

OBIETTIVI FORMATIVI 2025-2027 per Ostellato									
OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Tempi previsti di realizzazione	note	Indicatori	Indicatori attesi	Report Indicatori	SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione
1 - FORMAZIONE OBBLIGATORIA: Anticorruzione, trasparenza, privacy-GDPR, Etica - Codice di Comportamento, Formazione obbligatoria e formazione coerente con la direttiva 23/03/2023 Min. PA;	Tutti	Tutti	2025-2026-2027	Si considerano i singoli eventi organizzati, escludendo eventuali repliche in più giornate. Sono conteggiate tutte le ore erogate compreso le ore di giornate replicate nel caso di più edizioni della stessa formazione	Nr. Eventi di formazione organizzata per i 4 Enti; ore totale di formazione obbligatoria	n. eventi >= 2 n. ore medie > =4	- nr. 1 evento - nr. 3 ore circa	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni. Con delibera GU 21/2025 è stata approvata l'desione al sistema di e-learning federato dell’Emilia Romagna per la pubblica amministrazione e l’utilizzo dei servizi per la formazione valevole per tutti gli Enti (Unione e comuni aderenti). Già richiesto alla ditta SELF-PA attivazione corso per TUTTI i dip. Materia del corso: la prevenzione della corruzione e la trasparenza alla luce del nuovo PNA - unico livello Periodo per usufruire formazione: luglio/ottobre 2025 - webinar
2 - Formazione complessiva di ore pro-capite annue non inferiore a 40, (pari ad una settimana di formazione per anno) come da direttiva Minst. Funz Pubblica 14/01/2025	Tutti	Tutti i dipendenti	2025-2026-2027		n. ore medie formazione per dip per ciascun dipendente annue	>=40 ore	Ore di formazione complessiva : Ostellato media ore = 22 (tot dip 21 ore 463;	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni. In fase di monitoraggio; in questo dato sono comprese anche le ore dei dirigenti
3 - Formazione per dirigenti e funzionari con incarico di EQ nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente direttiva del Ministero della pubblica Amministrazione Dir. 28/11/2023 sulla valorizzazione personale e leadership	Tutti	Segretari, Dirigenti e Responsabili EQ	2025-2026-2027		n. ore medie formazione per dirigente lleadership annue	>= 24 .	- Ostellato = ore 122 per nr. 4 EQ;	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni.In fase di monitoraggio
4 - Adesione al Percorso giornate formative proposte da “Osservatorio Appalti”	Tutti	Tutti su segnalazione del dirigente/responsabile	Da aprile a dicembre 2025		n. eventi formativi % di partecipanti sul totale nominativi indicati dai dirigenti	n. eventi formativi>1 % partecipazione >50%	- nr. 1 Evento formato da 10 seminari di cui nr. 5 già effettuati - tutti i nominativi individuati dai dirigenti sono stati iscritti. - hanno la possibilità di seguire il seminario online oppure tramite registrazione pubblicata puntualmente sulla INTRANET per tutti	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni. I restani 5 seminari sono previsti per il secondo semestre 2025
5 - Corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro come da normativa ed in base a quanto emerge nelle riunioni annuali: pianificazione di un programma di attività per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei soggetti interni , in particolare per i neoassunti	Tutti	Tutti e/o solo quelli preposti o designati in base all'argomento trattato	2025-2026-2027		Nr eventi organizzati n. ore formazione complessiva realizzate annue nel rispetto del piano annuale		- nr. 2 eventi: sicurezza base e sicurezza specifica	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni. Con delibera GU 21/2025 è stata approvata l'desione al sistema di e-learning federato dell’Emilia Romagna per la pubblica amministrazione e l’utilizzo dei servizi per la formazione valevole per tutti gli Enti (Unione e comuni aderenti). Il corso sulla sicurezza sul lavoro d.lgs. 81/2008 è in modalità webinar attivato per tutti i dipendenti: livello base con scadenza 18/07 e 30/08 livello specifico
6 - Adesione al Progetto Valore PA 2025 - L’iniziativa promossa e finanziata dall’INPS in convenzione con i più importanti Atenei. Promozione PS 110 e lode	Tutti	Tutti quelli che hanno aderito al progetto e previa valutazione del dirigente	Gennaio - maggio 2025 da replicare negli anni successivi		Attivazione Valore PA Nr. Aree tematiche attivate Invio informativa PA 110 lode	Attivazione SI Nr. Aree tematiche attivate >2 almeno 1 informativa	- Si attivato - Attivate nr. 3 aree tematiche	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni. I corsi saranno organizzati nei primi mesi del 2026
7 - Pieno utilizzo progetti Progetto Ri-Formare la PA: SYLLABUS, PA 110 e lode, SNA, https://www.self-pa.net/ . Syllabus Monitoraggio percorsi formativi da parte dei dirigenti con il supporto dell'ufficio personale	Tutti	Tutti	2025-2026-2027		n. nuove attivazioni syllabus n.ore formazione media Progetto Syllabus;		Attivazioni effettuate: Transizione Digitale = n.1; Transizione Amm.va = n.1; Transizione Ecologica = n.1; Principi e valori della PA = confermate aree tematiche del 2024	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni.

OBIETTIVI FORMATIVI 2025-2027 per Ostellato

OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Tempi previsti di realizzazione	note	Indicatori	Indicatori attesi	Report Indicatori	SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione
8 - Formazione per Neoassunti (Al fine di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo del personale neoassunto). Prevedere e predisporre da parte del Servizio Risorse Umane l'inserimento di tutti i nuovi assunti per la formazione obbligatoria, Syllabus e per garantire gli strumenti minimi per iniziare l'attività lavorativa. Compito dei dirigenti definire per ciascun neo assunto un piano personalizzato di on boarding	Tutti quelli dove ci sono nuovi assunti	Tutto il personale neoassunto	2025-2026-2027		Nr. Nuovi assunti che hanno seguito la formazione del servizio RU su Totale assunti	>90%	- nr. Totale di dipendenti neo assunti = nessuno - nel 1° semestre 2025 gli interventi dell'ufficio personale sono pari al nr. delle nuove assunzioni	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni.
9 - Formazione continua del personale iscritto ad ordini o albi professionali .Analisi da parte dei dirigenti le necessità di formazione professionale per rafforzamento delle competenze professionali. Attuazione della formazione in base alle disponibilità finanziarie.	Tutti quelli dove sono presenti professionisti e tecnici	Professionisti e tecnici	2025-2026-2027		Nr. Ore complessive per ente		Dato non ancora disponibile	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni.
10 - Formazione "mirata" per il personale corpo polizia locale	Corpo di PL	dipendenti PL	2025-2026-2027	Approvazione percorsi formativi da parte del dirigente n. eventi formativi	approvazione entro il primo trimestre n. eventi >1		Dato non ancora disponibile	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni.
11 - Formazione specifica per accessibilità e per prevenzione discriminazioni	tutti i settori	Tutto il personale	2025-2026-2027	vedere gli obiettivi azioni positive e accessibilità			- nr 1 evento formativo disponibile su Syllabus	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni.
12 - Interventi formativi in materie specifiche di settore (amministrazione, contabilità, contratti, digitale, anagrafe, culturale, SUAP, PL, ecc). Indicazioni emerse dal questionario/indagine somministrato a novembre 2024 (Utilizzo Excel, Lingue straniere, Comunicazione, Gestione dello stress, ecc). Analisi da parte dei dirigenti delle necessità di formazione per rafforzamento delle competenze. Attuazione della formazione in base alle disponibilità finanziarie.	Tutti quelli interessati	Tutti quelli interessati	2025-2026-2027	Sono conteggiate tutte le ore erogate compreso le ore di giornate replicate nel caso di più edizioni della stessa formazione	Nr. Ore complessive per ente Ore di formazione erogate (esclusa la formazione obbligatoria e sulla sicurezza) su totale ore di formazione erogata (esclusa la formazione obbligatoria e sulla sicurezza)		Ore di formazione complessiva : Ostellato = 463; Sono escluse le ore di formazione Obbligatoria e sulla Sicurezza; In attesa dei report delle ore Syllabus (piattaforma non funzionante per estrapolazione report intermedio)	50%	Stato attuazione in linea con le previsioni
								50%	

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
Sito web istituzionale	Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità	Migliorare il livello di leggibilità dei contenuti del nuovo Sito Istituzionale, adottando i criteri di valutazione di https://www.webandmultimedia.it/ , adeguando ogni contenuto ad un livello >= di 50 Ogni addetto al caricamento di contenuti sul sito istituzionale dovrà in via preliminare verificare i testi tramite l'applicazione (https://www.webandmultimedia.it/site/?area=5&subarea=1&formato=scheda&id=36) e modificarli se necessario sino ad ottenere un testo comprensibile ad un livello superiore a 50	31/12/2025	TUTTI I SETTORI	15%	Solo una piccola parte dei contenuti del sito sono stati aggiornati per un punteggio >50 rispetto all'algoritmo GULPAESE di https://www.webandmultimedia.it/
	Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle 'Linee guida di design siti web della PA',	I siti istituzionali dei 4 enti (3 comuni e unione) sono stati rifatti nell'anno 2024 seguendo le linee guida AGID. Attualmente siamo nella fase di mantenimento ed è necessario garantire gli standard dettati delle linee guida. Il Servizio Informatico Associato compirà trimestralmente la verifica tramite app di autovalutazione messa a disposizione dall'AGID, fornendo le necessarie indicazioni ai vari settori interessati per il corretto mantenimento degli standard del sito.	31/12/2025	SIA	50%	Sono state effettuate correttamente le prove di valutazione tramite l'applicazione resa disponibile da AGID, l'ultima prova trimestrale è stata effettuata in data 10/06/2025 quindi in data 11/06/2025 il test ha dato esito positivo. I risultati dei test sono conservati nelle cartelle del SIA.
	Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	Ricognizione dei documenti scaricabili in formato PDF compilabile ed eliminazione di tutti i formati non conformi all'interno dei servizi online dell'Ente	31/12/2025	SIA	50%	Crea una lista con tutti i link presenti sui siti istituzionali dei Comuni e dell'Unione che puntano a documenti in formato pdf non conformi. Il file è sulle cartelle condivise dei SIA.
Sito intranet	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.	31/12/2025	GRUPPO DI LAVORO REDAZIONALE	50%	Il SIA esegue formazione individuale continua in relazione alle esigenze del gruppo di lavoro Redazionale
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.	31/12/2025	TUTTI I SETTORI	15%	UNIONE-PORTOMAGGIORE-OSTELLATO: revisione delle Sezioni Amministrazione Trasparente dei nuovi siti internet, attuando il coordinamento tra l'impostazione Agid del sito e le disposizioni ANAC. Nel SECONDO SEMESTRE prevista formazione per i dipendenti. Forniture siti e servizi digitali in linea con regole tecniche AGID.
Postazione di lavoro	Postazioni di lavoro - Attuazione specifiche tecniche	Assistenza al personale che utilizza il VDI personale per favorire l'accessibilità agli strumenti di lavoro di ogni dipendente anche da remoto.	31/12/2025	SIA	50%	Abilitate e formate oltre 20 nuove utenze per il VDI per un totale di 92 Utenti abilitati e formati.
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.	31/12/2025	GRUPPO DI LAVORO REDAZIONALE	50%	Il SIA esegue formazione individuale continua in relazione alle esigenze del gruppo di lavoro Redazionale
	Ottimizzazione collegamenti telefonici fra servizi e cittadino	A seguito della migrazione della telefonia fissa dell'Ente su tecnologia VOIP, si andranno a implementare i meccanismi di risposta automatizzata per istradare gli utenti ai singoli servizi	30/06/2025	SIA	90%	Automatizzato il centralino virtuale per il Comune di Argenta che è l'unico che ha acquistato il servizio, con tutti i principali servizi rivolti al cittadino e con la consultazione degli orari di apertura al pubblico, resta di terminare la configurazione del centralino per la Polizia Municipale.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	SAL obiettivo al 30.06.2025 (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 - 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.	31/12/2025	TUTTI I SETTORI	50%	Tutte le istanze presentate dai dipendenti sono state accolte e sono stati registrati i relativi accordi individuali nel portale del Min.Lavoro: Ostellato = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 2 su tot dip 21;
				grado realizzazione complessivo (valore medio)	47%	

OBIETTIVI 2025-2027 AZIONI POSITIVE per Ostellato										
Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori	SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione
1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA COMPRESI GLI OBIETTIVI DI INCLUSIONE LAVORATIVA	1. Sostegno al rientro da prolungati periodi di assenza maggiori o pari a 60 giorni (per gravidanza, malattia, assistenze famigliari...). Favorire il reinserimento del dipendente che deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.	Calendarizzare una “giornata di accoglienza” in favore del dipendente/della dipendente rientrato/a dopo un lungo periodo di assenza organizzata dal proprio Dirigente/Responsabile, ove lo si informa sullo stato di lavoro, sullo stato organizzativo dell’ente e su eventuali nuovi programmi software da utilizzare; Formazione programmata in funzione delle esigenze lavorative emerse di cui al punto precedente; Favorire le condizioni di turn over sia in termini di accoglienza per i neoassunti, sia in termini di “gestione” della fine della carriera lavorativa per i dipendenti vicini al pensionamento. Possibilità di concretizzare momenti di condivisione e di “ascolto” per chi rientra da lunghe assenze, per i neoassunti o per chiunque ne faccia richiesta , per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante. Vista l’importanza della formazione (in particolare modo quella obbligatoria) anche per chi è stato assente, si provvederà, dove possibile, all’acquisto di corsi registrati da poter visionare al momento del rientro. Prevista sezione specifica per raccolta fabbisogno formativo neoassunti formazione alla persona con la spiegazione di programmi applicativi, circolari e modulistica (1 ora circa a persona)	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti rientrati da prolungati periodi di assenza	n. piani di formazione personalizzati per neoassunti o rientri dopo lunghe assenze; n. dipendenti neo assunti o con assenza prolungata rientrati in servizio n. interventi formativi di o n boarding da parte ufficio personale per neo assunti	n. interventi formativi di on boarding da parte ufficio personale per neo assunti su totale assunti >=90%	- Piano di formazione personalizzato = in fase di predisposizione. Accesso alla formazione da usufruire in "differita" in particolare quella obbligatoria. - nr. Totale di dipendenti neo assunti o con assenza prolungata =nessuno. - nel 1° semestre 2025 gli interventi dell'ufficio personale sono pari al nr. delle nuove assunzioni	50%	Il piano formativo predisposto per tutte le nuove assunzioni o per chi rientra d alunghe assenze, prevede l'accesso a Syllabus, alla formazione obbligatoria registrata. In fase di predisposizione di un piano di formazione personalizzato che comprenda formazione obbligatoria e sicurezza sul lavoro. sono compresi anche gli assunti dal 30/12/2024 inseriti nella formazione del 2025 e i dip provenienti da altro Ente Per assenza prolungata si intende un'assenza di almeno 60 gg consecutivi (che prevede anche la visita del medico competente prima del rientro). l'ufficio personale dedica almeno 1 ora per ogni nuovo assunto o per chi rientra da lunghe assenze, per la formazione inerente l'utilizzo del portale presenze, degli istituti (quali ferie, malattia congedi, ecc), utilizzo della Intranet, ecc
	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. Novità introdotte anche dall'ultima finanziaria 2024.	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	n. orari particolareggiati attivati per sostegno maternità/paternità; n. incontri con persone direttamente interessate	n. autorizzazioni ad orari flessibili su n. dip. interessati >60%; Incontri programmati per aggiornamenti su congedi, istituti per conciliare vita privata e lavoro su totale dipendenti interessati al tema >80%	- n. 4 richieste di orario flessibile; - gli incontri non sono programmati in quanto l'assistenza è continua con le persone direttamente interessate	50%	in linea con le previsioni ed in parte rimandato al secondo semestre
	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.	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	n. progetti lavoro agile n. progetti lavoro remoto	effettuazione monitoraggio	- Progetti lavoro agile attivi n. 2 su tot dip 21: - Progetti lavoro da remoto = 0 richieste	50%	in linea con le previsioni
2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE	1. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, salubre e di comfort per le persone, ed adeguato nel caso di disabilità.	Condivisione con il CUG dell’esito del Documento di valutazione dei rischi di cui all’art. 17 comma 1 del D.lgs n. 81/2008 attraverso apposito Incontro di lavoro con il Responsabile della Sicurezza. Condivisione con i dipendenti attraverso la pubblicazione in Intranet dei DVR ed esiti riunioni annuali sicurezza. Attenzione all’ambiente di lavoro per dipendenti con disabilità che necessitano di adattamenti. Predisporre nuovo questionario/indagine con focus specifici sullo stato di salute dei dipendenti con il supporto della RETE PROVINCIALE DEI CUG.	2025-2026-2027	CUG e Responsabile della sicurezza	Personale CUG e Responsabile della sicurezza	N. DVR pubblicati su Intranet indagine/questionari restituiti sul totale dei dipendenti coinvolti	1 per ciascun ente 60%	5	50%	Questa verifica ha cadenza biennale, purché non emergano situazioni di criticità e di rischio, che rendano necessaria una verifica straordinaria. (4 Enti + corpo di PL)
	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. Divulgazione informazioni in relazione alla Consiglieria di Parità,; - Adesione e partecipazione alla Rete Provinciale Cug per replicazione buone prassi	2025-2026-2027	CUG	Personale CUG	n. segnalazioni ricevute dal CUG mantenimento adesione alla Rete Provinciale - n. incontri	effettuazione analisi annualmente >=1	- nr. 2 segnalazioni/richieste di informazione su flex orario; - si continua l'adesione alla Rete Cug non si rilevano incontri	50%	in linea con le previsioni
	3. Gestione dello stress nell’ambiente di lavoro e delle richieste lavorative	Garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate nel rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti. Spirito di gruppo: condividere obiettivi, metodologie e strumenti di lavoro con tutti i colleghi coinvolti nel processo lavorativo Mindfulness (pratica che aiuta a trasformare lo stress in una risorsa positiva cambiando la percezione che si ha di esso affrontando le sfide con una visione positiva. Facilita le prestazioni e il processo decisionale).	2025-2026-2027			nr. Richieste specifiche sul tema attraverso CUG; N. eventi formativi con modalità per sviluppare lo spirito di gruppo	Monitoraggio >=1	- nessuna; - in programmazione	0%	in linea con le previsioni ed in parte rimandato al secondo semestre

OBIETTIVI 2025-2027
AZIONI POSITIVE
per Ostellato

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori	SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione
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.	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	nr. eventi organizzati e pubblicati in sezione specifica della intranet;	>=1	- n. 4 eventi: aggiornamenti Syllabus; seminario Osservatorio Appalti; Formazione obbligatoria; Formazione Sicurezza sul lavoro D.Lgs.81/2008	50%	in linea con le previsioni
	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.	2025-2026-2027	CUG	Personale CUG	n. incontri rete CUG; nr. ore di formazione dedicata ai componenti del Cug	>=1 >=2	- 1 il 04/03/2025 - in programmazione	50%	in linea con le previsioni
	3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento. Adeguamento per l'espletamento dei concorsi (Tutela Equilibrio di genere introdotta dalla Riforma concorsi DPR 82/2023).	L'Unione ed i comuni aderenti, si impegnano ad assicurare, nelle commissioni di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile/maschile (riportato nell'avviso e nella determinazione di nomina commissione), salvo motivata impossibilità.	2025-2026-2027	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	Monitoraggio componenti commissione concorso: n. commissioni in cui non è stato rispettato il rapporto	monitoraggio	100%	50%	Monitoraggio ad ogni concorso o selezione. Garantito al 100%
	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; Si sostengono tramite pubblicazioni sulla intranet dei dipendenti, le iniziative organizzate dagli Enti (ad es. in occasione delle ricorrenze 8 marzo, 25 novembre, ecc.) per sottolineare l'importanza del ruolo della donna e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.	2025-2026-2027	Tutti i settori, CUG e dirigenti	Tutto il personale	- n. incontri con direzione - n. eventi organizzati.	Incontri annui almeno =1	- in programmazione	0%	da realizzare
	5. Diffusione utilizzo linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti dall'ente	Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio rispettoso delle differenze di genere. Si prosegue con 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 .	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	divulgazione linee guida	divulgazione annualmente	si	50%	pubblicate sulla Intranet e divulgate in concomitanza della pubblicazioni dei verbali incontro Cug o altri eventi inerenti attività Cug
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	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 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. Effettuazione analisi per genere per evidenziare eventuali discriminazioni	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	Analisi indicatori: n. ore formazione annue per ente per genere (vedere piano della formazione); n. eventi formativi a distanza su totale eventi formativi organizzati n. richieste di informazioni per PA110 lode; n. Richieste di utilizzo permesso studio (150 ora);	effettuazione analisi annualmente	Ore di formazione complessiva : Ostellato = 463; '- nessuna richiesta PA110 lode; - Richiesta 150 ore diritto allo studio: n.0	50%	Il totale delle ore di formazione è complessivo e comprende anche i dirigenti e segretari; il dato è provvisorio in quanto la formazione non è stata ancora inserita completamente
	2. Direttiva Ministro per la pubblica Amministrazione del 28/11/2023 per l'deguamento del sistema della valutazione della performance.	Promuovere eventi formativi, che coinvolgano in particolare segretari, dirigenti e responsabili, finalizzati all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione e volte a rafforzare le competenze trasversali, soft skills, ecc	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Personale interessato	n. ore di formazione per ciascun dirigente/responsabile	Previste almeno 24 ore per ciascun dirigente	- Ostellato = ore 122 per nr. 4 EQ; vedere report formazione	50%	Le ore sono un "di cui", dei totali riportati sopra Il dato è provvisorio in quanto la formazione non è stata ancora inserita completamente
	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). Effettuazione analisi per genere per evidenziare eventuali discriminazioni	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	n. progressioni di carriera per genere; n. progressioni orizzontali; n. progressioni verticali	effettuazione analisi annualmente	n. progressioni di carriera per genere progressioni orizzontali : 1/5 uomini 4/5 donne Ostellato; n. progressioni verticali: non realizzate	100%	in linea con le previsioni
	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.	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	n. eventi realizzati nei 4 enti con divulgazione con intranet e news ai dipendenti	almeno 1 per ente	- nessuno	0%	prevista nel secondo semestre
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	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	n. incontri	Almeno 1 incontro	COMUNE DI OSTELLATO: tutti i Settori hanno coinvolto il proprio personale, in fase di predisposizione obiettivi ed in fase di monitoraggio, sia in riunioni collegiali alla presenza degli Amministratori e del segretario (S.TEC), sia in riunioni tra EQ e propri collaboratori.	50%	
	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).	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	%feedback positivi dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (desunto dal questionario)	effettuazione analisi annualmente	- nessuno	0%	Il questionario sarà somministrato nel secondo semestre 2025

OBIETTIVI 2025-2027 AZIONI POSITIVE per Ostellato

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori	SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione
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 con disabilità nel processo reclutativo messo in atto per la copertura dei posti vacanti (compreso lo svolgimento delle prove selettive), monitoraggio collocamento obbligatorio del personale disabile 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 in condizione di disabilità.	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	Adempimento annuale (31/01) e copertura posti lavoratori con disabilità nel rispetto della L. 68/1999; Richiesta di ausili/tempi aggiuntivi per lo svolgimento delle prove selettive;	Rispetto normativa - effettuazione adempimento nei tempi rispetto normativa per il 100% concorsi	Adempimento annuale (31/01) e copertura posti lavoratori con disabilità nel rispetto della L. 68/1999 - fatto Richiesta di ausili/tempi aggiuntivi per lo svolgimento delle prove selettive- previsto in tutti i concorsi e realizzato	50%	in linea con le previsioni
	2. Individuare e proporre azioni positive e interventi volti a promuovere l'integrazione dei lavoratori con particolare riguardo alle persone con disabilità per la realizzazione di un ambiente di lavoro informato ai principi di pari opportunità e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza.	1) promuovere la consapevolezza e la sensibilizzazione del personale sulle tematiche della disabilità, attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni su tali temi all'interno e all'esterno dell'Ente anche attraverso percorsi formativi volti a migliorare l'inclusione dei dipendenti e degli utenti diversamente abili; 2) aggiornamento continuo della modulistica e degli istituti utilizzabili (L.104, permessi, congedi, ecc..) pubblicazione sulla Intranet degli Enti;	2025-2026-2027 (in parte già realizzati)	Tutti	Tutti	n. segnalazioni su temi disabilità raccolta da CUG e ufficio personale Pubblicazioni e aggiornamenti Intranet;	monitoraggio	n. segnalazioni su temi disabilità raccolta da CUG e ufficio personale: nessuna Pubblicazioni e aggiornamenti Intranet- pubblicate – garantito aggiornamento modulistica	50%	Monitoraggio continuo
	grado realizzazione complessivo (valore medio)									42%

OBIETTIVI LAVORO AGILE 2025-2027 per Ostellato								
Macro area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	INDICATORI	INDICATORI ATTESI triennio 2025-2027	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 30.06.2025 (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	tasso di assenza	consolidamento tasso di assenza (non incremento)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	vedere nota 1	50%	rilevati i tassi di assenza NB: il dato di confronto è dell'anno intero 2024. Facendo una proiezione del 1° sem 2025 per l'intero anno, il tasso di assenza non è aumentato.
	Riduzione ricorso straordinario	n. ore lavoro straordinario per ente(eccezione per elezioni comunali)	tendenziale non innalzamento del ricorso al lavoro straordinario (eccezione per elezioni comunali)	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	vedere nota 2	50%	rilevati i dati in modo costante NB: il dato di confronto è dell'anno intero 2024. Facendo una proiezione del 1° sem 2025 per l'intero anno, il numero di ore di straordinario non è aumentato.
	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	tendenziale incremento	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	dato intermedio non significativo - vedere descrizione	50%	Tutte le istanze presentate dai dipendenti sono state accolte e sono stati registrati i relativi accordi individuali nel portale del Min.Lavoro: Ostellato = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 2 su tot dip 21;
	Azioni di promozione alla salute: campagna antifumo, contro consumo alcol, campagna vaccinale	iniziative realizzate	almeno n. 2 iniziative realizzate	Risorse Umane	Tutto il personale interessato	nessuna	0%	prevista per il secondo semestre
Miglioramento della salute digitale	Digitalizzazione dei processi	n. processi attivati in digitale	tendenziale incremento processi attivati in digitale	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	COMUNE DI OSTELLATO Settore SAP: servizi digitalizzazione scolastici gestiti attraverso piattaforma unica per: trasporto, refezione, CRE, altri servizi (pre e post scuola), nido (dedalo top). Digitalizzazione contratti con utilizzo della nuova piattaforma in cloud (repertorio contratti). Settore FIN e TEC: digitalizzazione gestione beni mobili e immobili (babilonweb). Digitalizzazione piattaforma gestione opere pubbliche (civilia): configurazione effettuata. Iniziata la popolazione da completare NEL SECONDO SEMESTRE. Settori TUTTI: digitalizzazione centralino in cluod con possibilità di deviazione chiamate dai numeri fissi interni ai numeri mobili dei dipendenti. Attivazione della piattaforma per le gestione delle segnalazioni Comuni-chiamo.	50%	graduale processo di digitalizzazione in atto
	Incremento ricorso all'erogazione di servizi attraverso piattaforma on- line (modulistica on- line)	n. servizi on-line rispetto all'anno precedente	tendenziale incremento	Tutti i settori interessati	Tutto il personale interessato	COMUNE DI OSTELLATO Settori TUTTI:Attivazione della piattaforma per le gestione delle segnalazioni Comuni-chiamo..Settore SAP: servizi digitalizzazione scolastici gestiti attraverso piattaforma unica per: trasporto, refezione, CRE, altri servizi (pre e post scuola), nido (dedalo top). Servizi Demografici: agenda on line per appuntamenti cittadino.	50%	ampliamento servizi on line
	Formazione del personale sulla digitalizzazione attraverso adesione ai progetti specifici nazionali (Syllabus) - (vedere piano formativo) - (vedere piano formativo	indicatore fornito da Syllabus	incremento	Tutti i settori	Tutto il personale	Tutti - in particolare i neo assunti	50%	Tutti i nuovi assunti sono stati abilitati per l'iscrizione a Syllabus. Report Syllabus attivazioni aree tematiche 1° sem 2025: Transizione Digitale = n.1; Transizione Amm.va = n.1; Transizione Ecologica = n.1; Principi e valori della PA = confermate aree tematiche del 2024
	Promozione dello SPID o altri strumenti similari (CIE) o digitalizzazione in genere (compatibilmente con adeguamenti normativi in materia)	n. iniziative realizzate dai 4 enti	almeno 1 per ente	attraverso i URP/Service Point/Anagrafe	Tutto il personale interessato	COMUNE DI OSTELLATO: il settore servizi strumentali, sport e comunicazione effettua attività di supporto alla cittadinanza in merito al rilascio dell'identità digitale SPID, nonchè in merito all'utilizzo della CIE come modalità alternativa allo SPID per l'accesso ai portali della PA. Effettua inoltre, per conto di Lepida il riconoscimento de visu dei cittadini richiedenti l'ID Spid	50%	in atto
	Adeguate le infrastrutture digitali alle nuove necessità degli enti	N. PC laptop a disposizione per lavoro agile/ n. persone in lavoro agile	100,00%	SIA	Tutto il personale interessato	Tutti	100%	Sono rimaste solo poche unità di Laptop a disposizione per ogni Ente
		N. accessi tramite desktop remoto virtuale (VDI)/n. Persone in lavoro agile	100,00%	SIA	Tutto il personale interessato	Tutti	100%	Tutto il personale abilitato che ha ricevuto formazione sull'utilizzo del Desktop Virtuale Remoto ha utilizzato il servizio almeno una volta.
		Presenza di una intranet	mantenimento	SIA	Tutto il personale interessato	Mantenimento costante	100%	La sezione intranet è costantemente aggiornata ed utilizzata in tutte le sue parti.
		% di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti	100% mediante connessione a desktop virtuale o fisico	SIA	Tutto il personale interessato	Tutti	100%	Tutti gli applicativi attualmente in uso dagli enti del Comune sono consultabili da remoto tramite pagina pubblica o attraverso il Desktop Virtuale Remoto.
		% di utilizzo firma digitale tra i lavoratori con poteri di firma	100,00%	SIA	Tutto il personale interessato	Tutti	100%	Tutti i dipendenti degli Enti dell'Unione aventi potere di firma anno attivato la propria firma digitale attraverso il personale dedicato del SIA, ricevendo il kit di utilizzo e la giusta formazione.
	grado realizzazione complessivo (valore medio)							65%

nota 1	n. gg assenza da statistica Datagraph anno 2024	n. gg assenza da statistica Datagraph (tassi di assenza 1° semsetre 2025)	% ipotizzando primo sem*2
Ostellato	857	342	-20,19%

nota 2	n. ore autorizzate anno 2024 (*)	n. ore autorizzate 1° semestre 2025 (*)	% ipotizzando primo sem*2
Ostellato	507,01	200	-21,11%

(*) il dato potrebbe subire delle variazioni in quanto il mese di giugno 2025 non è totalmente chiuso al momento della compilazione del presente Report

Piano Trasparenza 2025-27
Obiettivi

OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	Azioni	Indicatori previsti	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
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 2027	Responsabile Trasparenza/ Anticorruzione e Servizio SIA	Personale SIA	90%	N. visite Amministrazione Trasparente al 30/06: n. 27 Ostellato; Il SIA sta provvedendo all’adeguamento secondo normativa appena emanata in coordinazione e sotto la supervisione delle Segreterie Comunali e dell’Unione.
	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	100%	L'attestazione del NdV riferita al 30.05.2025, è stata positiva ed è pervenuta al prot.257157 del 07.07.2025. la relativa griglia è stata pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente.
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	50%	Programmazione di evento Formativo in materia di" La prevenzione della corruzione e la trasparenza alla luce del nuovo PNA" organizzato da SELF-PA durata 3 ore rivolto a tutto il perosonale dei 4 enti. Periodo di acceso: da metà luglio 2025 a fine ottobre 2025. Includendo anche le nuove assunzioni in corso.
	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	50%	Il SIA esegue formazione individuale continua in relazione alle esigenze di tutti gli addetti alla pubblicazione.

TABELLA SPECIFICA OBIETTIVO N.1 IMPLEMENTAZIONE SEZIONE “Amministrazione Trasparente”:

OBLIGO	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	SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
Pubblicazione del provvedimento amministrativo espresso e motivato di conclusione del procedimento di valutazione di fattibilità delle proposte di project financing a iniziativa privata presentate dagli operatori economici di cui all'art. 193 del D.Lgs. nr. 36/2023 e ss.mm.ii. (qualora vi sia l'intervento della CUC, non essendo la funzioni lavori pubblici conferita all'Unione)	Deliberazione ANAC n. 329 del 21 aprile 2021	Sotto-sezione di “Amministrazione Trasparente” - “Dati ulteriori”, a cui si potrebbe fare un collegamento ipertestuale dalla sotto- sezione “Provvedimenti” (in cui sono pubblicati gli elenchi dei provvedimenti amministrativi ex art. 23) e, auspicabilmente e, anche dalla sotto-sezione “Bandi di gara e contratti” ex art. 37, co. 1, lett. b).	Responsabile Settore comunale che attua il procedimento avvalendosi della CUC dell'Unione	Responsabile di Servizio CUC	Tempestivamente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti	100%	È stato creato il collegamento "Project financing" all'interno della Sezione "Amministrazione Trasparente" - sotto-sezione "Dati ulteriori"; è stata inserita la procedura interessata, con collegamento ipertestuale diretto al link dell'Ente committente che ha gestito il procedimento di valutazione di fattibilità delle proposte.
Pubblicazione del collegamento ipertestuale all'apposita sezione del sito istituzionale dedicata al servizio di gestione dei rifiuti, costituita ai sensi della deliberazione ARERA n. 444 del 31 ottobre 2019	Deliberazione ANAC n. 803 del 7 ottobre 2020	“Amministrazione trasparente”, sotto sezione “Servizi erogati”	- Per Argenta: Responsabile Servizio Ambiente - Per Portomaggiore e Ostellato : Responsabile Servizio Tecnico	- Per Argenta: Responsabile Servizio Ambiente - Per Portomaggiore e Ostellato : Responsabile Servizio Tecnico	Tempestivamente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti	100%	effettuato il collegamento
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	100%	Il Settore Risorse Umane ha provveduto a pubblicare Composizione Cug nuovi componenti nominati con DT 222 del 16-04-2025, Piano Azioni Positive 2025-2025 allegato al PIAO; Relazione annuale (adempimento direttiva 1/2019) inviata con prot.n.9594 del 20/03/2025 (scad 30/03); Aggiornamento costante dei recapiti Consiglieri di Parità prov. Fe
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	Non sussiste il caso	Non sussiste il caso per l'anno 2025
Pubblicazione 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)	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	“Amministrazione trasparente”, sotto sezione “Altri contenuti – Dati Ulteriori”	Responsabile Servizio Finanziario Unione	Responsabile Servizio Finanziario Unione	Annualmente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti	100%	Il 30.05.2025 è stata pubblicata nell'apposita sezione della pagina dell'amministrazione trasparente la relazione relativa all'ammontare complessivo dei proventi da sanzioni violazioni Codice della Strada, come risultante dal Rendiconto di gestione approvato anno 2024

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	SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
Pubblicazione 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	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	“Amministrazione trasparente”, sotto sezione “Attività e procedimenti”, sotto sezione di secondo livello “Monitoraggio tempi procedurali”	Responsabile Servizio SUAP	Responsabile Servizio SUAP	Annualmente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti	100%	Indicato nei principali servizi di SUAP https://www.unionevalliedelizie.fe.it/servizio/autorizzazione-unica
Pubblicazione 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.	Art. 48, comma 3, lettera c) del D.lgs. n. 159/2011 (Codice delle Leggi antimafia)	“Amministrazione trasparente”, sotto sezione “Beni immobili e gestione patrimonio”, sotto sezione di secondo livello “Patrimonio immobiliare”	Responsabile Settore LL.PP. Comuni	Responsabile Settore LL.PP. Comuni	Tempestivo	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti	Non sussiste il caso	Non sussiste il caso per l'anno 2025
Pubblicazione, al termine dello stato di emergenza sanitaria , della rendicontazione separata delle erogazioni liberali ricevute da ciascuna Amministrazione a sostegno dell’Emergenza epidemiologica	Comunicati del Presidente dell’ANAC	“Amministrazione trasparente”, sotto sezione “Interventi straordinari e di emergenza”	Responsabile Servizio Finanziario	Responsabile Servizio Finanziario	Annualmente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti	Non sussiste il caso	Non sussiste il caso per l'anno 2025
Pubblicazione, 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.	Deliberazione ANAC n. 1047 del 25/11/2020	“Amministrazione trasparente”, sotto sezione “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti”	Responsabili di Servizio interessati che hanno impiegato la CUC negli affidamenti	Responsabile Servizio Risorse umane	Annualmente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti	50%	Settore RU assolto al momento del pagamento - attraverso PERLA PA e collegamento alla sezione trasparenza
Pubblicazione 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	Deliberazione ANAC n. 468 del 16 giugno 2021	“Amministrazione trasparente”, sotto sezione “Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”, sotto sezione di secondo livello “Criteri e modalità”	Responsabile Servizi Sociali	Responsabile Servizi Sociali	Tempestivamente	Aggiornamento costante pubblicazione nei tempi previsti	100%	pubblicati e aggiornati