comuni aderenti, si impegnano ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile/maschile, salvo motivata impossibilità.	Monitoraggio componenti commissione concorso: n. commissioni in cui non è stato rispettato il rapporto	2024-2025-2026	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	Nessuna	100,00%	Nessuna commissione in cui non è stato rispettato il rapporto. Tutte rispettano il rapporto di almeno 1/3 di presenza femminile.
	4. Sensibilizzazione della direzione.	Organizzazione un incontro almeno una volta all'anno tra CUG e direzione per sensibilizzare la direzione sul tema della diversità, analizzare i dati e le segnalazioni raccolte. A queste azioni si aggiunge la realizzazione di incontri formativi/informativi sulla promozione dei diritti delle donne, sul tema delle pari opportunità e dell'empowerment femminile per tutto il personale anche al fine di potenziare canali comunicativi e di ascolto in merito a situazioni di discriminazioni di genere e molestie sessuali	- n. incontri con direzione - n. eventi organizzati.	2024-2025-2026	Tutti i settori, CUG e dirigenti	Tutto il personale	n.1 con la direzione delle Risorse Umane (che ha poi riprotato ai colleghi dirigenti) N. 6 newsletter (n.2 Argenta, n.3 Portomaggiore e n. 1 Ostellato) inviate per pubblicizzare gli eventi organizzati dai comuni di Argenta Portomaggiore e Ostellato	100,00%	Il Cug invia copia del verbale dei propri incontri all'Amministrazione. Ad ogni incontro è presente il dirigente RU o un suo delegato. L'Amministrazione in accordo con gli uffici che organizzano eventi, sostiene e diffonde eventiper la promozione dei diritti delle donne e contro la discriminazione/violenza sul lavoro. Diversi Eventi organizzati dai comuni di Argenta, Portomaggiore e Ostellato rivolti a tutta la cittadinanza, sono stati pubblicizzati sulla intranet per sensibilizzare tutti i dipendenti su argomenti sopra descritti.
	5. Diffusione utilizzo linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti dall'ente	Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio rispettoso delle differenze di genere. Ad esempio attraverso la riorganizzazione della modulistica per i lavoratori/e e per l'utenza. Portare a conoscenza i dipendenti delle Linee guida elaborate da Cecilia Robustelli in collaborazione con l'Accademia della Crusca .	Revisione e adeguamento documenti	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale	Modulistica aggiornata	100,00%	Implementata la pagina Intranet dedicata al Comitato Unico di Garanzia con le seguenti letture: le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo Progetto Genere e Linguaggio - Parole e immagini dell a Comunicazione svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca di Cecilia Robustelli

OBIETTIVI 2024-2026
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
4. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	1. Favorire lo sviluppo delle competenze professionali per garantire l'acquisizione di nuove competenze necessarie all'ente. Si aggiungono informazioni e suggerimenti emersi dal questionario somministrato nell'estate del 2022 a tutti i dipendenti.	Promozione e realizzazione di un Piano di formazione rivolto sia a dirigenti che ai dipendenti da effettuarsi anche in modalità webinar, che tenga conto dei fabbisogni formativi anche individuali e degli aggiornamenti normativi. Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della performance. Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning. Programmazione di Formazione obbligatoria scegliendo diversi livelli formativi per far fronte alle diverse esigenze (aggiornamenti annuali per esperti o base per neoassunti). Si segnala la necessità di elaborazione di piani della Formazione che dovranno: tenere conto maggiormente delle esigenze di ogni settore/servizio consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati; attivare modalità per frequenza in differita per consentire la massima partecipazione garantire costante formazione attraverso momenti formativi periodici specifici con taglio operativo, gestiti internamente, per il corretto uso degli applicativi di base (protocollo, gestione attività, contabilità); Formazione Syllabus: applicazione di quanto previsto dalla Direttiva del 23/03/2023 emanata dal Ministero della pubblica amministrazione che prevede, che entro il 2023 almeno il 30% dei dipendenti registrati abbia iniziato l'attività formativa, entro il 2024 il 55% e entro il 2025 il 75%. Percorsi di istruzione e qualificazione del personale attraverso percorsi gestiti dal Ministero della Funzione Pubblica quali PA 110 e lode oppure attraverso l'utilizzo delle 150 ore di permessi per diritto allo studio concessi all'interno della vita lavorativa.	n. ore formazione annue per ente per genere (vedere piano della formazione); nr richieste di informazioni per PA110 lode; Nr. Richieste di utilizzo permesso studio (150 ore).	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale	Totale ore formazione n. 4100,51 e così suddivise: ore 1221,50 comune di Argenta (donne ore 1045,5, uomini ore 176); ore 550,66 comune di Ostellato (donne ore 498,66, uomini ore 52); ore 977,35 comune di Portomaggiore (donne ore 665,85, uomini ore 311,5); ore 1351 Unione (donne ore 726, uomini ore 625). N. ore medie per dipendente complessivamente 22 ore (4100,51/190). Nelle 22 ore di formazione pro-capite NON sono comprese le ore di formazione Syllabus. Nessuna richiesta di PA110 Lode; Richieste per utilizzo permessi di studio "150 ore" n. : 3 richieste di cui 1 per il comune di Argenta e n. 2 per l'Unione	100,00%	Realizzato il piano di formazione contenuto nel PIAO comune ai 4 enti. Complessive ore risultanti da attestati e rilevate da determinazioni impegno spesa al 31/12/2024: 4100,51.
	2. Direttiva Ministro per la pubblica Amministrazione del 28/11/2023 per l'adeguamento del sistema della valutazione della performance.	Promuovere eventi formativi, che coinvolgano in particolare segretari, dirigenti e responsabili, finalizzati all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione e volte a rafforzare le competenze trasversali, soft skills, ecc	Previste almeno 24 ore per ciascun dirigente	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Personale interessato	N.2 Eventi Formativi: n.1 Progetto di n. 7 giornate per complessive 28 ore (con prosecuzione nel 2025); n.1 evento in materia di: direttiva Zangrillo misurazione Performance (videoregistrazione);	100,00%	Alla domanda: "ha avuto la possibilità di frequentare corsi di formazione", dal questionario è emerso che 89 persone su 132, sono soddisfatte (pari al 67% circa) mentre le restanti 43 persone non sono soddisfatte.
	3. Riqualificazione Professionale.	Nel rispetto della normativa vigente, prevedere tutte le forme contrattuali che consentono di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni).	n. progressioni di carriera per genere: n. progressioni orizzontali; n. progressioni verticali	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	N. progressioni di carriera totale = 33 di cui 19 femmine e 14 Maschi - vedi dettaglio: N. progressioni orizzontali = 24 di cui Femmine 13 e Maschi 11; N. progressioni verticali = 9 di cui Femmine 6 e Maschi 3	100,00%	Progressioni orizzontali realizzate nel corso del 2024 (decorrenza 01/01/2023): Comune di Argenta totale n. 5 di cui n. 4 femmine e 1 maschi; Comune di Ostellato totale n. 3 di cui n. 2 femmine e n. 1 maschi; Comune di Portomaggiore totale n. 5 di cui n. 3 femmine e n. 2 maschi; Unione totale n. 11 di cui n. 4 femmine e n. 7 maschi. N. progressioni verticali 9 di cui: Argenta 3 Femmine Maschi 0; Ostellato Femmine 0, maschi 1; Portomaggiore Femmine 1 Maschi 0; Unione Femmine 2 maschi 2.
	4. Formazione in materia antidiscriminatoria rivolta tutto il personale. Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità.	Promozione e realizzazione di eventi di formazione del personale dipendente, atti a sensibilizzare contro la violenza di genere, le molestie sul luogo di lavoro e qualsiasi forma di mobbing, comportamenti discriminatori in generale. Diffusione della normativa vigente nazionale e comunitaria.	n. eventi realizzati	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale	n.1 evento formativo realizzato che ha coinvolto n. 14 persone appartenenti ai vari Enti.	100,00%	Nella pagina Intranet dedicata alla formazione del personale è stato condiviso con tutti i dipendenti il materiale didattico composta da slides.

OBIETTIVI 2024-2026
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
5. ORGANIZZAZIONE E LAVORO	1. Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel Piano	Calendarizzazione annuale di una riunione organizzata dai Dirigenti e dalle PO con i dipendenti avente come oggetto la presentazione degli Obiettivi di performance in corso approvati, le modalità e i tempi di realizzazione ed eventuali criticità di	n. incontri	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale	non disponibile	100,00%	Effettuati incontri mirati nell'ambito di ciascun settore. Non monitorati gli indicatori
	2. Nuove modalità organizzative di lavoro.	Potenziamento delle piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro). Programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. Si segnala la necessità di promuovere l'aggiornamento dei dipendenti attraverso Syllabus	Indicatori syllabus	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale	Il Dipartimento della Funzione Pubblica non fornisce dati dettagliati ma solo riepilogativi, dai quali risulta che sono stati abilitati n. 202 dipendenti e n.177 i dipendenti che hanno fatto il primo accesso. Si sono correttamente registrati al Portale l'87,62%. I percorsi formativi sono in continuo aggiornamento. Il fascicolo della formazione di ciascuna dipendente è stato aggiornato con un nuovo algoritmo che evidenzia le ore di formazione effettuata, in coerenza con quanto indicato nella Direttiva del Ministro per la PA del 23/03/2023 per il raggiungimento delle 24 ore di formazione annuale.	100,00%	AMBITI TEMATICI SYLLABUS PROGRAMMI ATTIVATI E ASSEGNATI nel 2024 Transizione digitale <ul style="list-style-type: none"> • Competenze digitali per la PA • Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA • Qualità dei servizi digitali per il governo aperto Transizione ecologica <ul style="list-style-type: none"> • La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali • La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione Transizione amministrativa <ul style="list-style-type: none"> • Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) • Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto • Accountability per il governo aperto • Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l'insediamento Principi e valori della PA <ul style="list-style-type: none"> • La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa • La cultura del rispetto
6. Inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità	1. Attuazione normativa in materia di accesso al lavoro delle persone disabili, attenzione al lavoratore disabile e attuazione D.Lgs. 222/2023	- Attuazione normativa in materia di accesso al lavoro delle persone disabili nel processo reclutativo messo in atto per la copertura dei posti vacanti (compreso lo svolgimento delle prove selettive), monitoraggio collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68 secondo quanto previsto dalla normativa e dell'accordo tra enti dell'Unione S.P. n. 59 del 06/08/2018 -attuazione della nuova normativa di cui al D.Lgs. 222/2023 (quali la nomina del dirigente dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità) - attenzione all'ambiente di lavoro per l'accoglienza di lavoratori disabili	effettuazione adempimento annuale e copertura posti disabili nel rispetto della L. 68/1999	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale	Entro il 31/01/2024 verificata copertura posti disabili dei 4 Enti.	100,00%	Al fine di poter operare eventuali compensazioni tra i 4 Enti è stato sottoscritto un'ACCORDO per la definizione della modalità di computo della quota d'obbligo di cui alla L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" di cui alla S.P. n. 59 del 6.8.2018 che permette di coprire eventuali posti "scoperti". Complessivamente nei 4 enti risulta coperta la quota d'obbligo alla data del 31/12/2023 e la verifica del 2024 è in corso. Il Dirigente dell'inclusione e dell'accessibilità persone disabili non risulta essere stato nominato in nessuno dei 4 enti
							grado realizzazione complessivo (valore medio)	100,00%	

OBIETTIVI LAVORO AGILE 2024-2026
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Macro area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	INDICATORI ATTESI triennio 2024-2026	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
Miglioramento della salute organizzativa	Ridurre i livelli di assenze	consolidamento tasso di assenza (non incremento)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	0,00%	vedi nota 1 - Le assenze sono aumentate per tutti gli Enti.
	Riduzione ricorso straordinario	tendenziale non innalzamento del ricorso al lavoro straordinario (eccezione per elezioni comunali)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	100,00%	vedi nota 2 - Il ricorso alle ore di straordinario è diminuito tranne che per il Comune di Ostellato
	Ricorso alla modalità di lavoro agile rispetto alle attività smartizzabili secondo le regole del nuovo regolamento	% addetti per cui è attivo progetto di lavoro agile su n. addetti	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	100,00%	Sono stati attivati i seguenti progetti di lavoro agile: Comune di Argenta accordi sottoscritti: n.32 su 57 dip. (pari al 56%), Comune di Ostellato accordi sottoscritti: n. 5 su 22 dip. (pari al 22%), Comune di Portomaggiore accordi sottoscritti: n.2 su 31 dip. (pari al 6%), Unione accordi sottoscritti: n. 15 su 80 dip. (pari al 18%). Dato complessivo dei 4 Enti: 28% (totali accordi 54 su 190 dip).
Miglioramento della salute digitale	Digitalizzazione dei processi	n. nuovi processi attivati in digitale	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	100,00%	Per Settore Programmazione Territoriale: prosegue il progetto di digitalizzazione delle pratiche edilizie (vedere REPORT obiettivi SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE) Per Risorse Umane rinnovati i processi per richiesta permessi, ferie, riducendo il ricorso a modulistica cartacea
	Incremento ricorso all'erogazione di servizi attraverso piattaforma on-line (modulistica on-line)	n. servizi on-line rispetto all'anno precedente	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	100,00%	Pre Risorse Umane data piena operatività al INPA per presentazione istanze concorsi
	Formazione del personale sulla digitalizzazione attraverso adesione ai progetti specifici nazionali (Syllabus) - (vedere piano formativo)	indicatore fornito da Syllabus	Tutti i settori	Tutto il personale	100,00%	Il Dipartimento della Funzione Pubblica non fornisce dati dettagliati ma solo ripilogativi, dai quali risulta che sono stati abilitati n. 202 dipendenti e n.177 i dipendenti che hanno fatto il primo accesso. Si sono correttamente registrati al Portale l'87,62%. I percorsi formativi sono in continuo aggiornamento. Il fascicolo della formazione di ciascuna dipendente è stato aggiornato con un nuovo algoritmo che evidenzia le ore di formazione effettuata, in coerenza con quanto indicato nella Direttiva del Ministro per la PA del 23/03/2023 per il raggiungimento delle 24 ore di formazione annuale.
	Promozione dello SPID o altri strumenti simili (CIE) o digitalizzazione in genere (compatibilmente con adeguamenti normativi in materia)	n. iniziative realizzate dai 4 enti	attraverso i URP/Service Point/Anagrafe	Tutto il personale interessato	100,00%	Per Portomaggiore: avviate diverse attività di promozione (attivato sportello presso Portoinforma supporto per richiesta SPID e autenticazione, attivato sportello supporto digitale con servizio civile)
				grado realizzazione complessivo (valore medio)	85,71%	

nota 1	n. gg assenza tabella 11 conto annuale anno 2023	n. gg assenza da statistica Datagraph (conto annuale 2024 provvisorio)	%
Argenta	2649	3503	32,24%
Ostellato	837	857	2,39%
Portomaggiore	1314	1692	28,77%
Unione	3873	5032	29,93%
	8673	11084	27,80%

nota 2	n. ore autorizzate anno 2023	n. ore autorizzate anno 2024 (*)	%
Argenta	2569,97	1793,16	-30,23%
Ostellato	304,19	507,01	66,68%
Portomaggiore	1029,32	840,47	-18,35%
Unione	2273,55	1878,43	-17,38%
	6177,03	5019,07	-18,75%

(*) il dato potrebbe subire delle variazioni in quanto il mese di dicembre 2024 non è totalmente chiuso al momento della compilazione del presente Report

Piano Trasparenza 2024-26

Obiettivi

OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	Azioni	Indicatori previsti	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti
1. Completamento attuazione del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. (vedere tabella specifica riportata in seguito)	Costante e progressivo aggiornamento della griglia trasparenza presente sul sito internet istituzionale, alla pagina "Amministrazione trasparente", in relazione alle modifiche normative in tema di obblighi di pubblicazione	N. visite della sezione "Amministrazione Trasparente" ogni anno dal 2024 al 2026	Responsabile Trasparenza/ Anticorruzione e Servizio SIA	Personale SIA
	Attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016, nonché dal Nuovo Codice degli Appalti (D.Lgs. 36/2023) e del D.Lgs. 209/2024, dei P.N.A. e delle FAQ Anac	Ottenimento valutazione semestrale positiva da parte del NdV	Tutti i settori/servizi con il supporto dei Responsabili della Trasparenza/ Anticorruzione	Tutti i referenti dei settori della pubblicazione dei dati sulla pagina della trasparenza
2. Iniziative di formazione/comunicazione in materia di trasparenza tese a sensibilizzare gli operatori e i cittadini alla cultura della legalità	Formazione di base e specifica dei dipendenti in materia di trasparenza organizzata (almeno una volta l'anno) in concomitanza con la formazione in materia di anticorruzione	Realizzazione formazione annualmente	Tutti i Settori/Servizi su indicazione del Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione	Tutto il personale dei settori
	Gestione e costante aggiornamento del Registro degli accessi e pubblicazione entro i 30 giorni successivi allo scadere di ogni semestre delle relative risultanze da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – accesso civico –" del sito web istituzionale secondo le norme del Regolamento per l'accesso civico semplice e per l'accesso civico generalizzato, approvato con delibera CU n. 31 del 27/12/17	- N. istanze di accesso civico semplice - N. istanze accesso civico generalizzato - Registro aggiornato costantemente	Responsabile della Trasparenza/Anticorruzione con il supporto del Servizio SIA e di tutti Settori	Tutto il personale interessato dei settori

TABELLA SPECIFICA OBIETTIVO N.1 IMPLEMENTAZIONE SEZIONE "Amministrazione Trasparente":

OBBLIGO	FONTE NORMATIVA O ATTO DI REGOLAZIONE ANAC	SEZIONE E SOTTO SEZIONE IN CUI EFFETTUARE LA PUBBLICAZIONE	Responsabile trasmissione	Responsabile pubblicazione	Termine per la pubblicazione	INDICATORE PREVISTO PER 2024/2026
Pubblicazione del provvedimento amministrativo espresso e motivato di conclusione del procedimento di valutazione di fattibilità delle proposte di project financing a iniziativa privata presentate dagli operatori economici (qualora vi sia l'intervento della CUC, non essendo la funzioni lavori pubblici conferita all'Unione)	Deliberazione ANAC n. 329 del 21 aprile 2021	Sotto-sezione di "Amministrazione Trasparente" - "Dati ulteriori", a cui si potrebbe fare un collegamento ipertestuale dalla sotto-sezione "Provvedimenti" (in cui sono pubblicati gli elenchi dei provvedimenti amministrativi ex art. 23) e, auspicabilmente, anche dalla sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" ex art. 37, co. 1, lett. b).	Responsabile e Settore comunale che attua il procedimento avvalendosi della CUC dell'Unione	Responsabile di Servizio CUC	Tempestivamente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti
Pubblicazione del collegamento ipertestuale all'apposita sezione del sito istituzionale dedicata al servizio di gestione dei rifiuti , costituita ai sensi della deliberazione ARERA n. 444 del 31 ottobre 2019	Deliberazione ANAC n. 803 del 7 ottobre 2020	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Servizi erogati"	- Per Argenta: Responsabile Servizio Ambiente - Per Portomaggiore e Ostellato: Responsabile Servizio Tecnico	- Per Argenta: Responsabile Servizio Ambiente - Per Portomaggiore e Ostellato: Responsabile Servizio Tecnico	Tempestivamente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti
Piano triennale delle Azioni Positive	Art. 48 del D.lgs. n. 198 del 15 giugno 2006	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti - Dati ulteriori"	Responsabile Servizio Risorse Umane	Responsabile Servizio Risorse Umane	Tempestivamente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti
Relazione di inizio/fine mandato	artt. 4, commi 2 e 3 e 4-bis del D.lgs. n. 149/2011	"Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Organizzazione", sotto sezione di secondo livello "Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo", all'interno della sezione in cui sono pubblicati i dati, le dichiarazioni ed i documenti del Sindaco che firma la Relazione e sottosezione "altri contenuti - dati ulteriori"	Responsabile Settore Finanziario del comune interessato	Responsabile Servizio Finanziario del comune interessato	Tempestivamente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti

OBBLIGO	FONTE NORMATIVA O ATTO DI REGOLAZIONE ANAC	SEZIONE E SOTTO SEZIONE IN CUI EFFETTUARE LA PUBBLICAZIONE	Responsabile trasmissione	Responsabile pubblicazione	Termine per la pubblicazione	INDICATORE PREVISTO PER 2024/2026
<p>Publicazione della relazione in cui sono indicati, con riferimento all'anno precedente, l'ammontare complessivo dei proventi di propria spettanza di cui al comma 1 dell'articolo 208 e al comma 12-bis dell'art. 142 del D.lgs. n. 285/1992</p> <p>(Nuovo codice della strada), come risultante da rendiconto approvato nel medesimo anno, e gli interventi realizzati a valere su tali risorse, con la specificazione degli oneri sostenuti per ciascun intervento (limitatamente alla parte di competenza dell'Unione)</p>	<p>Art. 142, comma 12-quater, del D.lgs. n. 285/1992, come modificato e integrato dal DL n. 121/2021, convertito in Legge n. 156/2021</p>	<p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti – Dati Ulteriori"</p>	<p>Responsabile Servizio Finanziario Unione</p>	<p>Responsabile Servizio Finanziario Unione</p>	<p>Annualmente</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>
<p>Publicazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente, secondo le modalità ed i criteri stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281</p>	<p>Art. 12 del DL n. 76/2020, convertito in Legge n. 120/2020, introduttivo del comma 4-bis, all'art. 2 della Legge n. 241/1990</p>	<p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Attività e procedimenti", sotto sezione di secondo livello "Monitoraggio tempi procedurali"</p>	<p>Responsabile Servizio SUAP</p>	<p>Responsabile Servizio SUAP</p>	<p>Annualmente</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>
<p>Publicazione dell'elenco dei beni confiscati alla criminalità organizzata e trasferiti agli enti locali aggiornato con cadenza mensile. L'elenco, reso pubblico nel sito internet istituzionale dell'ente, deve contenere i dati concernenti la consistenza, la destinazione e l'utilizzazione dei beni nonché, in caso di assegnazione a terzi, i dati identificativi del concessionario e gli estremi, l'oggetto e la durata dell'atto di concessione.</p>	<p>Art. 48, comma 3, lettera c) del D.lgs. n. 159/2011 (Codice delle Leggi antimafia)</p>	<p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Beni immobili e gestione patrimonio", sotto sezione di secondo livello "Patrimonio immobiliare"</p>	<p>Responsabile Settore LL.PP. Comuni</p>	<p>Responsabile Settore LL.PP. Comuni</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>
<p>Publicazione, al termine dello stato di emergenza sanitaria, della rendicontazione separata delle erogazioni liberarie ricevute da ciascuna Amministrazione a sostegno dell'Emergenza epidemiologica</p>	<p>Comunicati del Presidente dell'ANAC</p>	<p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Interventi straordinari e di emergenza"</p>	<p>Responsabile Servizio Finanziario</p>	<p>Responsabile Servizio Finanziario</p>	<p>Annualmente</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>
<p>Publicazione, ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. n. 33/2013, dei dati delle liquidazioni in favore dei dipendenti dell'Amministrazione degli incentivi tecnici ai sensi dell'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii.</p>	<p>Deliberazione ANAC n. 1047 del 25/11/2020</p>	<p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Personale", sotto sezione di secondo livello "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti"</p>	<p>Responsabili di Servizio interessati che hanno impiegato la CUC negli affidamenti</p>	<p>Responsabile Servizio Risorse umane</p>	<p>Annualmente</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>
<p>Publicazione degli atti di carattere generale che individuano i criteri e le modalità di assegnazione di un bene immobile facente parte del patrimonio disponibile dell'Ente</p>	<p>Deliberazione ANAC n. 468 del 16 giugno 2021</p>	<p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", sotto sezione di secondo livello "Criteri e modalità"</p>	<p>Responsabile Servizi Sociali</p>	<p>Responsabile Servizi Sociali</p>	<p>Tempestivamente</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>