







# Partire bene: i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa



Chi accede  
Quanto costano  
Che qualità hanno  
Quanto sono equi

I servizi 0-6 nei principali Paesi  
europei: uno studio comparativo

[fondazioneagnelli.it](http://fondazioneagnelli.it)

## Report i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa

### Fondazione Agnelli 2026



# Report i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa



Nel periodo di tempo considerato si è registrato nel complesso un aumento dei tassi di occupazione tra le madri con figli piccoli. La tendenza ha, però, seguito traiettorie diverse a seconda del livello di istruzione delle madri e del numero di figli. Le madri meno istruite (con al massimo il titolo di studio equivalente alla nostra scuola media) e quelle con due o più figli presentano tassi medi di partecipazione al mercato del lavoro inferiori rispetto alle madri più istruite e a quelle con un solo figlio. Le madri con un basso livello di istruzione hanno aumentato la loro partecipazione al lavoro solo in Francia e nel Regno Unito, mentre negli altri Paesi questa è diminuita. **In particolare, l'Italia – fra il 2006 e il 2024 – ha registrato una riduzione non solo fra le madri con un'istruzione bassa, ma anche tra le madri con al massimo il diploma di secondaria superiore** (livello di istruzione media) Per le madri con il livello di istruzione più elevato, invece, la partecipazione al lavoro è aumentata.

La partecipazione delle madri al mercato del lavoro è, inoltre, influenzata dalle tendenze del lavoro part-time. Anche in questo caso, come pure nel Regno Unito e Spagna, **in Italia la quota di lavoro part-time di donne con un figlio piccolo è diminuita.**

**Meno sono istruite,  
meno le madri  
partecipano al  
mercato del lavoro.  
Anche perché  
faticano a trovare un  
posto all'asilo nido?  
Ne parliamo più  
avanti...**

# Report i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa



Partire bene: i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa

Sezione 02 | Sistemi a confronto

**IN EVIDENZA** SPESA PUBBLICA

## Congedi di maternità e parentali

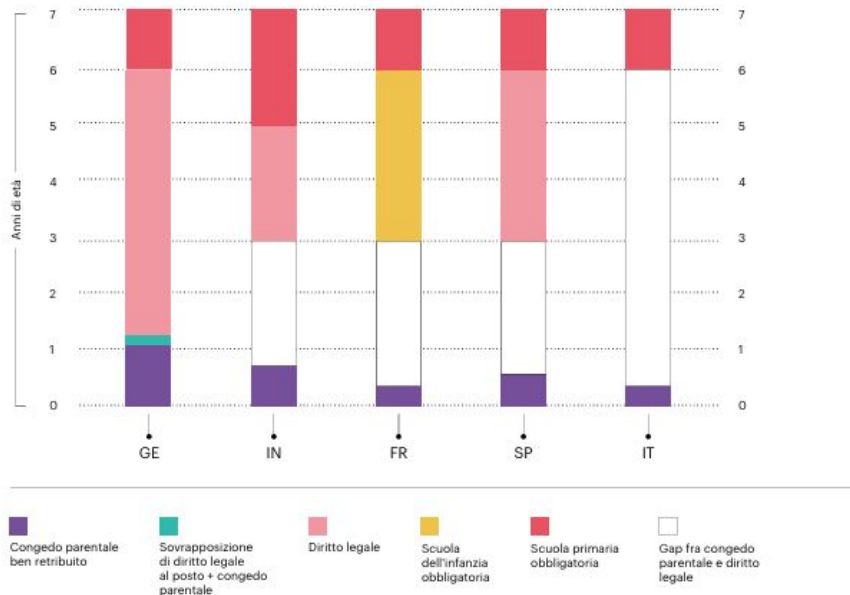
L'estensione nel tempo dei congedi di maternità e dei congedi parentali, insieme al sostegno più o meno generoso al reddito dei genitori in congedo per la nascita di un figlio, sono fattori importanti per valutare l'efficacia o le criticità dei diversi sistemi nazionali di educazione e cura dell'infanzia. Ad esempio, un fattore rilevante è se e in quale misura in ciascun Paese esista continuità (oppure interruzione) fra la fine dei congedi parentali e possibilità - formale e sostanziale - per i figli di accedere ai servizi per l'infanzia.

# Report i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa



**Figura 1**

**Gap temporale fra congedo parentale e diritto legale al posto nei servizi educativi dell'infanzia (2024 - 2025)**



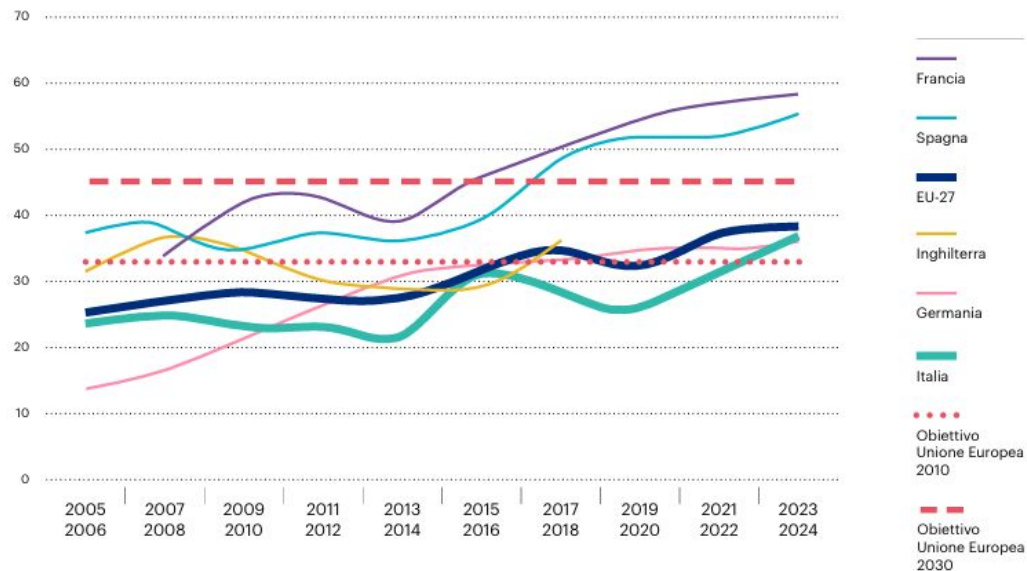
Nota: La Figura si riferisce ai diritti legali e alle garanzie applicabili a tutti i bambini e non considera quelli previsti per specifici gruppi di popolazione  
Fonte: Eurydice (2025) e paper internazionali Fondazione Agnelli (2026)

# Report i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa



**Figura 2**

**Percentuale di bambini sotto i 3 anni inseriti in servizi educativi dell'infanzia formali, per Paese (dal 2005 al 2024, medie biennali)**



Fonte: Elaborazioni Fondazione Agnelli su dati EU SILC e del Ministero della Famiglia tedesco

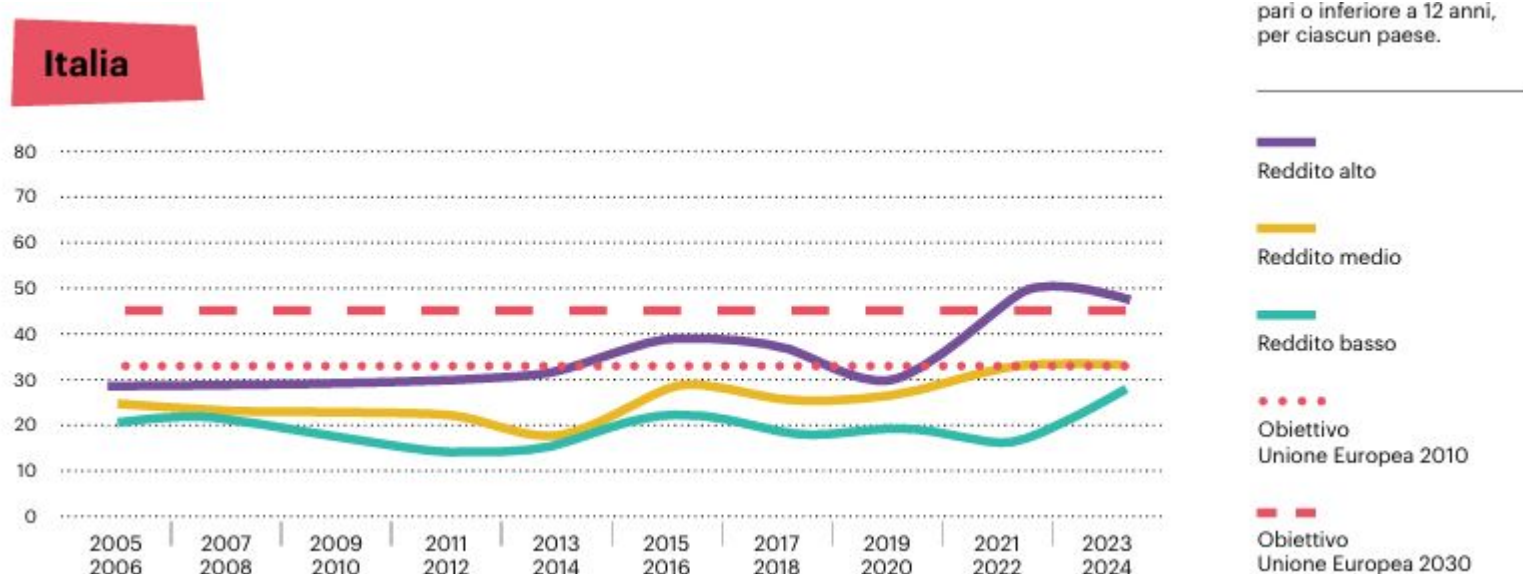


## — Divari e barriere all'accesso

Per quanto riguarda l'accesso ai servizi educativi dell'infanzia, i cinque Paesi considerati presentano tutti, **diverse disuguaglianze territoriali, socioeconomiche ed etniche, che dipendono in misura rilevante dagli stessi criteri che regolano l'accesso.**

L'interazione fra questi fattori può dare luogo a barriere di accesso ai servizi – in particolare, per i bambini fino a tre anni – con esiti selettivi di partecipazione a favore dei bambini di famiglie di condizione socioeconomica più elevate e a danno di quelli più svantaggiati, secondo quel che spesso viene definito **effetto 'San Matteo'**: «Perché a chiunque ha, sarà dato e sarà nell'abbondanza; ma a chi non ha sarà tolto anche quello che ha», versetto 25,29).

# Report i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa





## IN EVIDENZA / BARRIERE ALL'ACCESSO

### Il peso delle norme culturali come barriera all'accesso

Un'altra barriera all'accesso ai servizi dell'infanzia può dipendere dalle norme e convinzioni culturali diffuse in ciascuna società nazionale, in particolare, quelle che riguardano la concezione più o meno tradizionale della maternità e della cura dei figli. Queste convinzioni culturali a loro volta, ovviamente, dipendono in misura rilevante dal contesto socioeconomico al cui interno maturano, dalle scelte di politica per l'infanzia effettuate da ciascun Paese, dalla reale offerta di servizi e dalla loro qualità.



# Report i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa



## IN EVIDENZA / BARRIERE ALL'ACCESSO

I dati del World Value Survey ci fanno vedere nei cinque Paesi le differenze nelle opinioni individuali sul modo ritenuto 'appropriato' di crescere un bambino. La tabella riporta la percentuale di persone che concordano con l'affermazione: **“Un bambino in età prescolare soffre quando la madre lavora”**

% di individui in ciascun paese che concorda con le norme tradizionali sulla maternità (percentuale per paese e caratteristiche individuali) (anni 2017-2022)

	Francia	Germania	Regno Unito	Spagna	Italia
Totale	30,7	31,3	20,3	25,4	<b>52,7</b>
<b>Livello di istruzione</b>					
Basso	44,2	44,1	30,6	33,9	<b>63,4</b>
Medio	29,5	31,7	17,8	19,7	<b>44,1</b>
Alto	11,7	23,1	17,7	14,2	<b>29,8</b>
<b>Cittadinanza</b>					
Sì	29,6	30,1	19,7	24,6	<b>52,5</b>
No	45,1	43,4	28	40	<b>77,6</b>
<b>Condizione lavorativa</b>					
Occupato	22,2	23,5	19,1	26	<b>43</b>
Casalinga	48,2	43	21,2	36,6	<b>70,1</b>
<b>Area di residenza</b>					
Urbana	31,2	30,8	20,3	25	<b>52,4</b>
Rurale	29,4	34,4	20,1	37,4	<b>53,4</b>

Fonte: Elaborazioni su dati del World Value Survey (2017-2022)



## Il miracolo norvegese. Se vuoi creare dei campioni, lasciali giocare!



Mentre il resto del mondo spinge i giovani verso una competizione precoce e stressante, la Norvegia è diventata una superpotenza sportiva globale seguendo una strada opposta: mettere il divertimento sopra il risultato. Con soli 5,4 milioni di abitanti, la nazione domina i medaglieri grazie a un modello unico basato sulla "Carta dei Diritti del Bambino nello Sport".

QUESTO ARTICOLO HA PIÙ DI 8 ANNI SPORT | Sabato 24 febbraio 2018

## Perché la Norvegia va così forte alle Olimpiadi invernali?

Ha poco più di 5 milioni di abitanti ma ha vinto il maggior numero di medaglie nella storia dei Giochi invernali: c'entra il suo approccio "socialista" allo sport



# Il paradosso norvegese: vincere senza competere

Come fa una nazione di 5,4 milioni di abitanti a **dominare il medagliere olimpico mondiale**? La risposta è scritta nella loro Carta dei Diritti del Bambino nello Sport.



**Rimuovere lo stress precoce non distrugge il talento; lo moltiplica.**

NotebookLM



# PIAO 2026-2028: i nuovi documenti



PIAO generale

App 1 - Valore Pubblico

App 2 - Performance

App 3 - Anticorruzione

App 4 - Fabbisogni personale

App 5 - Formazione

App TECNICA



## I 5 criteri di qualità del PIAO dettati dal Ministero



Una programmazione orientata non solo alla conformità del documento, ma alla qualità del processo e al coinvolgimento dei soggetti.

# PIAO 2026-2028: nuova struttura più navigabile



## Aggiunta dei LINK NAVIGABILI all'interno dei singoli documenti

Indice

Indice.....	2
Premessa.....	3
<b>SEZIONE 1. L'AMMINISTRAZIONE, DATI GENERALI E DI CONTESTO.....</b>	<b>7</b>
1.1 Scheda anagrafica dell'Unione delle Terre d'Argine.....	8
1.2 Analisi del contesto.....	10
Analisi Demografica.....	11
Elenco dei servizi Conferiti.....	12
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>17</b>
2.1 Valore pubblico.....	18
2.1.1 Risultati attesi sugli obiettivi generali e specifici.....	30
2.1.2 Modalità e azioni per la piena accessibilità dei cittadini over65 e con disabilità.....	30
2.1.3 Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare.....	31
2.1.4 Obiettivi di valore pubblico e incremento del benessere.....	33
2.1.5 Qualità.....	33
2.2 Performance.....	54
2.2.1 Pari opportunità ed equilibrio di genere.....	66
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	69
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>70</b>
3.1 Struttura organizzativa.....	71
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	75
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.....	78
3.3.2 Formazione.....	86
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....</b>	<b>92</b>
4.1 Sistema di monitoraggio.....	93
4.2 Monitoraggio Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.....	93
4.2.1 Monitoraggio Valore Pubblico.....	93
4.2.2 Monitoraggio Performance.....	94
4.2.3 Monitoraggio Rischi corruttivi e trasparenza.....	94
4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano.....	94
4.3.1 Struttura organizzativa.....	94
4.3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	94
4.3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del personale e Formazione.....	95
<b>APPENDICI</b>	
- APPENDICE 1 - Valore Pubblico	
- APPENDICE 2 - Performance	
- APPENDICE 3 - Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (e relativi allegati)	
- APPENDICE 4 - Fabbisogno del personale	
- APPENDICE 5 - Formazione	
- APPENDICE TECNICA	

[Indice](#) [Premessa](#) [Sez.1 Dati generali](#) [Sez.2 VP, Perf, T&A](#) [Sez.3 Personale](#) [Sez.4 Monitoraggio](#)

### 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Come detto in premessa, il personale è uno degli elementi fondanti dell'attività pubblica, in quanto la sua presenza, competenza e motivazione influenza in modo significativo la realizzazione delle attività e l'erogazione dei servizi. La disponibilità di risorse umane adeguate sia in termini di competenze e caratteristiche che in termini di consistenza è un aspetto di particolare criticità per l'Ente.

#### 3.3.1 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

La definizione del fabbisogno di personale è uno dei necessari compendi alla Programmazione strategica prevista nel DUP, soprattutto in relazione alla coerenza con le risorse finanziarie del collegato bilancio di previsione, da effettuarsi nel rispetto dei limiti e delle regole in materia di personale; il PIAO, parimenti, la comprende a pieno titolo. Per una migliore comprensione delle relazioni tra i due strumenti, date le loro specifiche funzioni, si specifica che:

- il DUP analizza ed esprime gli aspetti strategici, generali e di lungo periodo della definizione del fabbisogno, oltre che le linee e le filosofie per la sua copertura; rientrano in questa accezione l'analisi generale delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini macro-organizzativi, l'identificazione di vincoli e limiti alle assunzioni, la definizione delle disponibilità finanziarie destinate al personale e la

del quadro normativo di riferimento  
 si definisce e precisa tali aspetti strategici in linee operative più puntuali, alla luce della complessiva pianificazione dell'Ente; eventuali analisi specifiche delle umane, l'individuazione dei bisogni in termini organizzativi e di dettaglio, la one delle modalità e dei tempi delle assunzioni. Si riportano in Appendice 4 gli elementi a carattere maggioritario operativo.

#### 1.1 Scheda anagrafica dell'Unione delle Terre d'Argine

	Scheda	Note
Ente	Unione delle Terre d'Argine	Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena, Soliera
Codice Fiscale / P. IVA	0306060090	
Codice Ente / ISTAT	025320273	
Sede	Corso Alberto Pio, 91 - 41012 Carpi (Mo)	
Telefono	+39 059 945 111	
Sito internet	<a href="https://www.terredargine.it/">https://www.terredargine.it/</a>	
PEC	<a href="mailto:terredargine@comuni.ec.it">terredargine@comuni.ec.it</a>	
Superficie Totale	266,00 km <sup>2</sup>	Di cui: - Campogalliano 35,7 kmq - 13,23% - Carpi 131,3 kmq - 49,72% - Novi di Modena 51,9 kmq - 19,16% - Soliera 59,0 kmq - 18,86%
Popolazione*	167.852 abitanti (al 01/01/2025; dati ISTAT al 05/03/2025)	Di cui: - 81.942 Campogalliano; - 73.279 Carpi - 15.296 Novi di Modena - 15.544 Soliera
Dipendenti**	475,32 dipendenti al 31/12/2025 (compreso tempo determinato)**	Dipendenti per Ente: a) 38 Campogalliano, 209 Carpi, 25 Novi di Modena, 41 Soliera; 713 (TOTALI compresa Unione) b) 448 dipendenti ruolo/108/110/90 e previsione assunzioni al 31/12/2025 c) 508 dipendenti ruolo/108/110/90, previsione assunzioni e dipendenti non ruolo al 31/12/2025 d) 42 Campogalliano, 218 Carpi, 30 Novi di Modena, 42 Soliera; 840 (TOTALI compresa Unione)
Risorse Finanziarie***	77.598.388,15 euro	Di cui: - 65.569.439,97 P. corrente TR 1 - 2.605.297,54 P. capitale TR 2
Composizione Gruppo Amministrazione	GAP: - Lepida S.p.A - ASP delle Terre d'Argine	
Composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo	Presidente attuale: Enrico Daoni v. sito web dell'Unione.	
Statuto	DC Unione n. 24/2014 v. sito web dell'Unione	

\* dati ISTAT al 05/03/2025; per l'analisi della popolazione si rimanda anche al DUP di Unione e dei Comuni aderenti.

# PIAO 2026-2028: sintesi VS approfondimenti



Inserimento di INFOGRAFICHE sintetiche nel documento principale  
Spostamento delle analisi di dettaglio in una nuova APPENDICE TECNICA



PIAO 2026-2028  
Parte generale  
Versione 1.0 - marzo 2026

## Analisi Demografica La popolazione\*

La popolazione residente nei Comuni dell'Unione delle Terre d'Argine al 01/01/2025 è pari a 107.652 abitanti, sostanzialmente invariata rispetto all'01/01/2024 (+733 unità, +0,69%). Nel grafico sotto riportato è illustrata la distribuzione demografica sui 4 territori.

TABELLA 1 - POPOLAZIONE RESIDENTE NEI COMUNI DELL'UNIONE AL 01/01/2025 (DATI ISTAT A MARZO 2026). DISTRIBUZIONE



ENTE	Abitanti n.	Abitanti %	Abitanti Var	Abitanti Var %
Campogalliano	8.542	7,93%	-5	-0,06%
Carpi	73.297	68,09%	772	1,06%
Novi di Modena	10.264	9,53%	31	0,30%
Soliera	15.549	14,44%	-49	-0,31%
Dati a marzo 2026	107.652	100,00%	733	0,69%
Dati a luglio 2025	107.636	100,00%	733	0,68%

Tale dato è sostanzialmente in linea con quello già rilevato e analizzato in sede di DUP definitivo 2026, in cui la popolazione residente nei Comuni dell'Unione delle Terre d'Argine al 01/01/2025 è pari a 107.636 abitanti; in questa sede se ne propone una sintesi, mentre l'analisi viene riportata nell'Appendice Tecnica.

## Demografia 2025: Panoramica dell'Unione delle Terre d'Argine

Al 1° gennaio 2025, la popolazione dell'Unione delle Terre d'Argine si attesta a 107.652 abitanti, mostrando una stabilità sostanziale (+0,68%). Il report evidenzia una crescita trainata da Carpi, un progressivo invecchiamento della popolazione e una forte incidenza di nuclei familiari piccoli.

### PROFILLO DEMOGRAFICO E SOCIALE

**107.636**  
ABITANTI TOTALI

**OVER 65**  
24,11%  
(in aumento)

**MINORI**  
16,30%  
(in aumento)  
superiori a 100 anni  
femmi  
di 14,15%

**PREVALENZA DI NUCLEI FAMILIARI PICCOLI**  
Il 65,58% della famiglia è composto da solo 1 o 2 persone.

DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE E VARIAZIONE PER COMUNE

COMUNE	ABITANTI (N.)	VARIAZIONE %	ETÀ MEDIA
Carpi	73.034	+1,09%	+ 46 anni
Soliera	15.543	-0,15%	- 46 anni
Novi di Modena	10.232	0,00%	+ 47 anni
Campogalliano	8.536	-0,13%	- 46 anni

### INTEGRAZIONI E DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

**14,38%**  
DI CITTADINI STRANIERI



La nazionalità più rappresentata:

- Pakistan
- Cina
- Romania
- Tunisia
- Marocco

### CONCENTRAZIONE URBANA VS FRAZIONI

Carpi

Area Urbana (100%): 100,00%

Campogalliano

Area Urbana (100%): 100,00%

Carpi e Campogalliano superano l'80% di residenti in una urbana.

### CARATTERISTICHE DEI COMUNI

**NOVI DI MODENA**  
Ha la popolazione più giovane della Unione delle Terre d'Argine.

**CARPI**  
Ha la popolazione più anziana della Unione delle Terre d'Argine.

## PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

## APPENDICE TECNICA (parte integrante parte generale)

## Analisi demografica

### La popolazione\*

La popolazione residente nei Comuni dell'Unione delle Terre d'Argine al 01/01/2025 è pari a 107.652 abitanti, sostanzialmente invariata rispetto all'01/01/2024 (+733 unità, +0,69%). Nel grafico sotto riportato è illustrata la distribuzione demografica sui 4 territori.

TABELLA 1 - POPOLAZIONE RESIDENTE NEI COMUNI DELL'UNIONE AL 01/01/2025 (DATI ISTAT A MARZO 2026). DISTRIBUZIONE

# Performance come azione condivisa verso il Valore Pubblico



## Piao 2026: come generare impatti dalla performance organizzativa



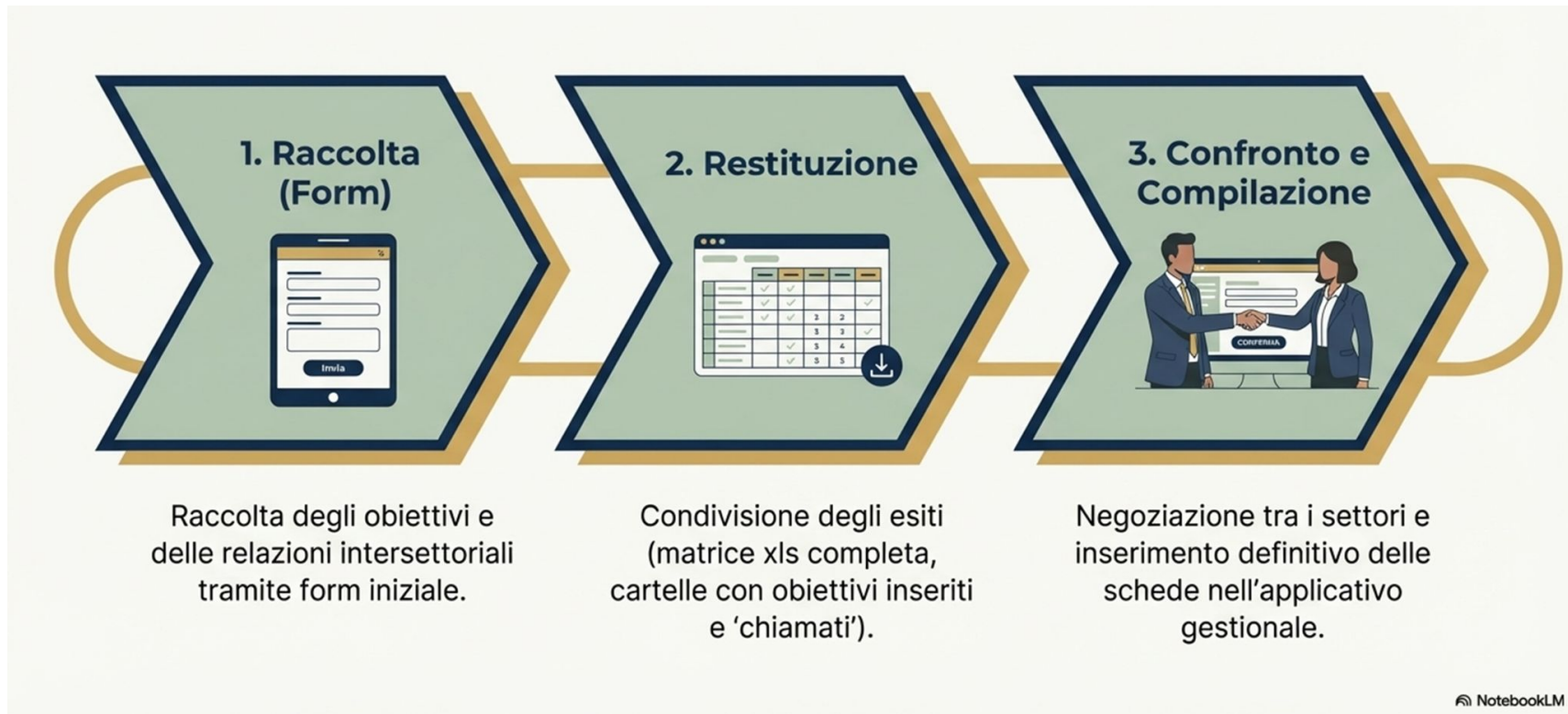
Terre d'Argine, 14 Gennaio



## Il nuovo modello di condivisione obiettivi

- 1) **Obiettivi Condivisi:** Obiettivi la cui titolarità è univoca, ma che per essere raggiunti richiedono il contributo di altri settori, senza che il risultato finale dipenda in modo vincolante dal loro pieno successo.
- 2) **Obiettivi Trasversali:** Obiettivi a cui ogni dirigente contribuisce per la propria quota di responsabilità specifica, assicurando un apporto coordinato a un risultato complessivo.
- 3) **Obiettivi Comuni (Performance Organizzativa):** Sono gli obiettivi a più alto impatto strategico, dove è necessario il contributo di tutti (gruppo di lavoro alla pari). Il risultato è collettivo e indivisibile.

# Performance 2026-2028: confronto e redazione



# Performance 2026-2028



## Generare Valore Pubblico: Il Piano Strategico del Settore Affari Generali

Un ecosistema di efficienza, trasparenza e sinergia.



## Piano Strategico HR 2026: Servizi al Personale (U2)

Unione delle Terre d'Argine

Documento di sintesi degli obiettivi strategici e operativi per l'anno 2026

## Piano della Performance

### 2026

Settore Finanziario e Tributi  
Unione dei Comuni delle Terre d'Argine

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Presentazione degli obiettivi strategici e operativi assegnati al Settore Finanziario e Tributi per l'anno 2026.



Gennaio 2026  
Settore S4 - Servizi Informatici e Innovazione Digitale

## Performance 2026 Direzione Generale

### Governance e controllo strategico del territorio

<p>30% AVG</p> <p>DSI 00011   Integrazione   PIANO 20</p> <p><b>Performance organizzativa</b> Addebiere le sinergie con le nuove Linee Guida PIAO e massimizzare le relazioni intersettoriali con le Segreterie Generali.</p>	<p>20% AVG</p> <p>DSI 00016   Sviluppo   PIANO 20</p> <p><b>Osservatorio Sviluppo Economico</b> Creare una base informativa multidimensionale per l'Unione e i Comuni aderenti.</p>	<p>20% AVG</p> <p>DSI 00017   Sviluppo   PIANO 20</p> <p><b>Patto Strategico Territoriale</b> Sviluppo di strumenti operativi per il Comune di Carpi.</p>
---	---	---

Innovazione civica e attrattività europea



## Piano Strategico e degli Obiettivi 2026

Settore Sicurezza e Polizia Locale

Transizione verso una gestione integrata, predittiva e tecnologicamente avanzata del territorio.

## Performance 2026: un'Azione Condivisa verso il Valore Pubblico

Considerazioni, evoluzione organizzativa e modalità di lavoro per l'Unione delle Terre d'Argine

Comitato Direzione, 06/03/2026



Piano Dettagliato degli Obiettivi:  
Settore Servizi Educativi ed Istruzione

Unione delle Terre d'Argine

## Performance 2026 Servizi Sociali



## Settore sviluppo territoriale obiettivi PIAO 2026



Terre d'Argine,

## Performance 2026 Sviluppo Economico

<p><b>I pilastri della semplificazione burocratica</b></p> <p>30% AVG</p> <p>UR 00014   Sviluppo   PIANO 20</p> <p><b>Regolamenti SUAP e Mobilità</b> Organizzazione operativa di Gruppi (Regolamenti TRAMONICO, Mercato, Sostegno) e...</p>	<p><b>Automazione e flussi di lavoro digitali</b></p> <p>30% AVG</p> <p>UR 00015   Sviluppo   PIANO 20</p> <p><b>Concessioni Dehor</b> Studio e lancio di pratiche di semplificazione per risolvere le problematiche relative al mercato.</p>
<p><b>Omologazione sull'intero territorio</b></p> <p>30% AVG</p> <p>UR 00016   Sviluppo   PIANO 20</p> <p><b>Parte 1 - Pubblico Spettacolo</b> Commissione istruttoria per la verifica di qualità del servizio pubblico.</p>	<p><b>Regolamentazione Luna Park</b></p> <p>30% AVG</p> <p>UR 00017   Sviluppo   PIANO 20</p> <p><b>Regolamentazione Luna Park</b> Riduzione delle procedure amministrative in merito agli appalti.</p>

Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena, Soliera

Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena, Soliera

# PIAO 2026-2028: nuova struttura più navigabile



## Aggiunta dei LINK NAVIGABILI all'interno dei singoli documenti

Indice

Indice.....	2
Premessa.....	3
<b>SEZIONE 1. L'AMMINISTRAZIONE, DATI GENERALI E DI CONTESTO.....</b>	<b>7</b>
1.1 Scheda anagrafica dell'Unione delle Terre d'Argine.....	8
1.2 Analisi del contesto.....	10
Analisi Demografica.....	11
Elenco dei servizi Conferiti.....	12
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>17</b>
2.1 Valore pubblico.....	18
2.1.1 Risultati attesi sugli obiettivi generali e specifici.....	30
2.1.2 Modalità e azioni per la piena accessibilità dei cittadini over65 e con disabilità.....	30
2.1.3 Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare.....	31
2.1.4 Obiettivi di valore pubblico e incremento del benessere.....	33
2.1.5 Qualità.....	33
2.2 Performance.....	54
2.2.1 Pari opportunità ed equilibrio di genere.....	66
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	69
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>70</b>
3.1 Struttura organizzativa.....	71
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	75
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.....	78
3.3.2 Formazione.....	86
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....</b>	<b>92</b>
4.1 Sistema di monitoraggio.....	93
4.2 Monitoraggio Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.....	93
4.2.1 Monitoraggio Valore Pubblico.....	93
4.2.2 Monitoraggio Performance.....	94
4.2.3 Monitoraggio Rischi corruttivi e trasparenza.....	94
4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano.....	94
4.3.1 Struttura organizzativa.....	94
4.3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	94
4.3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del personale e Formazione.....	95
<b>APPENDICI</b>	
- APPENDICE 1 - Valore Pubblico	
- APPENDICE 2 - Performance	
- APPENDICE 3 - Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (e relativi allegati)	
- APPENDICE 4 - Fabbisogno del personale	
- APPENDICE 5 - Formazione	
- APPENDICE TECNICA	

[Indice](#) [Premessa](#) [Sez.1 Dati generali](#) [Sez.2 VP, Perf, T&A](#) [Sez.3 Personale](#) [Sez.4 Monitoraggio](#)

### 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Come detto in premessa, il personale è uno degli elementi fondanti dell'attività pubblica, in quanto la sua presenza, competenza e motivazione influenza in modo significativo la realizzazione delle attività e l'erogazione dei servizi. La disponibilità di risorse umane adeguate sia in termini di competenze e caratteristiche che in termini di consistenza è un aspetto di particolare criticità per l'Ente.

#### 3.3.1 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

La definizione del fabbisogno di personale è uno dei necessari compendi alla Programmazione strategica prevista nel DUP, soprattutto in relazione alla coerenza con le risorse finanziarie del collegato bilancio di previsione, da effettuarsi nel rispetto dei limiti e delle regole in materia di personale; il PIAO, parimenti, la comprende a pieno titolo. Per una migliore comprensione delle relazioni tra i due strumenti, date le loro specifiche funzioni, si specifica che:

- il DUP analizza ed esprime gli aspetti strategici, generali e di lungo periodo della definizione del fabbisogno, oltre che le linee e le filosofie per la sua copertura; rientrano in questa accezione l'analisi generale delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini macro-organizzativi, l'identificazione di vincoli e limiti alle assunzioni, la definizione delle disponibilità finanziarie destinate al personale e la

del quadro normativo di riferimento  
 si definisce e precisa tali aspetti strategici in linee operative più puntuali, alla luce della complessiva pianificazione dell'Ente; eventuali analisi specifiche delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini organizzativi e di dettaglio, la one delle modalità e dei tempi delle assunzioni. Si riportano in Appendice 4 gli elementi a carattere maggioritario operativi.

#### 1.1 Scheda anagrafica dell'Unione delle Terre d'Argine

	Scheda	Note
Ente	Unione delle Terre d'Argine	Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena, Soliera
Codice Fiscale / P. IVA	0306060090	
Codice Ente / ISTAT	025302073	
Sede	Corso Alberto Pio, 91 - 41012 Carpi (Mo)	
Telefono	+39 059 945 111	
Sito internet	<a href="https://www.terredargine.it/">https://www.terredargine.it/</a>	
PEC	<a href="mailto:terredargine@comuni.it">terredargine@comuni.it</a>	
Superficie Totale	266,00 km <sup>2</sup>	Di cui: - Campogalliano 35,7 kmq - 13,23% - Carpi 131,3 kmq - 49,72% - Novi di Modena 51,9 kmq - 19,16% - Soliera 50,0 kmq - 18,86%
Popolazione*	167.852 abitanti (al 01/01/2025; dati ISTAT al 05/03/2025)	Di cui: - 81.942 Campogalliano; - 73.279 Carpi - 15.266 Novi di Modena - 15.544 Soliera
Dipendenti**	475,32 dipendenti al 31/12/2025 (compreso tempo determinato)**	Dipendenti per Ente: a) 38 Campogalliano, 209 Carpi, 25 Novi di Modena, 41 Soliera; 713 (TOTALI compresa Unione) b) 448 dipendenti ruolo/108/110/90 e previsione assunzioni al 31/12/2025 c) 508 dipendenti ruolo/108/110/90, previsione assunzioni e dipendenti non ruolo al 31/12/2025 d) 42 Campogalliano, 218 Carpi, 30 Novi di Modena, 42 Soliera; 840 (TOTALI compresa Unione)
Risorse Finanziarie***	77.598.388,15 euro	Di cui: - 65.569.439,97 P. corrente TR 1 - 2.605.297,54 P. capitale TR 2
Composizione Gruppo Amministrazione	GAP: - Lepida S.p.A - ASP delle Terre d'Argine	
Composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo	Presidente attuale: Enrico Daoni v. sito web dell'Unione.	
Statuto	DC Unione n. 24/2014 v. sito web dell'Unione	

\* dati ISTAT al 05/03/2025; per l'analisi della popolazione si rimanda anche al DUP di Unione e dei Comuni aderenti.



# Performance 2026-2028: novità “obiettivi comuni”



## Valore Pubblico

Inter

Un sistema di valutazione orientato al valore pubblico, collegando DUP, PEG, PIAO e Bilancio.



## Intelligenza Artificiale

Inter

Dall'Invenzione all'Innovazione Organizzativa.



## Risorse Economiche

Inter

Gestione e ottimizzazione delle risorse economiche post PNRR.

sono contenuti in una nuova sezione dell'Appendice 2 del PIAO di Unione

# Performance 2026-2028: analisi di genere



## Analisi di Genere e Pari Opportunità: Profilo del Personale 2025

Fornire una panoramica oggettiva sulla distribuzione di genere, i livelli di istruzione e la conciliazione vita-lavoro all'interno dell'Ente. Monitoraggio dell'equilibrio di genere tra gli 840 dipendenti dell'Unione delle Terre d'Argine e dei Comuni aderenti (Campogalliano, Carpi, Novi, Soliera) per supportare strategie inclusive.

### PROFILO DEMOGRAFICO E ISTRUZIONE



**67,05%**  
di presenza femminile totale

La componente femminile è prevalente in quasi tutti gli enti, con un picco del 75% nell'Unione. La presenza femminile è percentualmente più elevata in tutte

### RUOLI DI RESPONSABILITÀ E AREE DI LAVORO



DIRIGENTI

**3 su 13**

Dirigenti sono donne

La rappresentanza femminile diminuisce progressivamente all'aumentare del livello di responsabilità apicale.

### GAP NEI RUOLI APICALI



Ruoli di Responsabilità

55,6%

44,4%

**55,6%** Donne occupano ruoli di responsabilità complessivi, nonostante la maggioranza numerica.

### Scolarità più elevata tra le donne



**57,2%**  
possiede una laurea



**40,6%**  
possiede una laurea

### DISTRIBUZIONE PROFESSIONALE PER AREA



**SERVIZI ALLA PERSONA**  
(Prevalenza Femminile)



**SERVIZI AL TERRITORIO**  
(Tecnici, Prevalenza Maschile)

### CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E WELFARE



**90%** CONGEDI PARENTALI FEMMINILI

Le donne coprono il 96% dei giorni totali di assenza per congedo parentale facoltativo.

### IL PART-TIME RIMANE UNA SCELTA DI GENERE



PART-TIME

77% Femminile

Oltre il 77% dei dipendenti con contratto part-time è di sesso femminile.



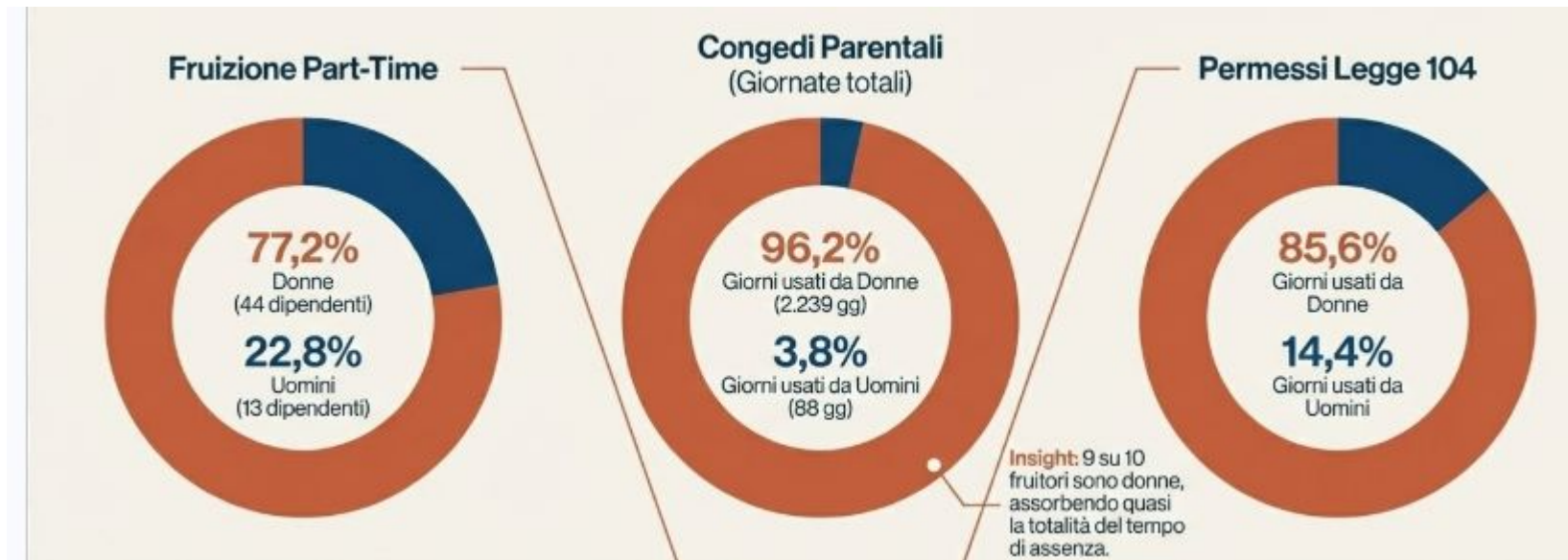
**83,3%**

UTILIZZO PERMESSI LEGGE 104

L'83,3% dei dipendenti che fruiscono di permessi per assistenza a familiari sono donne.

Infografica -elaborata con AI, Notebook LM-, sulla base dell'analisi riportata nell'Appendice Tecnica

# Performance 2026-2028: analisi di genere



# Performance 2026-2028: analisi di genere



PIAO 2026-2028

*Appendice Tecnica*

Versione 1.0 – marzo 2026

---

## **Pari opportunità ed equilibrio di genere**

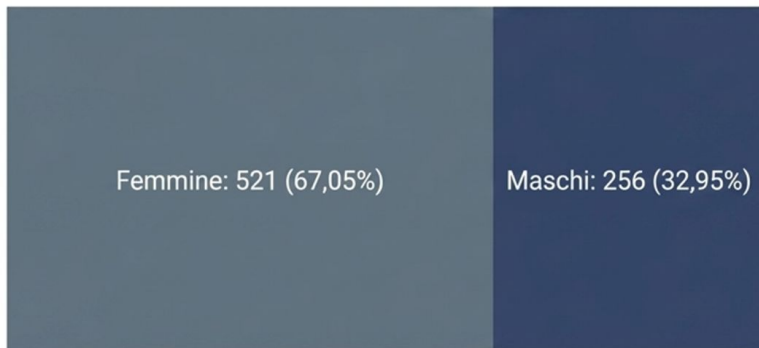
L'approfondimento in chiave di genere viene proposto a partire dal dato sui dipendenti degli enti<sup>2</sup>:

# Performance 2026-2028: analisi di genere



## Composizione del Personale per Ente

**Totale Personale: 777 dipendenti**



**Unione:** 75,16% F | 24,84% M



**Soliera:** 68,29% F | 31,71% M



**Campogalliano:** 53,85% F | 46,15% M



**Carpi:** 53,85% F | 46,15% M



**Novi:** 46,15% F | 53,85% M



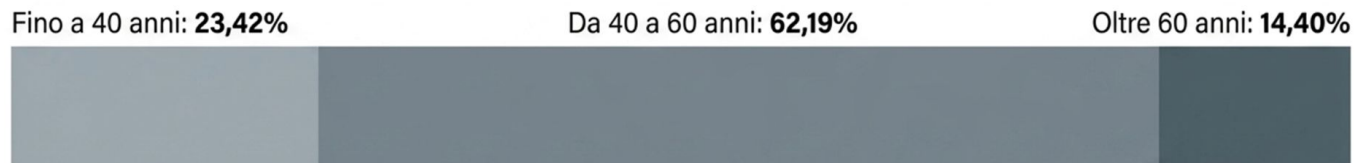
NotebookLM

# Performance 2026-2028: analisi di genere

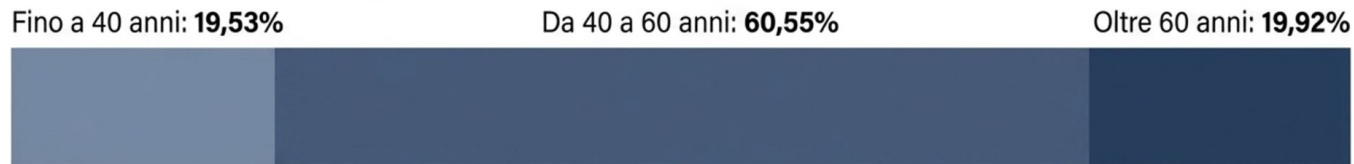


## Distribuzione Anagrafica del Personale per Fasce d'Età

### Personale Femminile (521 unità)



### Personale Maschile (256 unità)






NotebookLM

# Performance 2026-2028: analisi di genere



## Livelli di Scolarità e Titoli di Studio

Ripartizione percentuale del livello di istruzione all'interno dei due raggruppamenti.

Fino a Licenza Media Superiore	 <table><tr><td>Femmine</td><td>Maschi</td></tr><tr><td>40,88%</td><td>56,25%</td></tr></table>	Femmine	Maschi	40,88%	56,25%
Femmine	Maschi				
40,88%	56,25%				
Laurea	 <table><tr><td>Femmine</td><td>Maschi</td></tr><tr><td>57,20%</td><td>40,63%</td></tr></table>	Femmine	Maschi	57,20%	40,63%
Femmine	Maschi				
57,20%	40,63%				
Specialistica e Post-Laurea	 <table><tr><td>Femmine</td><td>Maschi</td></tr><tr><td>1,92%</td><td>3,13%</td></tr></table>	Femmine	Maschi	1,92%	3,13%
Femmine	Maschi				
1,92%	3,13%				

*\*Nota metodologica: I dati includono due Segretari Generali (F) con formazione universitaria o post-universitaria.*

NotebookLM

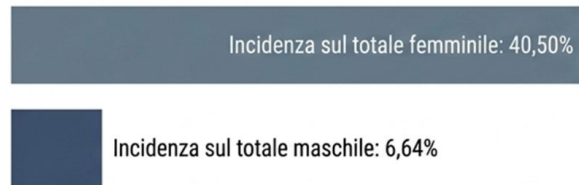
# Performance 2026-2028: analisi di genere



## Mappatura per Aree Lavorative

Concentrazione del personale nei quattro macro-ambiti operativi.

### Servizi alla Persona (Educativi e Sociali)



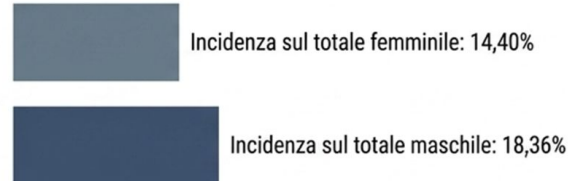
### Servizi al Territorio (Urbanistica, Lavori Pubblici, Polizia Locale)



### Servizi Generali (Istituzionali, Finanziari, Personale)



### Servizi alla Città (Demografici, Culturali, Sportivi)



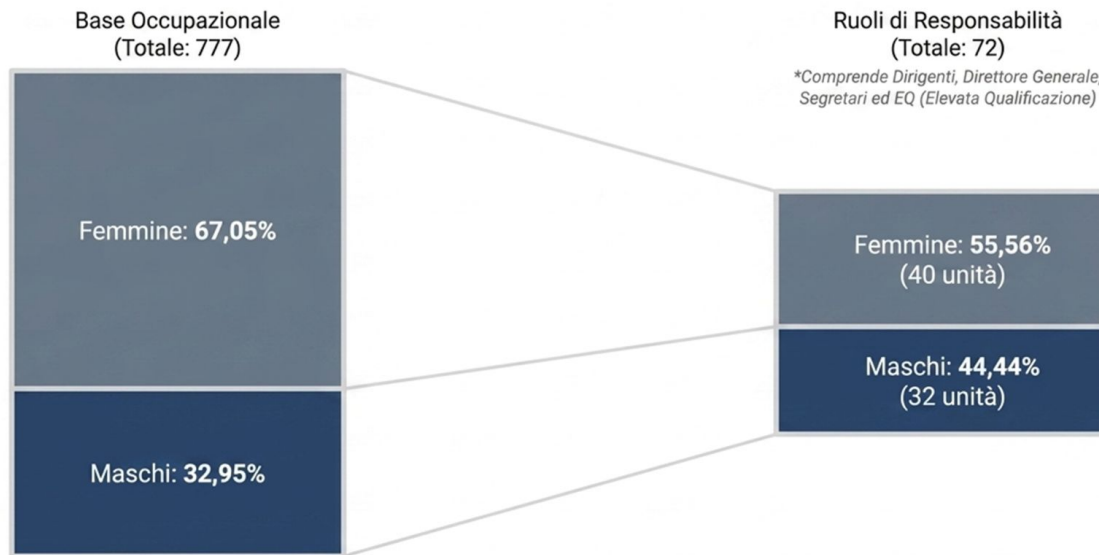
NotebookLM

# Performance 2026-2028: analisi di genere



## Assetto delle Funzioni di Responsabilità

Raffronto proporzionale tra la base occupazionale totale e i ruoli dirigenziali/EQ.



NotebookLM

# Performance 2026-2028: analisi di genere



## Analisi degli Strumenti di Conciliazione Vita-Lavoro

Rilevazione dell'utilizzo degli istituti contrattuali suddivisa per genere.



**Tipologia di Tempo Lavoro**  
(Part-time / Full-time)



**Congedi Parentali**  
(Fruizione e Giornate)



**Permessi ex Legge 104**  
(Assistenza)



**Lavoro Agile**  
(Smart Working)

NotebookLM

# Performance 2026-2028: analisi di genere

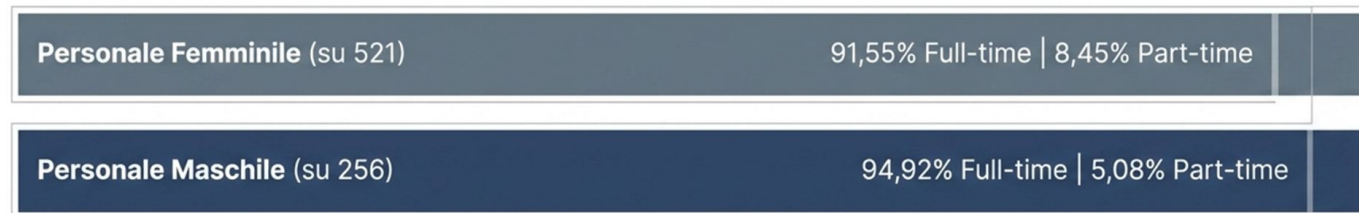


## Utilizzo del Tempo Lavoro: Part-Time

**Totale Fruttori Part-time:**  
**57 dipendenti**  
**(7,3% della forza lavoro)**

**Composizione dei fruttori PT:**  
**77,19% Femmine |**  
**22,81% Maschi**

## Incidenza interna per genere



NotebookLM

# Performance 2026-2028: analisi di genere



INDICATORE	DATO AGGREGATO	QUOTA F	QUOTA M
Distribuzione Popolazione	<b>777 dipendenti</b>	67,05%	32,95%
Ruoli di Responsabilità	<b>72 incarichi</b>	55,56%	44,44%
Utilizzo Part-time	<b>57 dipendenti</b>	77,19%	22,81%
Congedi Parentali (Utenti)	<b>78 dipendenti</b>	89,74%	10,26%
Congedi Parentali (Giornate)	<b>2.327 giorni</b>	96,22%	3,78%

<https://terminal.terredargine.it/> valore dello spazio per la creatività e cultura

<https://www.terredargine.it/> valore della relazione