

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO

Negli ultimi anni il tema del Valore Pubblico è tornato al centro del dibattito nella Pubblica Amministrazione, anche grazie all'introduzione del PIAO che ha la finalità di supportare le Pubbliche Amministrazioni nel processo di creazione, misurazione e valutazione del VALORE PUBBLICO, inteso come incremento del benessere economico, sociale, sanitario, ambientale, ecc. a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Ciò significa mettere in evidenza i risultati conseguiti dall'azione pubblica, tenendo conto che il contesto in cui opera è caratterizzato da una forte complessità, sia per le crescenti ed eterogenee aspettative da soddisfare, sia per la molteplicità di soggetti con i quali l'Amministrazione si trova ad interagire.

Che cosa si intende per Valore Pubblico?

Per fare chiarezza, occorre in primo luogo operare una distinzione tra Valore Pubblico e valore settoriale e, in secondo luogo, tra Valore Pubblico in senso ampio e Valore Pubblico in senso stretto.

Con valore settoriale si intende l'impatto specifico generato dalle politiche dell'ente sul livello di benessere settoriale (cioè solo economico, sociale, ambientale o sanitario ecc.) di cittadini e imprese.

Per Valore Pubblico in senso stretto s'intende, invece, l'impatto medio generato dalle politiche dell'ente sul livello di benessere complessivo (multidimensionale, e cioè sia economico, sia sociale, sia ambientale, sia sanitario ecc.) di cittadini e imprese.

Per Valore Pubblico in senso ampio s'intende, infine, l'impatto medio generato dalle politiche dell'ente sul livello di benessere complessivo (multidimensionale, cioè sia economico, sia sociale, sia ambientale, sia sanitario ecc.) di cittadini e imprese, ottenuto governando le performance in tale direzione, proteggendo dai rischi connessi, tutelando lo stato di salute delle risorse dell'ente: dunque, performance management come leva di creazione del Valore Pubblico; risk management come leva di protezione del Valore Pubblico; organizzazione e salute delle risorse come condizione abilitante del Valore Pubblico.

Anche ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) interviene a definire il ruolo di Valore Pubblico, assumendo una prospettiva finalizzata, più che alla creazione di Valore Pubblico, al suo mantenimento.

Se, infatti, le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del Valore Pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

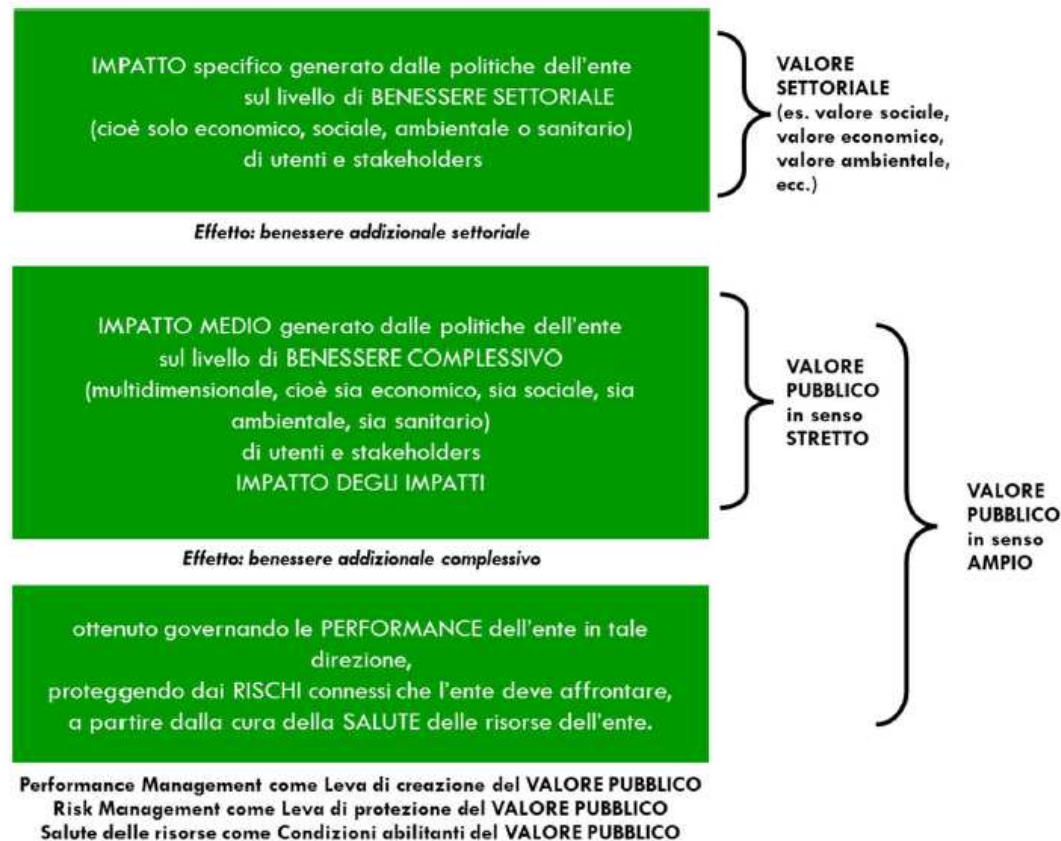


Figura 3 – Valore Pubblico e valore settoriale

Fonte: Deidda Gagliardo E. (2022)

Come si crea Valore Pubblico?

La creazione di Valore Pubblico esterno dipende dal miglioramento delle performance che, a sua volta, dipende dal miglioramento della salute delle risorse dell'amministrazione: la creazione di Valore Pubblico interno è, dunque, il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno.



Alla luce di ciò, si ritiene che la creazione di valore pubblico passi attraverso l'allineamento di quattro dimensioni, distinte ma interdipendenti:

1. La dimensione "mission istituzionale" esprime la capacità dell'Ente di raggiungere la propria mission istituzionale ed il proprio programma di mandato, garantendo adeguati livelli di quantità, qualità e soddisfazione dell'utenza dei servizi erogati.
2. La dimensione "capacità operativa" esprime il grado di sviluppo dei seguenti aspetti dell'organizzazione:
 - sana gestione finanziaria;
 - organizzazione e processi, al cui interno sono compresi semplificazione, digitalizzazione, lavoro agile;
 - sviluppo del capitale umano, dove trovano allocazione formazione, sviluppo delle competenze, pari opportunità ed equilibrio di genere;
 - accessibilità fisica e digitale;
 - trasparenza e anticorruzione;
 - sicurezza (sui luoghi di lavoro, informatica e protezione dati personali).
3. La dimensione "capacità relazionale" esprime l'abilità dell'Ente di coinvolgere gli stakeholder nelle iniziative e nella valutazione dei servizi erogati.
4. La dimensione "legittimazione da parte degli organi di controllo" esprime il grado di legittimazione pronunciato dagli organi di controllo interni ed esterni all'Ente.

Per creare valore pubblico, ossia agire all'interno delle predette 4 dimensioni, è necessario programmare, partendo da un'attenta analisi della comunità e dei suoi bisogni e combinando questi ultimi con le risorse disponibili.

La scala del valore pubblico



In quest'ottica un ruolo fondamentale viene assunto dalla formazione e valorizzazione del capitale umano, in quanto genera:

- Valore per le Persone: la formazione è vista come uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle competenze individuali, la crescita professionale e l'aumento della consapevolezza del proprio ruolo.
- Valore per le Amministrazioni: la formazione è un catalizzatore di produttività ed efficienza organizzativa, promuovendo l'innovazione e aiutando le amministrazioni a rispondere alle sfide di un mondo in continua evoluzione. Le organizzazioni che investono nella formazione sono meglio posizionate per affrontare problemi complessi, raggiungere gli obiettivi e creare valore pubblico. La formazione è un fattore determinante per la creazione di valore pubblico, inteso come i benefici e i miglioramenti apportati alle comunità e alla società nel suo complesso.
- Valore Pubblico: la formazione contribuisce alla creazione di valore pubblico attraverso i benefici che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità, inclusi aspetti come l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico. Inoltre, la formazione accresce la fiducia dei cittadini e delle imprese nelle istituzioni, incentivando un ulteriore miglioramento delle competenze dei dipendenti pubblici.
- Impatto Interno ed Esterno: la formazione ha un impatto sia interno che esterno alle amministrazioni. Internamente, migliora la soddisfazione, la fidelizzazione, il benessere organizzativo e l'impegno dei dipendenti. Esternamente, produce esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese verso le istituzioni.
- Cambiamento: la formazione è essenziale per affrontare le transizioni amministrative, digitali ed ecologiche promosse dal PNRR, rendendo il personale pubblico capace di guidare e gestire i cambiamenti necessari per l'innovazione. La formazione obbligatoria non è vista solo come un adempimento normativo, ma come una necessità per far sì che i dipendenti interiorizzino gli obiettivi di cambiamento e diventino promotori di innovazione.

In sintesi, il valore della formazione non è limitato all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, ma si estende al miglioramento della performance individuale e organizzativa, alla produzione di valore pubblico e al rafforzamento del rapporto tra amministrazioni e cittadini. La formazione è concepita come un investimento strategico che produce benefici a vari livelli, contribuendo al progresso e al benessere della società.

In quest'ottica, le competenze e le conoscenze applicate ai servizi sono l'anello di congiunzione tra la creazione di valore pubblico (descritta nella sezione del PIAO valore pubblico, performance, anticorruzione) e lo sviluppo del personale descritta nella sezione del PIAO organizzazione, lavoro agile, fabbisogno di personale e formazione), dunque:

- a pubblica amministrazione deve creare VALORE pubblico per la propria comunità di riferimento, soddisfacendone i bisogni;
- ogni amministrazione definisce una STRATEGIA per attuare la propria missione istituzionale, creando anche valore pubblico;
- la strategia impatta sui SERVIZI che l'amministrazione svolge per adempiere ai propri compiti istituzionali
- i servizi vengono erogati dai dipendenti pubblici con conoscenze e COMPETENZE adatte ai compiti assegnati a ciascuno;
- la strategia impattando sui servizi produce cambiamenti (qualitativi e/o quantitativi) nelle conoscenze e competenze richieste su tali servizi da soddisfare attuando l'opportuna FORMAZIONE.



Oltre a programmare ed orientare la propria azione all'aumento del Valore Pubblico in termini generali, l'Unione Terre di Pianura ha scelto quindi di concentrarsi sulla formazione, come descritta nell'allegato 3.4, quale strategia primaria, alla quale si aggiungono le seguenti strategie:

- Strategia n. 1 - Una pianificazione generale rispettosa del territorio
- Strategia n. 2 - Una Unione digitale

DEFINIZIONE DA LINEE GUIDA DFP	Traduzione operativa	Strategia n° 1 Una Pianificazione generale rispettosa del territorio
Quale Valore Pubblico	Problemi o opportunità prioritari	Definire le linee strategiche della pianificazione, secondo logiche di contenimento del consumo di suolo, rigenerazione dei territori urbanizzati e miglioramento della qualità urbana ed edilizia, tutela e valorizzazione del territorio con particolare attenzione ai territori agricoli, tutela e valorizzazione degli elementi storici e culturali, nonché diffusione di maggiori livelli di conoscenza del territorio e del patrimonio edilizio esistente.
Quale strategia	Policy messa in campo -riferimento agli obiettivi operativi	Approvazione del PUG di Unione
A chi è rivolto	Destinatari interni ed esterni	Tutta la popolazione residente nel territorio e i fruitori dei servizi dell'Unione e dei Comuni aderenti
Entro quando intendiamo raggiungere la strategia	Tempi e fasi (eventuali)	Assunzione/Adozione PUG: 2025 – Approvazione PUG: 2026
Come misuriamo il raggiungimento della strategia	Misura dell' impatto in relazione al problema o opportunità	Previsione all'interno della pianificazione di: contenimento del consumo di suolo, miglioramento della qualità urbana e attivazione processi di rigenerazione e riuso

Da dove partiamo	Base di partenza	Quadro conoscitivo del PSC approvato dall'Associazione Terre di Pianura nell'anno 2009 Quadro conoscitivo del PTM approvato dalla Città Metropolitana di Bologna il 12/05/2021 Documento di indirizzo al PUG approvato il 31/12/2021 Progetto "Scuole di Terre di Pianura" di rigenerazione urbana e autonomia energetica Report percorso partecipativo. Esiti e contributi relativi alla consultazione preliminare del PUG.
Qual è il traguardo atteso	Situazione desiderata nel termine previsto	In coerenza con le linee di indirizzo politiche contenute nel Documento di indirizzo approvato il 31/12/2021, costruire una Strategia per la Qualità Urbana, Ecologica e Ambientale (SQUEA) e una Disciplina del PUG finalizzate alla qualificazione e rigenerazione del tessuto urbanizzato esistente.
Dove sono verificabili i dati	Fonti per la verifica	Report Settore Governo del Territorio

DEFINIZIONE DA LINEE GUIDA DFP	Traduzione operativa	Strategia n° 2 Una Unione digitale
Quale Valore Pubblico	Problemi o opportunità prioritari	Attraverso la digitalizzazione, elevare lo standard di qualità dei servizi resi all'utenza e rendere più immediato ed efficiente il rapporto con l'Unione, nel rispetto delle regole di sicurezza imposte dal GDPR e con la consapevolezza degli obiettivi previsti dai Bandi PNRR di cui sia l'Unione che i Comuni aderenti sono soggetti attuatori
Quale strategia	Policy messa in campo -riferimento agli obiettivi operativi	• Attuazione del Bando PNRR 1.4.1: Migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali • Attuazione del Bando PNRR 1.2: Implementare un programma di supporto e incentivo per migrare sistemi, dati e applicazioni delle pubbliche amministrazioni locali verso servizi cloud qualificati • Attuazione del Bando PNRR 1.4.3: Accelerare l'adozione di pagoPA, la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni, e dell'app IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali • Attuazione del Bando PNRR 1.4.4: Favorire l'adozione dell'identità digitale (Sistema Pubblico di Identità Digitale, SPID e Carta d'Identità Elettronica, CIE) e dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR) • Attuazione del Bando PNRR 1.4.5: Sviluppare e implementare la Piattaforma notifiche digitali degli atti pubblici, l'infrastruttura che le PA utilizzeranno per la notificazione di atti amministrativi a valore legale verso persone fisiche e giuridiche, contribuendo ad una riduzione di costi e tempo per cittadini ed enti
A chi è rivolto	Destinatari interni ed esterni	Tutta la popolazione residente nel territorio e i fruitori dei servizi dell'Unione e dei Comuni aderenti

Entro quando intendiamo raggiungere la strategia	Tempi e fasi (eventuali)	2026
Come misuriamo il raggiungimento della strategia	Misura dell' impatto in relazione al problema o opportunità	• N. siti internet istituzionali e servizi digitali adeguati • N. di servizi software in cloud • N. di servizi di pagamento su PagoPA e servizi su App IO • N. di servizi accessibili con SPID/CIE • N. di servizi di notificazione su SEND
Da dove partiamo	Base di partenza	• N. siti internet istituzionali e servizi digitali adeguati: 20 • N. di servizi software in cloud: 56 • N. di servizi di pagamento su PagoPA e servizi su App IO: 236 PagoPA e 47 AppIO • N. di servizi accessibili con SPID/CIE: 15 • N. di servizi di notificazione su SEND: 8
Qual è il traguardo atteso	Situazione desiderata nel termine previsto	• N. siti internet istituzionali e servizi digitali adeguati: 25 • N. di servizi software in cloud: 56 • N. di servizi di pagamento su PagoPA e servizi su App IO: 240 PagoPA e 60 AppIO • N. di servizi accessibili con SPID/CIE: tutti i servizi digitali erogati • N. di servizi di notificazione su SEND: 13
Dove sono verificabili i dati	Fonti per la verifica	Report Settore Innovazione Tecnologica e SIA

2.1.1 PIANO PER L'ACCESSIBILITÀ

**MODALITÀ E AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ ALLE AMMINISTRAZIONI, FISICA E DIGITALE, DA PARTE DEI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DEI CITTADINI CON DISABILITÀ
E A GARANTIRE UN'EFFICACE INTEGRAZIONE NELL'AMBIENTE DI LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ
in attuazione dell'art. 6 comma 2 lett. f) del D.L. 09/06/2021, n. 80, dell'art. 3 del D.Lgs. 13/12/2023, n. 222 e dell'art. 39-ter del D.lgs. 165/2001**

2.1.1.1 PREMESSE E INQUADRAMENTO NORMATIVO

Per **accessibilità** si intende l'accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, inclusi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, pure tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

Il Decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 attua l'art. 2, c. 2, lettera e), della Legge n. 227/2021, per garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione, nel rispetto del diritto europeo e internazionale in materia, in conformità:

- all'articolo 117 della Costituzione,
- agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano e alle relative norme di attuazione,
- all'articolo 9 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dalla Legge n. 18/2009.

Il decreto modifica l'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, nella L. n. 113/2021, inserendo, dopo il comma 2, i seguenti commi:

«2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone

con disabilità' anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolve anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità' nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».

Il decreto modifica altresì l'articolo 39-ter del D.lgs. 165/2001, estendendone l'obbligatorietà alle amministrazioni che occupano meno di 200 dipendenti, che oggi recita:

"1. Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio.

1-bis. Il responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.

2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:

a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;

b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.”

Le **associazioni rappresentative delle persone con disabilità** iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore partecipano, nei modi definiti dall'**Organismo indipendente di valutazione**, secondo criteri di maggiore rappresentatività nazionale o territoriale e sulla base di specifiche competenze ed esperienze per materia, alla formazione della sezione del Piano integrato di attività e organizzazione.

Tali associazioni rappresentative delle persone con disabilità possono presentare osservazioni, nei modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, al piano della performance, quando ne sia prevista la redazione.

Le p.a. che erogano servizi e i concessionari di pubblici servizi sono tenuti a indicare nella **carta dei servizi** i livelli di qualità del servizio erogato in merito all'effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità, evidenziando quanto previsto dalla normativa vigente nello specifico settore di riferimento, indicando per le varie disabilità:

- i diritti, pure di natura risarcitoria, che gli utenti possono esigere nei confronti dei gestori del servizio e dell'infrastruttura,
- le modalità con cui esigerli, anche attraverso gli organi o le autorità di controllo preposte.

Il D.Lgs. 05/02/2024, n. 20 ha altresì istituito l'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, che tra i propri compiti ha quello di vigilare sulla presenza di situazioni discriminatorie ed acquisire informazioni dalle pubbliche amministrazioni, e formulare alle stesse raccomandazioni e pareri.

2.1.1.2 IL GRUPPO DI LAVORO

Dovendo individuare una figura apicale che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, si ritiene di designare la Responsabile del Settore Welfare Locale, che presenta il profilo maggiormente aderente a quello descritto dalla norma, quale Responsabile per l'accessibilità, ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 222/2023 e dell'art. 39-ter del D.lgs. 165/2001.

Il Responsabile per l'accessibilità definisce specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la definizione:

- degli obiettivi programmatici e strategici della performance, secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

Essendo necessaria una pluralità di competenze tecniche:

- in merito all'accessibilità degli ambienti fisici,
- in merito all'accessibilità mediante le tecnologie dell'informazione e della comunicazione,
- in merito alla integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità,

si rende indispensabile adottare misure specifiche per rafforzare l'effettività della funzione, in particolare affiancare al Responsabile per l'accessibilità un gruppo di lavoro esperto nelle specifiche materie sopra elencate (un tecnico geometra o ingegnere o architetto, un tecnico informatico, un esperto di gestione del personale) e prevedere che il gruppo di lavoro sia accompagnato nel proprio ruolo dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, nominato ai sensi del D.lgs. 81/2008, per le materie di sua competenza.

I nominativi dei soggetti facenti parte del gruppo di lavoro sono individuati con delibera di Giunta e comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, a norma dell'art. 6 comma 2-bis del D.L. 80/2021.

Al fine di dare piena effettività alla funzione istituita, viene previsto all'interno del piano della **formazione** un percorso formativo ad hoc per il Responsabile per l'accessibilità e, ove occorra, per il gruppo di lavoro.

2.1.1.3 IL CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ

Nell'anno 2025, considerata la novità della normativa di riferimento, si procederà a:

- insediamento del gruppo di lavoro,
- individuazione e realizzazione del percorso formativo,
- instaurazione dei rapporti con le associazioni rappresentative delle persone con disabilità, al fine del coinvolgimento nella successiva programmazione.

2.1.1.4 OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ ANNO 2025 PER L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA E COMUNI ADERENTI

Premesso:

- che il decreto-legge n. 179/2012, convertito con Legge n. 221/2012, all'articolo 9 "Documenti informatici di tipo aperto" introduce con il comma 7 l'obbligo, a carico delle pubbliche amministrazioni, di pubblicare entro il 31 marzo sul proprio sito web gli obiettivi annuali di accessibilità;
- che l'accessibilità è intesa quale capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, relativamente sia ai prodotti hardware che software;
- che la disposizione di cui al presente atto si colloca nell'ambito delle misure che favoriscono la trasparenza degli enti pubblici;

Di seguito si riportano gli obiettivi annuali di accessibilità dell'Unione dei Comuni Terre di Pianura e dei Comuni aderenti (Baricella, Granarolo dell'Emilia, Malalbergo e Minerbio), in conformità al disposto normativo di cui all'art. 9 comma 7 del D.L. 179/2012.

PREMESSA

Come previsto dal decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 convertito con Legge 17 dicembre 2012 n. 221, le Amministrazioni pubbliche sono tenute a pubblicare i criteri per rendere possibile l'accessibilità delle postazioni di lavoro e dei documenti pubblicati nei siti web, in modo da fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari. Essa riguarda i prodotti hardware e software (compresi i siti web) delle pubbliche amministrazioni (L. n. 4/2004).

Il presente documento è disponibile nella sezione "Amministrazione trasparente - Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, meta-dati e banche dati" del sito istituzionale dell'Unione e dei Comuni aderenti (Baricella, Granarolo dell'Emilia, Malalbergo, Minerbio). L'Atto costitutivo dell'Unione dei Comuni Terre di Pianura è stato sottoscritto in data 28 gennaio 2010 e gli organi dell'Unione si sono regolarmente insediati ai sensi di legge e dello Statuto.

OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ PER L'ANNO 2025

La tabella sottostante evidenzia il piano di sviluppo in materia di accessibilità per l'anno 2025 per l'Unione dei Comuni Terre di Pianura e i Comuni aderenti (Baricella, Granarolo dell'Emilia, Malalbergo, Minerbio). Gli obiettivi descritti saranno realizzati secondo le normative vigenti in modo compatibile alle risorse a disposizione.

Obiettivo	Intervento da realizzare	Struttura coinvolta	Tempi attuativi
Sito web istituzionale	Formazione - Aspetti tecnici Organizzazione del lavoro	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025
Sito web istituzionale	Nomina del Responsabile della Transizione al digitale	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025
Sito web istituzionale	Organizzazione del lavoro - Piano per l'utilizzo del telelavoro	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025

Sito web istituzionale	Postazioni di lavoro - Attuazione specifiche tecniche	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025
Sito web istituzionale	Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025
Sito web istituzionale	Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle 'Linee guida di design siti web della PA'	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025
Sito web istituzionale	Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025
Sito web istituzionale	Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025
Postazioni di lavoro	Formazione - Aspetti tecnici	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025
Postazioni di lavoro	Organizzazione del lavoro - Nomina del Responsabile della Transizione al digitale	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025
Organizzazione del lavoro	Organizzazione del lavoro - Nomina del Responsabile della Transizione al digitale	Settore Innovazione Tecnologica e SIA	Entro il 31/12/2025

SEZIONE 2.2: PERFORMANCE – PIAO 2025 -2027

Il presente PIAO è coerente con l'organizzazione dell'Unione Terre di Pianura e le convezioni di conferimento di funzioni e servizi da parte dei Comuni aderenti.

I documenti di programmazione per il triennio 2025-2027, da cui il presente PIAO discende, sono:

- DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) - PERIODO 2025 – 2027 – e BILANCIO DI PREVISIONE 2025 – 2027 approvati con delibera di Consiglio n. 26 del 16/12/2024;
- PEG - PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2025-2027, approvato con delibera di Giunta n. 98 del 17/12/2024.