



ALLEGATO 1 AL PIAO
OBIETTIVI FORMAZIONE, AZIONI POSITIVE, LAVORO
AGILE, ACCESSIBILITA' E TRASPARENZA
2024/2026

OBIETTI 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
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
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
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
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
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
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
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
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
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	
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	
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)

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
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 familiari...). 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
	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
	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
	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

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
2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE	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
3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE e SUL RISPETTO DELLE DIVERSITA' PIU' IN GENERALE	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
	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
	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

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
	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
	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
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 ora);	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale
	2. Direttiva Ministro per la pubblica Amministrazione del 28/11/2023 per l'adeguamento del sistema della valutazione della performance.	Promuovere eventi formativi, che coinvolgono 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
	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

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
	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
5. ORGANIZZAZIONE E LAVORO	1. Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel PIAO	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 attuazione	n. incontri	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale
	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
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 di sabili nel rispetto della L. 68/1999	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale

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
Miglioramento della salute organizzativa	Ridurre i livelli di assenze	consolidamento tasso di assenza (non incremento)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane
	Riduzione ricorso straordinario	tendenziale non innalzamento del ricorso al lavoro straordinario (eccezione per elezioni comunali)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane
	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
Miglioramento della salute digitale	Digitalizzazione dei processi	n. nuovi processi attivati in digitale	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato
	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
	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
	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

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

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti
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
	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
	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
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
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
	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 REDAZINALE

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

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti
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
	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
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
	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
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 REDAZINALE
	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

OBIETTIVI DI TRASPARENZA 2024/2026

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. 35/2023), 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
<p>Publicazione 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 di cui all’art. 183, co. 15, d.lgs. 50/2016 (qualora vi sia l’intervento della CUC, non essendo la funzioni lavori pubblici conferita all’Unione)</p>	<p>Deliberazione ANAC n. 329 del 21 aprile 2021</p>	<p>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 e, anche dalla sotto-sezione “Bandi di gara e contratti” ex art. 37, co. 1, lett. b).</p>	<p>Responsabile Settore Tecnico</p>	<p>Resp. servizio TUA - Amministrazione</p>	<p>Tempestivamente</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>
<p>Publicazione 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</p>	<p>Deliberazione ANAC n. 803 del 7 ottobre 2020</p>	<p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione “Servizi erogati”</p>	<p>Responsabile Servizio Tributi dell’Unione</p>	<p>Responsabile Servizio Tributi dell’Unione</p>	<p>Tempestivamente</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>

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. 149/201	"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

<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 (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 PL</p>	<p>Responsabile Servizio Finanziario e Resp. servizio TUA - Amministrazione</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>Mensile</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. 113 del D.lgs. n. 50/2016 ess.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>