

**STATO ATTUAZIONE OBIETTIVI DEFINITI NEL PIAO 2023/2025
PER FORMAZIONE, ACCESSIBILITA', AZIONI POSITIVE, LAVORO AGILE, TRASPARENZA**

AL 31/12/2023

Piano formazione 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
 report al 31/12/2023

Corsi/interventi formativi previsti nel Piano formazione 2023-25	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
1 - Anticorruzione, trasparenza, privacy, GDPR - Formazione obbligatoria	Entro 31.12.2023	Tutti	Tutti	100%	La formazione è stata interamente effettuata in modalità online entro il mese di maggio 2023 e in differita entro il 15/12/2023 per i dipendenti assenti. Sono state effettuate 2 sezioni sull'anticorruzione: livello base (per tutti i dipendenti) e livello avanzato (per segretari, dirigenti e responsabili) . Sono state effettuate 2 sezioni sul codice dei contratti: livello base e livello avanzato che comprendeva anche anticiclaggio. Si veda in calce in riassunto per ciascun ente(*)
2 - Etica del pubblico dipendente – Formazione obbligatoria	Entro 31.12.2023	Tutti	Tutti	100%	La formazione sull'etica è stata inserita tra i temi trattati nella formazione di cui al punto 1
3 - Percorso giornate formative proposte da "Osservatorio Appalti" anno 2023	Da aprile a dicembre 2023	Tutti	Tutti su segnalazione del dirigente/responsabile	88%	Sono state programmate n. 8 giornate formative. Al 31/12/2023 manca una giornata formativa che verrà erogata entro i primi mesi del 2024
4 - Progetto Valore PA 2023 - INPS	Gennaio - maggio 2024	Tutti	Tutti quelli che hanno aderito al progetto e previa valutazione del dirigente	100%	Adesione anno 2023 di tutti i settori per i dipendenti interessati per corsi attivabili nel 2024 tot. 26 di cui n.13 primo livello, n. 9 secondo livello A) e n. 4 secondo livello B)
5 - Corsi obbligatori in materia di sicurezza - diversi (per dettaglio si veda pag. 16-17 allegato 5 al PIAO - Piano formazione 2023-25)	Tutto l'anno	Tutti	Tutti e/o solo quelli preposti o designati in base all'argomento trattato	100%	(**) Si veda in calce il riassunto per ciascun Ente.
6 - Progetto Ri-Formare la PA: SYLLABUS e PA 110 e lode	2023-2024-2025	Tutti	Tutti	100%	La formazione è in continuo aggiornamento in quanto l'area riservata viene implementata dal Ministero con nuovi corsi che il dipendente può seguire autonomamente. Il servizio risorse umane dell'Unione ha messo in atto una campagna informativa rivolta a tutti i dipendenti per sollecitare l'utilizzo del portale. A gennaio 2024 86,67% è percentuale riferita alle persone registrate al portale afferenti i 4 enti facenti capo all'Unione. Percorsi formativi conclusi sono pari al 27,50% su un totale di n. 495 corsi avviati dal Ministero sono stati conclusi n. 136 (dato riferito al totale dei dipendenti dei 4 Enti). Non ci sono state richieste per PA110 e lode seppur divulgato tra i dipendenti. Andamento superiore agli obiettivi fissati dalla circolare della Funzione Pubblica del 23/03/2023
7 - Corsi per Neoassunti	2023-2024-2025	Tutti quelli dove ci sono nuovi assunti	Tutto il personale neoassunto	100%	Tutto il personale neoassunto del 2023 è stato abilitato al portale Syllabus per la formazione. I dipendenti assunti entro il 15/12/2023 sono stati iscritti alla formazione obbligatoria da seguire in differita. I 2 dipendenti assunti il 29/12/2023 seguiranno la formazione obbligatoria nel 2024. Delegata ai dirigenti la formazione specifica attraverso piani di "addestramento" personalizzati

Piano formazione 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
 report al 31/12/2023

8 - Formazione continua del personale iscritto ad ordini o albi professionali	Anno 2023	Tutti quelli dove sono presenti professionisti e tecnici	Professionisti e tecnici	100%	Garantita la formazione su richiesta dei dipendenti iscritti a ordini o ad albi, utile per il conoscimento di crediti professionali (dipendenti coinvolti 2 sui 4 enti)
9 - Formazione prevista dagli obiettivi di accessibilità – formazione interna	Entro 31.12.2023	Tutti	Tutti i dipendenti compreso Segretari, Dirigenti Posizioni Organizzative	100%	Organizzata formazione interna per nuova struttura siti - trasparenza AGID rivolta ai dipendenti dei 4 enti (vedasi report PIANO ACCESSIBILITA')
10 - Interventi formativi in materie specifiche di settore (amministrazione, contabilità, contratti, digitale, anagrafe, culturale, SUAP, PL ecc.	2023-2024-2025	Tutti quelli interessati	Tutti quelli interessati	67%	La formazione "a catalogo" su richiesta del dirigente o del dipendente è stata svolta nella quantità di circa 2/3 di quelle previste piano della formazione per il triennio 2023-2025 - annualità 2023
				grado realizzazione complessivo (valore medio)	95%

(*)riassunto partecipazione corsi anticorruzione per ciascun ente

Comune di Argenta: n. partecipanti 60 su 60 dip	100%
Comune di Ostellato: n. partecipanti 22 su 22 dip	100%
Comune di Portomaggiore: n. partecipanti 34 su 34 dip	100%
Unione Valli e Delizie: n. partecipanti 82 su 84 dip	98%

(**) riassunto partecipazione ai corsi sulla Sicurezza L.81/2008 per ciascun Ente

COMUNE DI ARGENTA	NR. PARTECIPANTI
CORSO AGGIORNAMENTO ADDETTO ANTINCENDIO D.LGS. 81/2008	10
CORSO FORMAZIONE ADDETTO ANTINCENDIO 2 LIVELLO D.LGS. 81/2008	4
CORSO FORMAZIONE ADDETTO PRIMO SOCCORSO	6
CORSO FORMAZIONE PREPOSTO D.LGS. 81/2008	5
COMUNE DI OSTELLATO	
CORSO AGGIORNAMENTO ADDETTO ANTINCENDIO D.LGS. 81/2008	4
CORSO FORMAZIONE ADDETTO ANTINCENDIO 2 LIVELLO D.LGS. 81/2008	1
CORSO FORMAZIONE ADDETTO BLS-D-DAE	2
CORSO FORMAZIONE ADDETTO PRIMO SOCCORSO	2
COMUNE DI PORTOMAGGIORE	
CORSO AGGIORNAMENTO ADDETTO ANTINCENDIO D.LGS. 81/2008	3
CORSO FORMAZIONE ADDETTO ANTINCENDIO 2 LIVELLO D.LGS. 81/2008	4
CORSO FORMAZIONE ADDETTO BLS-D-DAE	8
CORSO FORMAZIONE ADDETTO PRIMO SOCCORSO	7
CORSO FORMAZIONE PREPOSTO D.LGS. 81/2008	7
UNIONE	
CORSO AGGIORNAMENTO ADDETTO ANTINCENDIO D.LGS. 81/2008	6
CORSO FORMAZIONE ADDETTO ANTINCENDIO 2 LIVELLO D.LGS. 81/2008	6
CORSO FORMAZIONE ADDETTO BLS-D-DAE	1
CORSO FORMAZIONE ADDETTO PRIMO SOCCORSO	4
CORSO FORMAZIONE PREPOSTO D.LGS. 81/2008	8
UNIONE - SPECIFICA FORMAZIONE CORPO PL	
CORSO BLS-D RIANIMAZIONE E DEFIBRILLAZIONE - Base	5
CORSO BLS-D RIANIMAZIONE E DEFIBRILLAZIONE - Retraining	24

Piano accessibilità 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (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 istituzionale accessibile	Il sito istituzionale, interamente gestito con il CMS è accessibile a tutti gli utenti poiché il codice che lo sostiene è compatibile con le direttive del W3C che definisce gli standard di sviluppo per il web: XHTML1.0 è inoltre accessibile per le nuove tecnologie- Mobile friendly. Lo strumento attualmente in utilizzo ci permette questo e nasce già con le caratteristiche strutturali accessibili al 100%. Verifiche di controllo del livello di accessibilità.	31/12/2023	SIA	100%	Verifiche di controllo sull'accessibilità effettuate; dichiarazione di accessibilità pubblicata sul sito dell'Ente e sull'apposita sezione del sito AGID: https://form.agid.gov.it/view/1372f0ad-5443-4a25-a98c-486eac729e24
	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%	La procedura di adeguamento dei sito sta proseguendo; sono già stati fatti i gruppi di lavoro per la migrazione delle informazioni contenute nell'attuale sito verso il futuro nuovo sito che rispetterà le caratteristiche dettate dalle linee guida AGID sia sulla grafica che sulla suddivisione della tipologia di informazioni. A dicembre 2023 si sono contrattualizzati gli affidamenti con l'operatore economico per la creazione dei nuovi siti a norme AGID. Il percorso di adeguamento dei Siti internet dei Comuni si concluderà nel 2024. L'avanzamento dell'obiettivo risulta in linea con le previsioni
	Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle 'Linee guida di design siti web della PA',	Anche per il sito istituzionale dell'unione abbiamo iniziato nel 2022 lavorando per adeguarlo 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. L'unione non ha potuto candidarsi su questo avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" , ma si vuole realizzare anche in questo caso un sito che rispetti in pieno i requisiti di cui al punto sopra. In questo caso non avendo da rispettare scadenze collegate agli avvisi del PNRR, cercheremo di concludere i lavori entro fine anno 2023	31/12/2023	SIA	75%	La procedura di adeguamento del sito internet dell'Unione si voleva lasciare slegata alle tempistiche del rifacimento dei siti internet dei Comuni (i quali devono rispettare le tempistiche PNRR), tuttavia si è ritenuto più conveniente procedere parallelamente, sia per tempistiche dovute al recupero delle somme a bilancio sia per una migliore e più efficace gestione del personale che si deve dedicare a questa attività. Si prevede quindi che la conclusione dell'obiettivo sia simile a quella dei siti comunali (entro settembre 2024)
	Sito web e/o app mobili - adeguamento	Il sito risulta usabile da dispositivo mobile Mobile friendly la verifica viene costantemente monitorata da test di ottimizzazione come ad esempio https://www.google.com/webmasters/tools/mobile-friendly/?hl=it Verrà ulteriormente migliorato con il rifacimento del sito a norme AGID.	31/12/2023	SIA	80%	Il monitoraggio dell'usabilità del sito internet dell'Unione da dispositivo mobile continua a essere costantemente monitorato; tuttavia l'ulteriore miglioramento previsto con il rifacimento del sito internet è legato all'obiettivo precedente di rifacimento del sito che avverrà entro il mese di settembre 2024
	Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	Prosegue l' adeguamento di tutta la modulistica in formato PDF , compilabile direttamente on-line, al fine di renderla accessibile per la compilazione dei moduli. Stiamo verificando che tutti i modelli compilabili on-line per la trasmissione diretta al protocollo siano accessibili. Per quanto riguarda le immagini , il CSM prevede sempre un "alt descrittivo" da inserire.	31/12/2023	SIA	100%	Il SIA ha formato i colleghi dei vari settori che gestiscono modulistica online al fine di istruirli sulla possibilità di utilizzo di modulistica in PDF per moduli web.

Piano accessibilità 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
Sito intranet	Sito web - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i	E' stata creata nel 2022 una sezione dedicata al consiglio comunale attraverso il servizio della G- suite "sites.google.com" che prevede la consultazione on-line del materiale collegato alle sedute di consiglio comune ed unione. Nel corso del 2023 i 3 Comuni aderenti all'Unione e l'Unione stessa, hanno iniziato la sperimentazione del consiglio in cloud che prevede anche in questo caso l'accesso da parte dei consiglieri ad un'area riservata dove possono trovare tutta la documentazione collegata alle singole sedute; partecipare alle sedute stesse in presenza e/o a distanza, ed effettuare la votazione elettronica dei punti all'Ordine del giorno. L'obiettivo per il 2023 è creare ed utilizzare la stessa piattaforma anche per l'inserimento del materiale inerente ogni singola seduta consiliare all'interno dell'area dedicata ai Consiglieri e giungere alla piena utilizzazione della stessa, sperimentando anche i Consigli o Conferenze dei Capigruppo a distanza.	31/12/2023	SIA	100%	E' stata creata una sezione per l'inserimento della documentazione inerente le sedute consiliari all'interno dell'area dedicata ai Consiglieri
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.	31/12/2023	TUTTI I SETTORI	100%	Si sono realizzati corsi interni tenuti dai dipendenti del SIA dedicati ai gruppi di lavoro per i nuovi siti. I corsi erano finalizzati sugli aspetti di accessibilità e usabilità dei siti internet secondo le norme tecniche descritte nelle linee guida di AGID.
Formazione	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 i moduli web e altre caratteristiche legate alla pubblicazioni sul sito istituzionale	31/12/2023	TUTTI I SETTORI	100%	Il SIA ha formato i colleghi dei vari settori che gestiscono modulistica online al fine di istruirli sulla possibilità di utilizzo di modulistica in PDF per moduli web.
Organizzazione del lavoro	Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	Continuare con il gruppo di lavoro redazionale che si occupa della gestione delle notizie e dei dati da inserire sulla intranet dei dipendenti e dei consiglieri. Questo gruppo si occuperà nel corso del 2023 della migrazione dei dati dall'attuale sito istituzionale al nuovo sito restaurato seguendo le linee guida di designer.	31/12/2023	Gruppo di lavoro redazionale delle intranet	50%	I gruppi di lavoro sono istituiti e hanno lavorato sul confronto delle griglie di suddivisione delle informazioni dell'attuale sito e del futuro sito a norme AGID. Tuttavia essendo traslata nel 2024 la realizzazione del nuovo sito, anche la migrazione dei dati sarà eseguita nel 2024

Piano accessibilità 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
Organizzazione del lavoro	Organizzazione del lavoro – piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software	Il Comune di Argenta, Ostellato e Portomaggiore hanno effettuato la richiesta di candidatura all'Avviso Pubblico 'Investimento 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUDPER LE PA LOCALI COMUNI e risultano tutte finanziate Nel corso del 2022 sono stati effettuati investimenti importanti per l'acquisto di strumentazione adeguata per la gestione del consiglio comunale in presenza e/o a distanza. La sperimentazione è già avviata utilizzando una piattaforma in cloud che permette la registrazione, lo streaming e la trascrizione delle sedute. Nel corso del 2023 verrà attivata anche la sperimentazione per l'utilizzo di tablet per la votazione dei punti all'ordine del giorno del consiglio comunale	31/12/2023	SIA	100%	I tablet sono stati acquistati, configurati e consegnati ai consiglieri dei comuni e dell'Unione. Prima dell'utilizzo il personale dei SIA ha svolto degli incontri con i Consiglieri per spiegare il funzionamento delle apparecchiature. Nel corso dei Consigli comunali ed Unioni era presente un dipendente del SIA per dare assistenza all'utilizzo dei nuovi dispositivi.
Organizzazione del lavoro	Organizzazione del lavoro – piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software	A fine anno 2022 sono stati effettuati investimenti importanti per l'acquisto di PC notebook e monitor per i colleghi che necessitano di lavorare in smart working. Nel corso del 2023 questa strumentazione verrà configurata in base alle necessità dei singoli utenti e consegnata loro pronta per l'utilizzo.	31/12/2023	SIA	100%	Nel corso del 2023 sono stati configurati e consegnati tutti i notebook richiesti dai vari settori
Organizzazione del lavoro	Attuazione regolamento per l'utilizzo del lavoro agile – smart working – per il personale dell'unione valli e delizie e dei comuni aderenti di Argenta, Ostellato e Portomaggiore approvato con delibera G.U. n. 22 del 27/04/2021 (ed analoghe delibere dei Comuni DG n. 38 del 15/06/2021 Portomaggiore; DG n. 65 del 10/06/2021 Argenta; DG n. 91 del 02/09/2021 Ostellato)	Prosecuzione ed attivazione progetti di smart working nel rispetto del Regolamento Unico sullo smart working e monitoraggio dell'utilizzo dell'istituto che dovrà essere modificato alla luce del CCNL FL 16/11/2022. Si vedano gli obiettivi del POLA inserito nell'apposita sottosezione del presente PIAO.	2023/2025	TUTTI I SETTORI	100%	Nell'anno 2023 il ricorso al lavoro agile è stato il seguente: Comune di Argenta persone con accordo individuale n. 32 per un totale di 245 giorni; Comune di Ostellato persone con accordo individuale n. 2 per un totale di 28 giorni; Comune di Portomaggiore persone con accordo individuale n. 1 per un totale di 22 giorni; Unione persone con accordo individuale n. 13 per un totale di 273 giorni.
				grado realizzazione complessivo (valore medio)	92%	

Piano azioni positive 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
 REPORT AL 31/12/2023

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA	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.	<p>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;</p> <p>Formazione programmata in funzione delle esigenze lavorative emerse di cui al punto precedente;</p> <p>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.</p> <p>Si confermano e si portano avanti le stesse azioni del triennio precedente, cercando 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</p>	<p>n. corsi formazione/piano di formazione interna specifica</p> <p>su n. dipendenti con assenza prolungata rientrati in servizio</p>	2023-2024-2025	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti rientrati da prolungati periodi di assenza	100%	L'iscrizione a Syllabus è stata effettuata anche per i dipendenti assenti per lunghi periodi e per tutti i nuovi assunti. Tutti i corsi programmati dalla piattaforma Syllabus, sono disponibili e rimangono a disposizione dei dipendenti da visualizzare 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. 4 corsi. Per l'anno 2023, gli assenti per lunghi periodi, si quantificano n. 2 per malattia (Comune di Portomaggiore ed Unione) e n. 1 per maternità (Unione). (Nei dipendenti rientrati da lunghi periodi di assenza, si considerano i dipendenti assenti per maternità o per malattia che supera i 60 giorni consecutivi e per i quali è richiesta anche la visita straordinario dal medico competente). Per il rientro da maternità (Unione) è stato garantito un piano formativo personalizzato per aggiornamento normativo e novità organizzative nel frattempo intervenute.
	2. Mantenimento e promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria.	<p>Verifica della possibilità di Articolazioni Orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità, nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale.</p> <p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge l'azione di divulgazione dell'informazione sull'utilizzo del nuovo congedo obbligatorio di paternità (prima del 2022 riservato solo ai lavoratori padri del settore privato).</p>	<p>n. orari particolareggiati attivati per sostegno maternità/paternità</p>	2023-2024-2025	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	100%	<p>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.</p> <p>Congedo di paternità obbligatorio utilizzato da tutti gli aventi diritto pari a n. 2 dipendenti (Unione). Divulgazione informazioni e modulistica sulla paternità con news del 18/08/2022. È stata fornita informazione ad personam per i neo papà. N. 13 sui 4 enti richieste di congedo parentale di cui n. 1 utilizzo a ore</p>
	3. Promozione del Telelavoro e dello Smart working nell'ottica di, da un lato, favorire la produttività dei dipendenti riducendone le assenze, dall'altro promuovere una maggior cooperazione tra dipendente ed ente.	<ul style="list-style-type: none"> Promozione, tramite la pubblicazione sulla Intranet, del Regolamento nel quale è gestita la disciplina del Lavoro Agile, quale modalità ordinaria di prestazione di lavoro, in coerenza con le indicazioni del POLA o altro strumento analogo. - Introduzione di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (lavoro agile e telelavoro). Implementazione dei supporti tecnologici. <p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiungono le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> facilitazione accesso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL 16/11/2022 secondo criteri di priorità oggetto di confronto sindacale realizzazione nuova indagine sull'utilizzo della modalità di lavoro agile e lavoro da remoto introdotto 	<p>n. progetti smart working</p> <p>n. progetti lavoro remoto</p>	2023-2024-2025	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	100%	<p>Effettuate costanti pubblicazioni sulla INTRANET per dare adeguata informazione ai lavoratori rispetta all'attivazione del lavoro agile. Garantito supporto tecnologico adeguato a tutti i lavoratori interessati grazie alle dotazioni di portatili. Complessivamente attivati n. progetti di lavoro agile n. 48 (di cui n. 32 Argenta; n. 2 Ostellato; n. 1 Portomaggiore; n. 13 Unione). N. progetti lavoro da remoto = 0. 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 a tutti i dipendenti con domande mirate relative al lavoro agile (termine di chiusura indagine 5/1/2024) dalla quale è emerso che il 60% ha apprezzato l'esperienza del lavoro agile</p>
2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE	1. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, salubre e di comfort per le persone.	<p>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 le regole anti covid e gli investimenti necessari.</p> <p>Predisporre focus specifici sullo stato di salute dei dipendenti tenendo conto del momento storico.per ciascun ente con il supporto della RETE PROVINCIALE DEI CUG.</p>	<p>n. spazi relax per ciascun ente</p> <p>Realizzazione indagine n. questionari restituiti/totale dipendenti</p>	2023-2024-2025	CUG e Responsabile della sicurezza	Personale CUG e Responsabile della sicurezza	100%	<p>Divulgati i DVR attraverso pubblicazione nella INTRANET. Implementato uno spazio per ristoro in più nel 2023 presso sede di Argenta Effettuata indagine sui 4 enti (termine di chiusura indagine 5/1/2024) restituiti 129 su 186 dipendenti.</p>

Piano azioni positive 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA - OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
 REPORT AL 31/12/2023

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
	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, 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	2023-2024-2025	CUG	Personale CUG	100%	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 nel 2022 valida anche per il 2023
3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE	1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive.	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge la seguente azione: -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.	Pubblicazione in sezione specifica della intranet	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	Sulla Intranet è pubblicato nella sezione dedicata al CUG il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 (ESTRAZIONE PIAO). Raccolti i suggerimenti del CUG al fine della predisposizione del nuovo piano 2024/2026 anche frutto della indagine sul benessere organizzativo
	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. Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge: - inserimento del CUG nella rete provinciale dei CUG e la maggior interrelazione del CUG con la Consigliera provinciale.	n. incontri rete CUG	2023-2024-2025	CUG	Personale CUG	100%	Ricognizione esigenze formative del nuovo Comitato nominato il 30/08/2023 con determinazione del dirigente settore risorse umane, n.452/2023. Realizzata formazione mirata per i componenti a marzo 2023 in materia: Pari opportunità; rispetto della presenza femminile. Gli adempimenti per l'invio dei dati al Ministero del Dipartimento Funzione Pubblica, sono puntuali ed il prossimo è previsto entro il 30/03/2024. Gli Eventi organizzati dalla Rete provinciale Cug, sono stati n. 6, il presidente o componenti Cug hanno partecipato a n. 2
	3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento.	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	2023-2024-2025	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	100%	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, 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.	2023-2024-2025	Tutti i settori, CUG e dirigenti	Tutto il personale	80%	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. N. incontri con la direzione 0- N. eventi organizzati almeno 1 per ente rivolti atutta la cittadinanza

Piano azioni positive 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
 REPORT AL 31/12/2023

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
	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	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	In corso aggiornamento e adeguamento di tutta la modulistica. Pubblicato in data 03/04/2023 sulla Intranet, 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
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. 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)	n. ore formazione annue per ente per genere (vedere piano della formazione)	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	Realizzato il piano di formazione contenuto nel PIAO comune ai 4 enti. Complessive ore risultanti da attestati al 31/12/2023: 4348,75. Così suddivise: ore 1561 comune di Argenta (donne ore 1363, uomini ore 198), ore 485,15 comune di Ostellato (donne ore 405,15, uomini ore 77), ore 481,30 comune di Portomaggiore (donne ore 348, uomini ore 133,50), ore 1824 Unione (donne ore 1141, uomini ore 683) n. ore medie per dipendente complessivamente 23 ore (4348/186)
	2. 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	2023-2024-2025	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	100%	progressioni orizzontali realizzate nel corso del 2023 (01/01/2022): Comune di Argenta totale n. 10 di cui n. 10 femmine e 0 maschi, Comune di Ostellato totale n. 2 di cui n. 1 femmine e n. 1 maschi, Comune di Portomaggiore totale n. 2 di cui n. 2 femmine e n. 0 maschi, Unione totale n. 11 di cui n. 8 femmine e n. 3 maschi. Progressioni verticali realizzate nel corso 2023: 0
	3. 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. Diffusione della normativa vigente nazionale e comunitaria.	n. eventi realizzati	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	Data priorità alla formazione dei componenti del nuovo CUG. Sono stati contattati gli uffici dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore che organizzano eventi ed incontri per la Promozione e realizzazione di eventi atti a sensibilizzare contro la violenza di genere, le molestie sul luogo di lavoro, mobbing e qualsiasi forma di discriminazione. Diffusione della normativa vigente nazionale e comunitaria attraverso la pubblicazione in Intranet.

Piano azioni positive 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
 REPORT AL 31/12/2023

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
5. ORGANIZZAZIONE E LAVORO	1. Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel PEG/PdP.	Calendarizzazione annuale di una riunione organizzata dai Dirigenti e dalle PO con i dipendenti avente come oggetto la presentazione degli Obiettivi del PEG/PdP in corso approvati, le modalità e i tempi di realizzazione ed eventuali criticità di attuazione	n. incontri	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	80%	Effettuati incontri mirati nell'ambito di ciascun settore. Non monitorati gli indicatori
	2. Nuove modalità organizzative di lavoro.	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>Si segnala la necessità di promuovere l'aggiornamento dei dipendenti attraverso Syllabus</p>	Indicatori syllabus	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	Promossa ripetutamente la formazione attraverso il canale di syllabus. Al 31/12/2023 il Dipartimento della Funzione Pubblica non fornisce dati ripilogativi dettagliati. La formazione è implementata in continuazione nell'area riservata di ciascun dipendente, dal Ministero con nuovi corsi che il dipendente può seguire autonomamente. La percentuale pari a 86,67% è riferita alle persone registrate al portale. I percorsi formativi conclusi sono n. 136 su un totale avviati dal Ministero di 495 (pari al 27,50%). Il dato riferito al totale dei dipendenti dei 4 Enti. Sono state effettuati n. 6 incontri per un totale di 12 ore di Formazione specifica per il referente di Syllabus. Periodicamente dal Ministero viene inviata una e-mail per promuovere la formazione attraverso Syllabus.
								grado realizzazione complessivo (valore medio)

Piano lavoro agile 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
 REPORT 31/12/2023

Macro area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	INDICATORI ATTESI triennio 2023-2025	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
Miglioramento della salute organizzativa	Ridurre i livelli di assenze	Tendenziale riduzione tasso di assenza rispetto all'anno precedente	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	100%	vedi nota 1 - Le assenze sono ridotte per tutti gli Enti tranne che per l'Unione
	Riduzione ricorso straordinario	Consolidamento riduzione di almeno 10% n. ore complessive autorizzate rispetto al 2022	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	75%	vedi nota 2 - Il ricorso alle ore di straordinario è diminuito tranne che per il Comune di Ostellato
	Elaborazione matrici di rilevazione per la quantificazione del numero di addetti destinabili ad attività smartizzabili	Aggiornamento rilevazione del 100% processi entro il 31/12/2023 (autorizzato slittamento in corso d'anno)	Tutti i settori	Tutto il personale	20%	solo alcuni settori risultano aver realizzato la mappatura (Unione: Settore Risorse Umane prt 2604 in data 23/01/2024 - Settore Programmazione territoriale prot 3188 in data 26/01/2024 Portomaggiore Settore servizi alle personae 29/01/2024)
	Incremento attività smartizzabili a seguito della ridisegno e digitalizzazione dei processi	Incremento degli addetti potenzialmente destinabili ad attività smartizzabili (fatta salva la valutazione delle competenze individuali ad opera del dirigente)	Tutti i settori	Tutto il personale	20%	solo alcuni settori dalla rilevazione hanno posuto constatare l'aumento dell'indice FTE Per Settore Risorse Umane FTE incrementato di 3% Settore Programmazione Territoriale incementato il valore dell'FTE (SUAP e ATTIVITA' PRODUTTIVE 83% - EDILIZIA 13% - AMBIENTE 55% - URBANISTICA 53%)
	Preparazione dei cruscotti direzionali per monitoraggio dell'attività (compresa quella resa in smart working)	Revisione annuale dei cruscotti per il 100% dei servizi entro il 31/12/2023 (autorizzato slittamento in corso d'anno)	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	rivisti indicatori nell'ambito dei PIAO
	Ricorso alla modalità di lavoro agile rispetto alle attività smartizzabili	% addetti per cui è attivo progetto di lavoro agile su n. addetti ad attività smartizzabili (15% previsto dalla norma)	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	100%	Sono stati attivati i seguenti progetti di lavoro agile: Comune di Argenta n.32, Comune di Ostellato n. 2, Comune di Portomaggiore n.1, Unione n. 13 complessivamente 48/185 dip=26%
	Adeguamento Regolamento del lavoro agile vigente con estensione anche al lavoro da remoto. Definizione dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi (oggetto di confronto con le OOSS- (art. 5 comma 3 lettera l) del CCNL 16/11/2022)	Adeguamento alle norme vigenti e al CCNL 16/11/2022 del Regolamento vigente previo confronto con le OOSS entro il 31.12.2023	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	100%	Approvato nuovo Regolamento per il lavoro a distanza e aggiornata la modulistica (Istanza del dipendente e accordo individuale). Ogni ente con propria deliberazione di giunta ha approvato il Regolamento unificato previo confronto sindacale in data 18/12/2023 (verbale prt. 40374/2023): G.U. Unione n.77/2023, G.C. Argenta n. 276/2023, G.C. Portomaggiore n. 133/2023, G.C. Ostellato n. 115/2023.
	Azioni di comunicazione alla popolazione circa l'impatto dello smart working	n. iniziative di sensibilizzazione	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	0%	ritenuto di non fare comunicazione perché l'impatto deve essere nullo rispetto all'utenza
Digitalizzazione dei processi autorizzativi ed interoperabilità tra sistemi attraverso l'uso esclusivo versione civilia web edilizia	100% utilizzo civilia web edilizia (abbandono civilia open)	Programmazione Territoriale	Personale Servizio Edilizia	100%	Passaggio da Civilia Open a Civilia WEB avvenuto totalmente nell'anno 2022 Necessaria la consultazione di Civilia Open per accesso agli	
ARCHIVIAZIONE DIGITALE delle pratiche edilizie	n. pratiche archiviate attraverso digitalizzazione	Programmazione Territoriale	Personale Servizio Edilizia	100%	Totalità delle pratiche concluse, inviate tramite accesso unitario o per PEC N. PRATICHE 998	

Piano lavoro agile 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
 REPORT 31/12/2023

	Digitalizzazione della gestione associata delle funzioni sismiche, L.R. 19/2008, tra lo Sportello Unico dell'Unione e l'Unione Bassa Romagna-Invio pareri sismica con sistemi che permettano la gestione di file pesanti	n. procedimenti digitalizzati in ogni anno del triennio 2023-2025	Programmazione Territoriale	Personale del Settore Programmazione Territoriale	100%	Dal 2023 la la gestione sismica associata è passata alla Provincia di Ferrara. Contestualmente conclusa Convenzione con Bassa Romagna. 100% delle pratiche trasmesse in mod digitale (27)
	Procedure per l'INVIO TELEMATICO delle pratiche a destinazione sia residenziale che produttive attraverso Accesso Unitario della Regione Emilia Romagna	n. pratiche con accesso unitario	Programmazione Territoriale	Personale del Settore Programmazione Territoriale	100%	totalità delle pratiche produttive con accesso unitario. Solo parte delle pratiche residenziali N. PRATICHE 876
	Incremento ricorso all'erogazione di servizi attraverso piattaforma on-line (modulistica on- line)	Incremento n. moduli on line rispetto al n. moduli per ciascun ente implementati alla fine di ogni anno del triennio 2023-25	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	100%	La maggior parte della modulistica è on line pubblicata sulla Intranet a disposizione dei dipendenti. SIA
Miglioramento della salute digitale	Aggiornamento manuale di gestione documentale	Riduzione n. anomalie di sistema riscontrate (protocolli annullati) ogni anno rispetto all'anno precedente	SIA	Personale Settore SIA	100%	Approvato il nuovo manuale con Delibera n. 74 del 20/12/2023 SIA. Rispetto al 2022, nel 2023 si è riscontrato un netto miglioramento rispetto al numero di protocolli annullati: Argenta – 25% prot annullati 2022 = 4 prot annullati 2023 = 3 Portomaggiore – 82,35% prot annullati 2022 = 17 prot annullati 2023 = 3 Ostellato – 100% prot annullati 2022 = 1 prot annullati 2023 = 0 Unione – 83,3% prot annullati 2022 = 18 prot annullati 2023 = 3 Miglioramento complessivo del 77,5%
	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%	Al momento il Dipartimento della Funzione Pubblica non fornisce dati dettagliati ma solo ripilogativi, dai quali risulta che l'86,67% sono le persone registrate al portale. I percorsi formativi conclusi sono pari al 27,50% (su un totale di n. 495 corsi avviati dal Ministero sono stati conclusi n. 136, dato riferito al totale dei dipendenti dei 4 Enti).
	Azioni di sensibilizzazione della popolazione all'uso del digitale	n. iniziative di sensibilizzazione	SIA	Personale Settore SIA	100%	Alcune iniziative di sensibilizzazione realizzate dal Comune di Portomaggiore attraverso l'impiego dei ragazzi del servizio civile (presso centro sociale le Contrade e presso Portoinforma)

Piano lavoro agile 2023-25
 UNIONE E COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
 REPORT 31/12/2023

	Promozione dello SPID o altri strumenti simili (CIE) (compatibilmente con adeguamenti normativi in materia)	incremento del 20% del n. delle credenziali SPID rilasciate ogni anno rispetto all'anno precedente	SIA	Personale Settore SIA	90%	Inon si registra un incremento essendo il dato del 2022 anomalo (condizionato dal COVID):Argenta è passato da 78 a 54; Ostellato è passato da 130 a 42; Portomaggiore è passato da 93 a 77; Messa in atto una diversa organizzazione in alcuni enti per facilitare l'accesso al servizio volto all'attivazione dello spid
Miglioramento della salute economico-finanziaria	Previsione risorse per l'approvvigionamenti a supporto dello smart working/lavoro da remoto	Budget dedicato	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	100%	budget dedicato alla formazione che comprende anche corsi dedicati al lavoro agile
				grado realizzazione complessivo (valore medio)	84%	

nota 1	<i>n. gg assenza tabella 11 conto annuale anno 2022</i>	<i>n. gg assenza tabella 11 conto annuale anno 2023 - statistica ND24</i>	%
Argenta	3151	2963	-5,97%
Ostellato	1086	898	-17,31%
Portomaggiore	1781	1506	-15,44%
Unione	4687	5234	11,67%
	10705	10601	-0,97%

nota 2	<i>n. ore autorizzate anno 2022</i>	<i>n. ore autorizzate anno 2023</i>	%
Argenta	2847,12	2569,97	-9,73%
Ostellato	238,7	304,19	27,44%
Portomaggiore	1276,53	1029,32	-19,37%
Unione	2450,23	2273,55	-7,21%
	6812,58	6177,03	-9,33%

OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	Azioni	Indicatori previsti	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note
1. Completamento attuazione del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. (vedere tabella specifica riportata in seguito)	Costante e progressivo aggiornamento modello di tabella degli obblighi di pubblicazione presente sul sito alla pagina "Amministrazione trasparente" in funzione del D.Lgs. 97/2016 e delle eventuali successive modifiche ed integrazioni, nonché al fine di migliorarne comprensibilità da parte dei consultatori del sito.	N. visite della sezione "Amministrazione Trasparente" ogni anno dal 2023 al 2025	Responsabile Trasparenza/ Anticorruzione e Servizio SIA	Personale SIA	100%	La griglia trasparenza è stata completamente aggiornata al D.Lgs. 36/2023, a seguito del primo monitoraggio del 30.06.2023, in collaborazione tra RPCT, personale del SIA e referenti della trasparenza delle amministrazioni dell'Unione in coerenza con le modifiche introdotte da ANAC con delibera n. 264 del 20 giugno 2023 sugli obblighi di pubblicazione e trasparenza,
	Attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016, secondo le modalità e le specificazioni indicate dall'ANAC con le delibere nn. 1309 e 1310 del 28/12/2016 e 236/2017 e delle ulteriori normative in tema di trasparenza intervenute nel tempo come da tabella di sintesi riportata nel presente documento	Ottenimento valutazione 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	100%	Un'ulteriore modifica alla griglia trasparenza è intervenuta con delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, alla quale la sezione "Amministrazione Trasparente" è stata adeguata tra luglio e settembre. La verifica del NdV del 30.11.2023, ha dato esito positivo. Gli uffici hanno provveduto ad implementare le pubblicazioni ed a tenerle aggiornate. I dirigenti hanno attestato nei report annuali, il corretto adempimento agli obblighi di trasparenza con note Rprot. 2960 del 25-01-2024 del S.Gestione Risorse Umane e Affari generali; prot. 3033 del 25-01-2024 del S.Polizia Locale; prot. 2962 del 25-01-2024 del S.Programmazione Territoriale; prot. 3093 del 25.01.2024 del Settore SIA; prot. 3011 del 25-01-2024 del S.CUC; nota del 27.01.2024 del S.Finanze.
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	100%	Formazione realizzata all'interno dei corsi in materia di anticorruzione da PromoPA e Osservatorio Appalti a maggio 2023.
	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 i Settori	Tutto il personale interessato dei settori	100%	Il Registro degli accessi è stato regolarmente aggiornato dagli uffici, con indicazione delle richieste pervenute e dell'esito delle stesse. Se ne è dato riscontro da parte del RPCT nella Relazione annuale anticorruzione riferita al 2023.

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 2023/2025	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note	
<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, 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>100%</p>		<p>Non sussiste la fattispecie</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>	<p>100%</p>	<p>https://www.comune.portomaggiore.fe.it/16/143/amministrazione-trasparente/servizi-erogati</p>	<p>effettuato</p>
<p>Piano triennale delle Azioni Positive</p>	<p>Art. 48 del D.lgs. n. 198 del 15 giugno 2006</p>	<p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti - Dati ulteriori"</p>	<p>Responsabile Servizio Risorse Umane</p>	<p>Responsabile Servizio Risorse Umane</p>	<p>Tempestivamente</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>	<p>100%</p>	<p>https://www.comune.portomaggiore.fe.it/18/160/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori</p>	<p>Publicazione effettuata entro il termine</p>
<p>Relazione di inizio/fine mandato</p>	<p>artt. 4, commi 2 e 3 e 4-bis del D.lgs. n. 149/201</p>	<p>"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"</p>	<p>Responsabile Settore Finanziario del comune interessato</p>	<p>Responsabile Servizio Finanziario del comune interessato</p>	<p>Tempestivamente</p>	<p>Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti</p>	<p>100%</p>	<p>https://www.comune.portomaggiore.fe.it/19/364/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/relazione-fine-e-inizio-mandato</p>	<p>non sussiste la fattispecie ma per gli anni precedenti risulta pubblicata</p>

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 2023/2025	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note	
<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>100%</p>	<p>https://www.comune.portomaggiore.fe.it/19/388/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/proventi-di-propria-spettanza-cds-c-1-art-208-e-c-12bis-art-142-dlgs-n-2851992</p>	<p>effettuato</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>100%</p>	<p>https://www.comune.portomaggiore.fe.it/18/73/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/scadenziario-dei-nuovi-obblighi-amministrativi</p>	<p>effettuato</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>100%</p>	<p>https://www.comune.portomaggiore.fe.it/18/140/amministrazione-trasparente/beni-immobili-e-gestione-patrimonio/patrimonio-immobiliare</p>	<p>non sussiste la fattispecie</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>100%</p>	<p>https://www.comune.portomaggiore.fe.it/16/154/amministrazione-trasparente/interventi-straordinari-e-di-emergenza</p>	<p>effettuato</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>100%</p>	<p>https://www.comune.portomaggiore.fe.it/18/98/amministrazione-trasparente/personale/incarichi-conferiti-e-autorizzati-ai-dipendenti</p>	<p>effettuato</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>	<p>100%</p>	<p>https://www.comune.portomaggiore.fe.it/18/134/amministrazione-trasparente/sovvenzioni-contributi-sussidi-vantaggi-economici/criteri-e-modalita</p>	<p>effettuato</p>