



Città di Sassuolo



Palazzo Ducale – Salone delle Guardie

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024

*(art. 6, commi da 1 a 4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio.

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale questo Ente comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante i quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9/06/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6/08/2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione-PNA e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D.L. 9/06/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6/08/2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30/12/2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25/02/2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. 30/04/2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione	Comune di Sassuolo
Indirizzo	Via Fenuzzi 5 – 41040 Sassuolo (MO)
Codice fiscale e Partita IVA	00235880366
Sindaco pro tempore	Gian Francesco Menani
Sito internet istituzionale	www.comune.sassuolo.mo.it
Telefono	0536 880711
PEC	comune.sassuolo@cert.comune.sassuolo.mo.it
Codice Istat	036040
Comparto di appartenenza	Enti locali

Territorio comunale	estensione in km quadrati	km di strade provinciali	km di strade comunali	abitanti per km quadrato
	38,70	16,15	196,295	1.050

Popolazione	al 31.12.2020	al 31.12.2021	di cui maschi	di cui femmine
	40.845	40.671	19.971	20.700

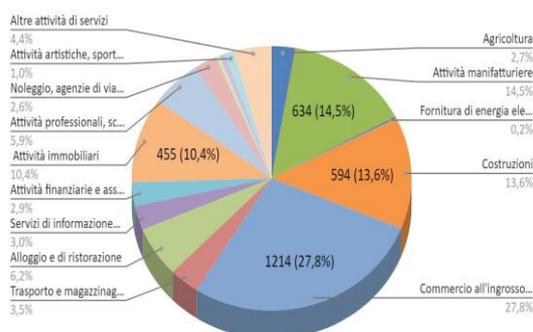
Dotazione Organica Qualifica (dirig.) / Categoria (personale)	Totale dipendenti in servizio al 31/12/2021	di cui maschi	di cui femmine
Dirigenziale	4	2	2
D	68	16	52
C	115	39	76
B da posizione economica accesso B3	15	5	10
B da posizione economica accesso B1	11	1	10
A	2	1	1
Totali	215	64	151

Struttura economica del territorio nell'anno 2021

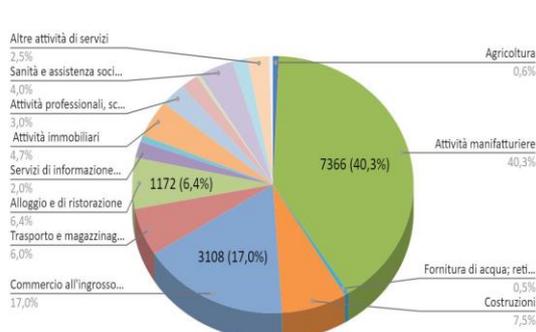
(Fonte interna: Servizio Sviluppo turistico-economico e politiche giovanili)

Sassuolo si conferma per una forte incidenza del comparto manifatturiero, sia per addetti, sia per numero di imprese. Nel 2021 risultano attive 4.365 imprese con 18.299 addetti.

IMPRESE ATTIVE



ADDETTI



Fonte: Elaborazione dati CCIAA di Modena

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione di Programmazione	Documento	Atto approvazione
Valore Pubblico	Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024 (Nota Aggiornamento)	Delibera di Consiglio n. 64 del 20/12/2021
	Agenda digitale locale 2022-2025	Delibera della Giunta Unione Com. Distretto Ceramico n. 47 del 27/07/2022
Performance	Piano Esecutivo di Gestione (Peg) – Parte Obiettivi 2022-2024	Delibera di Giunta n. 269 del 28/12/2021
	Piano della Performance 2022-2024	Delibere di Giunta n. 269 del 28/12/2021 e n. 140 del 02/08/2022
	Piano delle Azioni Positive 2022- 2024	Delibera di Giunta n. 276 del 28/12/2021
Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024	Delibera di Giunta n. 77 del 10/05/2022

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Sottosezione di Programmazione	Documento	Atto approvazione
Struttura organizzativa	Struttura organizzativa	Delibera di Giunta n. 27 del 01/03/2022
Organizzazione del lavoro agile	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Sassuolo è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e dalle deliberazioni dell'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, in quanto applicabili. In merito si precisa che: a. con DGU n. 112/2020 avente ad oggetto: "Approvazione disciplinare e modulistica in merito alla disciplina del lavoro agile (cd smart working)" sono stati adottati:	Delibere della Giunta Unione Com. Distretto Ceramico: - n. 112/2020 (approvazione disciplinare e modulistica smart working) - n. 43/2022 (linee di indirizzo in merito adozione del POLA da da parte dell'Unione e dei Comuni ad essa aderenti)

Sottosezione di Programmazione	Documento	Atto approvazione
	1. il disciplinare dello smartworking; 2. l'accordo individuale per attivare lo smartworking; 3. l'informativa sulla salute e sicurezza (allegato obbligatorio dell'accordo) 4. il disciplinare per utenti dei sistemi informativi dell'Unione Comuni Distretto Ceramico (allegato obbligatorio dell'accordo); b. con DGU n. 43/2022 sono state adottate le "Linee di indirizzo" in merito adozione del POLA da parte dell'Unione e dei Comuni ad essa aderenti.	
Piano triennale dei fabbisogni di personale	Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024	Delibere di Giunta n. 230 del 23/11/2021, n. 56 del 19/04/2022 e n. 138 del 02/08/2022
	Piano della formazione del personale 2022-2024	Approvato, con questa deliberazione, come allegato A1 del PIAO

Sezione 4. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", anche utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alle Delibere di Giunta n. 222 del 17/12/2013 e n. 232 del 23/11/2021;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

L'ente, ai predetti fini, procederà alla verifica dello stato attuazione programmi al 30/6, alla verifica semestrale dello stato di avanzamento degli obiettivi del PdO/PdP, nonché alla redazione della Relazione sulla performance di cui al D.Lgs. n. 150/2009.



Città di Sassuolo

PIANO FORMAZIONE 2022-2024

La formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione, che richiedono sempre più flessibilità nella gestione dei servizi, anche tramite l'acquisizione di strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La formazione è un processo complesso che, attraverso la valorizzazione del personale, consente il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Gli interventi del presente Piano sono mirati, infatti, alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire, a ciascun dipendente, la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuiti nell'ambito della struttura, nel rispetto dei principi di uguaglianza e imparzialità, continuità, efficacia ed efficienza.

Tra le disposizioni normative in materia, queste le principali:

- D.Lgs. n. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede che le Pubbliche amministrazioni curino la migliore utilizzazione delle risorse umane anche tramite la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- artt. 49-bis e 49-ter del CCNL 21/05/2018 per il personale degli Enti locali, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Legge 6/11/2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (articolo 1 comma 8 e comma 10 lettera c) e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. n.33/2013 e il D.Lgs. n. 39/2013), che prevedono, tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio (in questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione);
- Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al D.Lgs. 07/03/2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art. 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici", prevede che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuino politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità

e alle tecnologie assistive, politiche che siano altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- D.Lgs. 9/04/2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3/08/2009, n. 106, "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro", il quale dispone, all'art. 37, che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:
 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda;
- e che i dirigenti e i preposti ricevono, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Premesso che la gestione di percorsi comuni di formazione rientra tra le funzioni demandate all'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, per questo ente **l'attività formativa del triennio 2022-2024** si svilupperà, prevalentemente, secondo le seguenti direttrici di sviluppo e con le seguenti modalità:

1. Formazione specialistica

Per formazione specialistica si intende l'aggiornamento in materie specifiche, necessario per effetto di nuove disposizioni normative o di novità di carattere tecnologico o, ancora, per effetto dell'acquisto di nuovi software o procedure informatiche.

Questo tipo di formazione, diffusa presso tutti i settori dell'ente, viene realizzata in modo prevalente tramite l'adesione del personale a corsi cd. "a catalogo", proposti da formatori professionali, soprattutto tramite webinar, che consentono minori costi di iscrizione e di partecipazione; la formazione "in presenza", dall'anno 2020, con le restrizioni imposte dalla necessità di contrastare la diffusione del Covid19, può considerarsi limitata e residuale. Su richiesta degli interessati, e previa autorizzazione dei dirigenti di riferimento, il Settore competente in materia di personale dell'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, cui è stata conferita la funzione, adotta gli atti necessari per la partecipazione alle iniziative formative in argomento, nel rispetto del budget annuale complessivo di spesa a disposizione. La "natura" e le caratteristiche intrinseche di questo tipo di formazione (pronta disponibilità al verificarsi della necessità, specializzazione, ecc.), nonché l'esiguità del budget disponibile per la stessa, non rendono opportuna la definizione preventiva di un vero e proprio "piano formativo" a livello d'ente, che si presterebbe a continue necessità di integrazione/modificazione.

Budget stanziato a bilancio sul cap. 1101.03.01: anno 2022 euro 8.750,00; anno 2023 euro 8.750,00; anno 2024 euro 8.750,00.

2. Formazione specialistica Polizia Locale

La formazione del personale della Polizia Locale, sia per i neo assunti sia più approfondita e specialistica, è prevalentemente organizzata e fornita dalla Scuola Interregionale di Polizia Locale, con sede in Modena (Via F. Busani 14), di cui il Comune di Sassuolo è socio. I corsi, a pagamento o con partecipazione a titolo gratuito, vengono realizzati nel corso di tutto l'anno sia in presenza che a mezzo web, per problematiche legate all'emergenza sanitaria. Nel biennio 2020-2021 il personale della Polizia Locale ha partecipato ai seguenti corsi:

- neo assunti, della durata di 250 ore, n. 8 agenti;
- addestramento per ricerca stupefacente con unità cinofila, della durata di 6 ore, n.2 agenti;
- "Codice Rosso" (violenza di genere), della durata di 12 ore, tutti gli agenti;
- Codice della Strada - aggiornamento, della durata di 18 ore, tutti gli agenti.

- polizia annonaria - commercio ambulante, della durata di 18 ore, tutti gli operatori.
- Per il triennio 2022- 2024 si programma la partecipazione a corsi sulle seguenti materie:
- neo assunti, della durata di 250 ore, n. 5 agenti;
 - violenza di genere, della durata di 6 ore, seminario aperto a tutti gli agenti;
 - polizia giudiziaria, della durata di 18 ore, tutti gli operatori;
 - specialistico polizia giudiziaria, della durata di 12 ore, n. 8 ufficiali/ispettori e n. 2 agenti dell'Ufficio PG;
 - commercio, con particolare riguardo ai pubblici esercizi, della durata di 18 ore, operatori da individuare;
 - video sorveglianza, bodycam e privacy, della durata di 12 ore, tutti gli agenti;
 - Codice della Strada - aggiornamento, della durata di 18 ore, tutti gli operatori;
 - etica professionale, della durata di 6 ore, tutti gli operatori;
 - cerimoniale, della durata di 6 ore, n. 10 agenti neo assunti;
 - conduttore dell'unità cinofila, della durata di sei mesi, presso la Scuola di Formazione del Comando di Polizia Locale di Milano, n. 1 operatore.

Budget stanziato a bilancio sul cap. 03011.03.030110309: anno 2022 euro 4.000; anno 2023 euro 4.000; anno 2024 euro 4.000.

Alcuni corsi sono finanziati dal Ministero (progetto scuole sicure) o cofinanziati nell'ambito di progetti regionali.

3. Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza

I fabbisogni formativi in tale ambito sono individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. In continuità con le iniziative formative realizzate negli anni precedenti, per la formazione verrà privilegiata la formazione a distanza, tramite piattaforme web.

Tra le iniziative ricomprese in questa categoria di formazione, si conferma l'adesione di questo ente, nel triennio 2022-2024, alle giornate di approfondimento e studio promosse dall'Osservatorio Provinciale degli appalti pubblici ed organizzati dall'Agenzia per l'energia e lo sviluppo sostenibile AESS di Modena, di norma 7-8 nel corso di ogni anno, in materia di contratti pubblici e problematiche inerenti il codice degli appalti (D.Lgs. n. 50/2016, e s.m.i.). Ai seminari predetti parteciperanno, di volta in volta, dirigenti e dipendenti dell'ente, assegnati ai vari Settori/Servizi, per esigenze di aggiornamento e formazione in riferimento ai temi ed alle materie oggetto dell'iniziativa, nonché in relazione alle attribuzioni istituzionalmente espletate. A titolo di esempio si indicano, di seguito, le iniziative che verranno realizzate nel periodo aprile-dicembre 2022:

1. Società partecipate: il riordino, le vicende soggettive e le società in house;
2. La valutazione della congruità dell'offerta: metodologie di valutazione dei costi anche della manodopera;
3. PNRR- Prima parte (modalità attuative da parte delle pubbliche amministrazioni - inquadramento generale - fondi diretti e fondi ministeri e regioni);
4. PNRR – seconda parte (bandi e rendicontazioni);
5. Esecuzione dei lavori: modifiche contrattuali, varianti, subappalto, gestione esecutiva appalto;
6. Antimafia, legalità, anticorruzione (PIAO – Piano Integrativo di Attività e Organizzazione);
7. Aggiornamento sulle ultime novità degli appalti, tendenze giurisprudenziali;
8. Pari opportunità, rispetto della presenza femminile.

L'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno è stata effettuata, in particolare, con il controllo successivo di regolarità amministrativa. Gli atti controllati hanno evidenziato elementi di carattere formale e sostanziale tali da poter giungere ad un giudizio positivo di regolarità amministrativa. Permangono alcune imperfezioni, ma è evidente lo sforzo fatto dagli uffici per migliorarsi nella redazione degli atti amministrativi e nell'utilizzo del software a disposizione, anche dopo il percorso formativo interno, realizzato dal Servizio Segreteria Generale e Organizzazione

nell'anno 2021 nei confronti di tutti i Settori dell'ente, per diffondere buone prassi per una più ordinata ed efficiente produzione documentale. All'iniziativa hanno partecipato 65 persone, nel corso di quattro incontri della durata di due ore ciascuno, al termine dei quali è stato fornito un breve "manuale d'uso". L'iniziativa verrà riproposta nell'anno 2022 per i Servizi dell'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, nell'ambito del *service* reso dalla Segreteria di questo ente, e risponde, di fatto, a diverse esigenze:

- 1) maggiore comprensibilità degli atti, dato che oltre ad essere un atto tecnico-giuridico, l'atto amministrativo è anche un atto comunicativo con il quale l'Amministrazione si fa capire e si fa conoscere dai cittadini e, pertanto, se gli atti sono redatti secondo regole che ne aumentino l'omogeneità e ne diminuiscano le imprecisioni saranno maggiormente comprensibili;
- 2) correttezza e pertinenza dei riferimenti ricorrenti o giuridici;
- 3) maggiore accuratezza nella formazione dell'atto al fine di evitare maldestre duplicazioni di documenti redatti in precedenza.

Qualora ne venga fatta richiesta, la predetta formazione verrà replicata nel triennio 2022-2024 anche all'interno del Comune.

Budget stanziato a bilancio sul cap. 1111.03.45: anno 2022 euro 10.000,00; anno 2023 euro 5.000,00; anno 2024 euro 5.000,00.

4. Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro

I fabbisogni formativi in tale ambito sono individuati e programmati dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione, in ragione delle varie tipologie di addetti e del livello di rischio, determinato per l'Amministrazione Pubblica e l'Istruzione di livello medio (2 su una scala di 3), nonché sulla base delle disposizioni normative vigenti (in particolare: art. 37 D.Lgs. 81/2008, D.M. 10/03/1998 e s.m.i., Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011, linee applicative dell'Accordo Stato-Regioni del 07/07/2016). Gli argomenti dei corsi di formazione sulla sicurezza si riferiscono a situazioni di rischio, possibili danni, infortuni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione specifiche.

Di seguito la programmazione per il triennio 2022-2024:

Anno	Formazione	N. dip.	Ore corso	Modalità erogazione	Periodo indicativo	Spesa presunta (€)
2022	BLSD laici (utilizzo defibrillatore)	20	5	in presenza	sett.-ott.	1.300,00
2022	Addetti Primo soccorso (form.ne)	25	12	in presenza	sett.-dic.	4.000,00
2022	Addetti Primo soccorso (aggiorn.to)	5	4	in presenza	sett.-dic.	280,00
2022	RLS (rappresentante lav.sicurezza)	2	32	e-learnig	nov.-dic.	400,00
2022	Lavoratori (art.37 Dlgs 81/2008 rischio medio): form.generale	55	4	e-learnig	ott.-nov.	2.200,00
2022/2023	Lavoratori (art.37 Dlgs 81/2008 rischio medio): form.specifica	55	8	aula + e-learnig	dic.-febb.	4.400,00
2023	Addetti antincendio (aggiornam.to)	50	5	in presenza	mar.-ott.	4.750,00
2023	Addetti antincendio (formazione)	10	8	in presenza	mar.-ott.	1.300,00
2024	Lavoratori (art.37 Dlgs 81/2008 rischio medio): aggiornamento	150	6	e-learnig	mar.-giu.	7.500,00

Budget stanziato a bilancio sul cap. 8021.03.09: anno 2022 euro 9.000,00; anno 2023 euro 9.000,00; anno 2024 euro 9.000,00.

5. Formazione gratuita tramite adesione al Programma Formativo INPS Valore-PA

L'ente ha aderito al Programma Formativo INPS Valore-PA, che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni. Previo accreditamento dell'ente sulla piattaforma dell'INPS, il personale interessato viene segnalato per poter partecipare gratuitamente a corsi di formazione o master, di vario livello di approfondimento, realizzati da prestigiose Università. Tra le materie presenti nel catalogo proposto dall'INPS per il 2022/2023: anticorruzione, trasparenza e integrità; capacità di gestione delle risorse umane, di gestire i conflitti e di lavorare in gruppo; misurazione e valutazione della performance organizzativa; competenze digitali; competenze specialistiche in materia di contabilità, previdenza, assistenza e welfare.

A titolo esemplificativo si riportano, di seguito, alcuni dei corsi già frequentati da dipendenti dell'ente:

- 2019 corso di formazione di II° livelli Universitas Studiorum Insubriae (40 ore) “Affidamento appalti, concessioni e altri contratti di partenariato pubblico-privato”;
- 2020 corso di formazione di I° Livello Università Pisa (50 ore) “La gestione dell'IVA attiva e passiva negli enti locali e la fiscalità locale e territoriale”;
- 2020 corso di formazione Università degli studi di Padova (50 ore) “So-stare nei conflitti: gestire i conflitti, gestire le risorse umane”;
- 2021 corso di alta formazione Università degli studi Internazionali di Roma UNINT (40 ore) “Performance nella P.A. in un'ottica di programmazione integrata”;
- 2021 corso di formazione Università di Modena e Reggio UNIMORE (40 ore) “Anticorruzione, trasparenza, integrità”;
- 2022 corso Università L. Bocconi di Milano (40 ore) “Nuovi modelli di gestione delle risorse umane: valorizzare le differenze, gestire i gruppi e i conflitti”.

6. Formazione digitale

Questo Comune, come tutti gli enti dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, ha iniziato un processo di transizione al digitale a partire dal 2014, in coerenza con le linee strategiche delineate dalla Regione Emilia Romagna. In particolare nel 2019 gli enti dell'Unione hanno adottato l'Agenda Digitale Locale dell'Emilia Romagna 2019-2021, che prevedeva varie azioni, in collaborazione anche con il Responsabile per la Transizione al Digitale e con i Sistemi Informativi Associati, tendenti sia ad armonizzare e ottimizzare l'uso delle risorse strumentali e umane, sia a implementare i servizi per i cittadini e le imprese del territorio. La nuova Agenda Digitale 2022-2025, ridenominata anche *Data Valley Bene Comune*, definisce e rinnova strategie, strumenti e obiettivi, individuando otto ambiti di intervento, anche finanziati da risorse messe a disposizione dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per la transizione digitale, per dare un impulso ancora maggiore alle azioni di digitalizzazione. Per quanto qui interessa, tramite il SIA dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, verrà reso organico e permanente un percorso di educazione digitale, per mantenere i dipendenti allineati sulle nuove tecnologie e per gestire un veloce e proficuo “onboarding tecnico” dei nuovi operatori. L'azione di educazione digitale, quindi, iniziata durante l'emergenza sanitaria del 2020, proseguirà e si arricchirà tramite percorsi di educazione digitale per:

- creare un processo di onboarding tecnico dei nuovi assunti e dei collaboratori,
- creare la cultura di formazione professionale continua, con particolare attenzione ai dipendenti non-nativi digitali per i quali si proseguiranno e rafforzeranno interventi formativi e di sensibilizzazione verso l'uso delle tecnologie digitali e l'abbandono di procedure manuali e che fanno ricorso all'uso di documenti cartacei;
- migliorare le competenze professionali dei redattori del sito web

Per l'approfondimento di queste tematiche si rimanda al documento “Agenda digitale Locale 2022-2025”, predisposto dal Responsabile della Transizione al Digitale, responsabile del SIA dell'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, ed approvato dalla Giunta dell'Unione stessa in ragione del conferimento all'Unione, da parte dei Comuni di Fiorano Modenese,

Formigine, Frassinoro, Maranello, Montefiorino, Palagano, Prignano sulla Secchia e Sassuolo, delle funzioni di gestione dei servizi informatici e telematici (SIA), stipulata con atto dell'Unione repertorio n. 69 in data 16/02/2015.

Ancora in tema di formazione digitale, nel triennio di che trattasi questo ente, in quanto facente parte dell'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, usufruirà gratuitamente di una formazione permanente di alto livello tramite il sistema di e-learning federato per la pubblica amministrazione della Regione Emilia-Romagna (SELF), risorsa attiva dal 2005 con lo scopo di supportare l'uso delle tecnologie nella formazione del personale, che si avvale di un Centro Servizi regionale che consente di offrire alla Regione e agli enti che aderiscono un ambiente completo per l'e-learning e servizi tecnologici e professionali di supporto. Il Settore Personale dell'Unione, infatti, ha recentemente stipulato con la Regione una convenzione quinquennale, che consentirà di sviluppare pratiche formative assistite dalle tecnologie, acquisire competenze specifiche, condividere risorse didattiche ed esperienze attraverso lo sviluppo e la sperimentazione di percorsi didattici assistiti dalle tecnologie, e quindi di perseguire gli obiettivi il miglioramento dell'efficienza delle attività delle pubbliche amministrazione e l'economicità di gestione.

Per l'approfondimento di questa tematica si rimanda alla deliberazione della Giunta Unione n. 41/2022.