



LINEE GUIDA PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PARTECIPAZIONE AL SISTEMA COMTEM da parte dell'Ente/Organizzazione di appartenenza

A cura del Sistema COMTem

I PRODOTTI DELLE COMTEM

Dicembre 2025

*L'utilizzo del presente documento è concesso in base a licenza Creative Commons
Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale.*



Sommario

1. Premessa e contesto	4
1.1. Il Sistema COMTem: un modello di partecipazione e collaborazione	4
1.1.1. <i>Identità</i>	4
1.1.2. <i>Mission: condivisione, sperimentazione, attuazione, rafforzamento</i>	4
1.2. Storia del Sistema COMTem e modelli	5
1.3. Il senso della Partecipazione	6
1.3.1. <i>I benefici per la Persona</i>	6
1.3.2. <i>I benefici per l'Ente/Organizzazione di appartenenza</i>	7
1.4. Le COMTem: una sfida trasversale per l'Agenda Digitale	8
2. Il riconoscimento della Partecipazione	10
2.1. L'attestazione per l'Ente/Organizzazione da parte del Sistema	10
2.2. Proposte per il riconoscimento da parte dell'Ente/Organizzazione	11
2.2.1. <i>(A) Integrare le schede di valutazione del personale</i>	11
2.2.2. <i>(B) Inserire riferimenti specifici nel PIAO</i>	12
2.2.3. <i>(C) Riconoscere la partecipazione come "formazione"</i>	13
2.2.4. <i>(D) Riconoscimento "sociale" della partecipazione delle persone alle COMTem</i>	14
3. Warning: considerazioni e avvertenze	15
4. Piano di validazione delle presenti Linee Guida	16
Credits	17

1. Premessa e contesto

1.1. Il Sistema COMTem: un modello di partecipazione e collaborazione

1.1.1. Identità

Il **Sistema delle Comunità Tematiche** (Sistema COMTem) è strumento peculiare a servizio della trasformazione digitale regionale, incardinato nell'*Agenda Digitale dell'Emilia Romagna 2020-2025-Data Valley Bene Comune* e interlocutore di riferimento, in rappresentanza degli Enti della CNER, nella costruzione della *Nuova ADER 2025-2029*.

Le COMTem sono veri e propri cantieri che operano in modo strutturato nella dimensione istituzionale, attraverso una declinazione particolare dei modelli di *communities of practice* (co-apprendimento, co-costruzione). Rappresentano:

- › il soggetto con cui Regione Emilia-Romagna co-progetta e sperimenta quelle azioni attuative della propria strategia "digitale" che impattano sugli enti pubblici del territorio;
- › il luogo in cui si producono nuove risposte ai bisogni del territorio, attraverso l'identificazione e lo sviluppo di nuovi servizi e nuove soluzioni organizzative;
- › lo strumento di crescita e rafforzamento della capacità amministrativa dei territori negli ambiti di attuazione della strategia dell'Agenda Digitale dell'Emilia-Romagna, anche attraverso lo scambio di esperienze e di contributi locali.

1.1.2. Mission: *condivisione, sperimentazione, attuazione, rafforzamento*

Il Sistema COMTem crede nella possibilità di *pensare e agire come un'intelligenza collettiva*, mettendo a valor comune saperi e capacità eterogenei, utilizzando e accompagnando lo sviluppo della tecnologia per innovare e crescere insieme.

1.2. Storia del Sistema COMTem e modelli

- > **Legge Regionale 11/2004 e costituzione della CNER** (Community Network dell'Emilia-Romagna).
- > **Primo modello di Comunità Tematiche (2008)**: un grande progetto che ha chiamato e cofinanziato gli Enti ad un imponente dispiegamento tecnologico, sotteso da cambiamento culturale e organizzativo.
- > **Modello 2017**: si modifica l'assetto e la metodologia delle Comunità con:
 - coinvolgimento capillare di tutti gli Enti e territori;
 - coordinatori territoriali;
 - co-progettazione e co-definizione di un Piano di Attività (PDA) annuale, i cui risultati sono non la somma ma il prodotto di ciò che le Comunità riescono a fare insieme.
- > **Nuovo modello 2024-attuale**: mantiene gli elementi che sono piaciuti del modello 2017, rafforzando:
 - la relazione, la collaborazione e la governance affiancando ai Co-coordinatori i Referenti (RER, ADER, Lepida);
 - i meccanismi di coordinamento e collaborazione, introducendo una piattaforma co-progettata;
 - la dimensione di empowerment, proponendo un riconoscimento della partecipazione delle persone.

L'obiettivo primo delle Comunità Tematiche è sempre stato e rimane *"l'attuazione del passaggio al digitale come un processo che si avvale della collaborazione di tutti e ove nessuno rimanga escluso o indietro"*.

1.3. Il senso della Partecipazione

L'adesione al Sistema rappresenta una dichiarazione di interesse esplicita e un impegno a contribuire attivamente, con la propria esperienza e competenza, alle attività delle Comunità Tematiche. È importante che l'adesione e la partecipazione avvengano in modo del tutto consapevole del [funzionamento del Sistema COMTem](#), così come descritto nel Progetto Generale e nel Patto per la partecipazione attiva.

Partecipando attivamente alla vita del Sistema COMTem, ogni persona formalmente incaricata:

- › **è figura di collegamento** (bidirezionale) **tra l'Ente/Organizzazione di appartenenza e la dimensione di sistema regionale** per quanto attiene la trasformazione digitale nello specifico dominio in cui opera:
 - porta e fa emergere le sfide (esigenze e criticità, fabbisogno di conoscenze, competenze, risorse...) così come le opportunità (esperienze positive da diffondere) del suo Ente/Organizzazione di provenienza;
 - riporta nel suo Ente/Organizzazione le informazioni, le opportunità, le soluzioni sviluppate in Comunità Tematica, contribuendo alla loro diffusione;
- › **si mette attivamente in gioco** mettendo a disposizione del Sistema la propria conoscenza, competenza ed esperienza professionale.
- › **contribuisce** attraverso il confronto e la collaborazione a:
 - costruire "la migliore soluzione che è possibile trovare insieme"
 - alimentare la crescita di una conoscenza e di un know-how condivisi, radicati nel contesto attuativo della Trasformazione Digitale in Emilia-Romagna.

1.3.1. I benefici per la Persona

Partecipando attivamente alla vita del Sistema COMTem, ogni persona formalmente incaricata beneficia di alcune opportunità intrinsecamente connesse alla dimensione di comunità:

- › **relazioni e opportunità di networking e collaborazione diretta:** la possibilità di entrare in contatto, fare rete e confrontarsi con colleghi di Enti/Organizzazioni diversi che operano nello stesso dominio di specializzazione.
- › **apprendimento continuo:** peer education, formazione informale: la crescita attraverso il confronto con esperti di materia e professionisti di pari livello
- › possibilità di acquisire **open badge e/o attestazioni** in caso di partecipazione ad attività formative organizzate a tal fine.
- › **riconoscimento dell'attività in COMTem da parte dell'Ente/Organizzazione** di appartenenza: la partecipazione alle attività delle COMTem è riconosciuta dall'Ente/Organizzazione di appartenenza attraverso i dispositivi dallo stesso individuati.

1.3.2. I benefici per l'Ente/Organizzazione di appartenenza

La persona iscritta in Comunità viene nominata "per conto dell'Ente/Organizzazione" che, in base all'interesse/attinenza delle tematiche di cui si occupa la persona, dà mandato di seguire le attività di una o più COMTem. La persona che partecipa porta la propria esperienza personale ma soprattutto quella del proprio Ente/Organizzazione.

L'Ente/Organizzazione, attraverso le persone nominate, ottiene questi benefici di "ritorno":

- > riceve informazioni su opportunità/iniziativa;
- > conosce soluzioni e best practice riutilizzabili;
- > condivide e mette a disposizione soluzioni/esperienze proprie, dando visibilità alle migliori pratiche del proprio Ente/Organizzazione;
- > fa emergere criticità e esigenze di fabbisogni.

L'Ente/Organizzazione che partecipa e collabora al Sistema fa crescere professionalmente le persone che nomina, dà loro opportunità concrete di conoscenza condivisa e formazione peer to peer.

La partecipazione stessa dell'Ente/Organizzazione crea quindi le condizioni abilitanti ad una crescita delle persone che faranno parte delle singole COMTem.

1.4. Le COMTem: una sfida trasversale per l'Agenda Digitale

Valorizzare la partecipazione e le competenze del capitale umano nella trasformazione digitale rappresenta un obiettivo sfidante per Regione Emilia-Romagna.

Promuovere una cultura della partecipazione attiva e della collaborazione all'interno delle amministrazioni locali, riconoscendo e premiando il contributo dei dipendenti alle Comunità Tematiche, rappresenta una **leva per accelerare la trasformazione digitale e migliorare l'efficienza dei processi pubblici**.

Questa sfida trasversale evidenzia l'importanza di un approccio collaborativo e partecipativo nel raggiungere gli obiettivi di trasformazione digitale, con un impatto diretto sulla qualità dei servizi pubblici e sul benessere dei dipendenti.

Allineamento con i principi dell'Agenda Digitale

Inclusività	Le COMTem coinvolgono dipendenti con diversi ruoli e competenze, favorendo la partecipazione trasversale e l'abbattimento delle barriere gerarchiche.
Innovazione	Attraverso il contributo dei dipendenti, le COMTem diventano fucine di idee per l'innovazione organizzativa e tecnologica.
Collaborazione istituzionale	L'esperienza delle COMTem può essere condivisa tra enti locali e regionali per favorire lo scambio di buone pratiche.
Valorizzazione delle competenze	Incentivare i dipendenti a sviluppare e mettere a frutto le proprie competenze digitali e organizzative in un contesto di apprendimento continuo.
Sostenibilità	L'ottimizzazione dei processi attraverso COMTem riduce duplicazioni e inefficienze, contribuendo alla sostenibilità organizzativa e operativa.

Il Gruppo di Lavoro sul "Riconoscimento della partecipazione", dopo aver approfondito i temi riguardanti i benefici della partecipazione alle COMTem (non solo per i dipendenti degli enti locali ma anche per gli enti stessi) avanza una **propria proposta di contributo alla definizione della nuova Agenda Digitale 2025-2029**, qui di seguito descritta:

Obiettivi strategici per la Regione Emilia-Romagna

Partecipazione e Valorizzazione Umana	Creare un sistema regionale di supporto alle COMTem per incentivare l'adozione di questo modello collaborativo negli enti locali.
Innovazione Digitale e Organizzativa	Utilizzare le COMTem per identificare soluzioni innovative per la digitalizzazione dei servizi e per promuovere politiche di interoperabilità.
Diffusione delle Buone Pratiche	Realizzare una piattaforma regionale per lo scambio di esperienze e buone pratiche tra COMTem attive nei diversi enti locali.

Azioni proposte e condivise in linea e in continuità con il Progetto Generale del Nuovo Modello 2024

- › Creazione di un Framework Regionale per le COMTem:
 - Definire linee guida operative e obiettivi comuni per le COMTem;
 - Istituire un registro regionale delle COMTem per monitorare la partecipazione e i risultati.
- › Premi Regionali per l'Innovazione e la Partecipazione:
 - Istituire un riconoscimento annuale per le COMTem e i dipendenti che hanno apportato contributi significativi.
- › Piattaforma Digitale per la Collaborazione (già in co-progettazione):
 - Sviluppare uno spazio digitale condiviso dove le COMTem possano interagire, condividere idee e proporre soluzioni.
- › Monitoraggio e Valutazione:
 - Introdurre indicatori specifici per valutare l'efficacia delle COMTem (es. numero di progetti implementati, idee innovative proposte, grado di partecipazione).

2. Il riconoscimento della Partecipazione

2.1. L'attestazione per l'Ente/Organizzazione da parte del Sistema

Il Sistema delle Comunità Tematiche della Regione Emilia-Romagna attesta la partecipazione delle persone nominate e riconosce il loro contributo qualitativo-quantitativo (idee, competenze, energia, tempo) ai risultati raggiunti.

Ogni persona è iscritta attraverso un atto di nomina "formale" sottoscritta dal RTD o, in sua assenza, dal Responsabile apicale per le attività connesse alla Trasformazione Digitale.

Previo il consenso al trattamento dei dati rilasciato, ogni persona è allineata/informata su tutte le attività e la sua partecipazione agli incontri (in presenza/online) viene tracciata ai fini del riconoscimento.

Il coordinamento del Sistema COMTem fornisce all'Ente/Organizzazione **una scheda** che traccia, per ogni persona iscritta:

- > Comunità e Gruppi di Lavoro GdL in cui è iscritta;
- > Ruolo assunto nella Comunità/GdL (partecipante/coordinatore);
- > Presenza registrata a quanti e quali incontri;

Regione Emilia- Romagna attraverso il Coordinamento ADER:

- > si impegna a rilasciare un'**attestazione formale** (*Open badge, Documentazione pdf o simile*) che riconosca la partecipazione attiva del singolo iscritto che ne faccia richiesta. L'attestazione positiva viene rilasciata se è accertata la partecipazione della persona al 75% degli incontri annuali svolti dalla Comunità Tematica alla quale questa è iscritta (il totale degli incontri svolti dalla COMTem sull'anno comprende la plenaria annuale);
- > invita ciascun Ente/Organizzazione a *riconoscere in una dimensione di valore la partecipazione alle attività delle Comunità Tematiche* attraverso appositi dispositivi di valutazione interni e predispone a tal fine, insieme ai partecipanti alle Comunità Tematiche, il presente documento di Linee Guida.

2.2. Proposte per il riconoscimento da parte dell'Ente/Organizzazione

Le proposte che seguono sono da intendersi eventualmente come *complementari*. Ciascun Ente/Organizzazione potrebbe decidere di adottarne una o più di una.

2.2.1. (A) Integrare le schede di valutazione del personale

Il Gruppo di Lavoro ha effettuato uno studio puntuale delle schede di valutazione in uso presso i propri Enti di provenienza: Regione, Comuni, Unioni e Province.

Si tratta di uno studio "parziale" che ha avuto come oggetto solo gli Enti PAL e che vuole essere *indicativo* però di una direzione che ogni tipologia di Ente/Organizzazione può valutare se approfondire al suo interno (in base al proprio sistema di valutazione del personale).

Si è compreso da questa analisi che le valutazioni sono suddivise per qualifiche, con differenti criteri. In generale si possono individuare schede per Dirigenti, Elevate Qualificazioni (ex PO), Funzionari, Istruttori e Operatori con queste caratteristiche:

- › la valutazione per i dirigenti è sovente divisa in due parti: una parte relativa al raggiungimento degli obiettivi e una parte relativa ai comportamenti (programmazione e controllo, capacità gestionale, capacità relazionale, ecc.);
- › la valutazione per le EQ in genere è simile a quella dei dirigenti, riportando una parte per gli obiettivi e una per i comportamenti;
- › le schede per il comparto hanno una struttura simile, in genere più articolata per i funzionari, che si semplifica per istruttori e operatori in relazione al ruolo che, in teoria, implica la gestione di complessità di ordine inferiore.

Tutte le voci di valutazione sono concentrate sui comportamenti interni. I riferimenti verso l'esterno sono rivolti ad eventuali "clienti" o "utenti".

In una scheda di pesatura dei dirigenti relativa alla definizione delle indennità di posizione si accenna al fatto che il dirigente debba rappresentare o meno l'Ente/Organizzazione in organi esterni.

Occorre pertanto **proporre nuove voci o aggiornare voci esistenti** se si vuole esplicitare lo scopo di valorizzare il contributo alle COMTem.

Alcuni esempi di nuove voci:

- › rappresentare l'Ente/Organizzazione in gruppi di lavoro in seno alle attività della CN-ER o ad altri organi;
- › "efficacia", secondo criteri propri definiti dall'Ente/Organizzazione, nel rappresentare l'Ente/Organizzazione stesso/a;
- › diligente frequenza alle attività formative, nonché partecipazione alle attività delle Comunità di pratica alle quali il dipendente è stato iscritto.

Linee Guida per il riconoscimento della partecipazione al Sistema COMTem

2.2.2. (B) Inserire riferimenti specifici nel PIAO

L'obiettivo di valorizzare e premiare la partecipazione alle COMTem potrebbe essere inserito in diverse sezioni del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), a seconda del focus.

Di seguito alcune opzioni:

Opzione 1 - Sezione: Valorizzazione del Capitale Umano

- › **Motivazione:** l'obiettivo riguarda principalmente la gestione e lo sviluppo delle risorse umane, promuovendo il coinvolgimento attivo e il senso di appartenenza dei dipendenti;
- › **Collocazione:** all'interno delle azioni dedicate alla formazione, motivazione e sviluppo del personale;
- › **Esempio di voce:**
 - Obiettivo Tematico/Promuovere la valorizzazione delle competenze dei dipendenti attraverso la partecipazione alle Comunità Tematiche (COMTem);
 - Ambito/Sviluppo professionale e innovazione organizzativa.

Opzione 2 - Sezione: Innovazione e Digitalizzazione

- › **Motivazione:** se le COMTem sono orientate all'innovazione digitale o al miglioramento dei processi legati alla trasformazione digitale, questa sezione è appropriata;
- › **Collocazione:** tra le azioni di promozione dell'innovazione organizzativa;
- › **Esempio di voce:**
 - Obiettivo Tematico/Incentivare l'innovazione e il miglioramento continuo attraverso il coinvolgimento del personale in iniziative collaborative (COMTem);
 - Ambito/Innovazione digitale e partecipazione attiva.

Opzione 3 - Sezione: Governance e Partecipazione Interna

- › **Motivazione:** l'obiettivo è strettamente legato alla promozione della partecipazione attiva dei dipendenti nei processi decisionali e alla creazione di una governance inclusiva;
- › **Collocazione:** in una sotto-sezione dedicata a iniziative per il coinvolgimento attivo del personale;
- › **Esempio di voce:**
 - Obiettivo Tematico/Rafforzare la partecipazione interna e la collaborazione attraverso la valorizzazione delle Comunità Tematiche;
 - Ambito/Governance collaborativa e partecipativa.

Opzione 4 - Sezione: Piano della Performance

- › **Motivazione:** l'obiettivo può essere collegato alla valorizzazione della performance organizzativa e individuale, come leva per migliorare i risultati della PA;
- › **Collocazione:** all'interno degli obiettivi di miglioramento della performance dei dipendenti;
- › **Esempio di voce:**
 - Obiettivo Tematico/Incentivare e premiare il contributo innovativo dei dipendenti per il miglioramento delle performance organizzative;
 - Ambito/Incentivi legati alla performance.

L'opzione *Valorizzazione del Capitale Umano* è probabilmente la più adatta, poiché l'obiettivo mira a promuovere il coinvolgimento, il benessere organizzativo e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Per una maggiore aderenza alla struttura del PIAO, si suggerisce di inserire i riferimenti convenzionali alle sezioni previste dal **DM 132/2022, Allegato 1 – Struttura del PIAO**, con particolare riguardo a:

- › *Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano, Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale*, per gli aspetti legati alla pianificazione e allo sviluppo delle competenze digitali e alla partecipazione alle Comunità Tematiche;
- › *Sezione 2.2 – Obiettivi di Performance*, qualora si intenda collegare tali azioni anche a obiettivi di performance.

NB: Nel caso in cui si intenda collegare la partecipazione alle COMTem a un *obiettivo di performance*, occorre considerare che i dipendenti coinvolti possono appartenere a diversi servizi. Il riferimento potrà essere riportato nella Sezione 2.2 attribuendolo a una figura con funzioni trasversali (es. RTD o Dirigente del Personale). In tal caso, l'obiettivo potrà configurarsi come **azione di coordinamento intersettoriale o di facilitazione organizzativa**, non come responsabilità diretta sui singoli dipendenti partecipanti alle COMTem.

2.2.3. (C) Riconoscere la partecipazione come "formazione"

La partecipazione ad alcuni eventi formativi/webinar di interesse per l'Ente/Organizzazione (organizzati in ambito COMTem) può essere tracciata e riconosciuta al dipendente come **ore di formazione**.

Previa formale comunicazione da parte dell'Ufficio personale/risorse umane, un dirigente può consigliare un evento di interesse e chiedere ai propri colleghi di partecipare ai fini della formazione, monitorandone la presenza.

Lo Staff COMTem traccia la partecipazione agli eventi/incontri organizzati nell'ambito del Sistema e può fornire:

- › *riconoscimento della partecipazione* agli iscritti al Sistema, nel quadro delle attività generali del Sistema e, in particolare, per le attività delle COMTem a cui la persona è iscritta;
- › *attestato di partecipazione UNA TANTUM* al singolo evento alle persone (anche non iscritte al Sistema) che si iscrivono agli eventi "aperti" secondo procedure definite (form di iscrizione) e che partecipano agli stessi eventi rendendo riconoscibile la loro partecipazione.

IMPORTANTE: a gennaio 2025, è stata emanata dal Ministero per la Funzione Pubblica la *Direttiva "Zangrillo": Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti* la cui novità è rappresentata dal fatto di collegare la formazione dei lavoratori alla performance e renderla in qualche modo "obbligatoria":

"La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno."

Tra gli ambiti citati dalla Direttiva per la formazione uno è quello delle *competenze per la transizione digitale*. I Responsabili della formazione, di concerto con i Responsabili per la Transizione al Digitale (RTD) presso gli Enti possono approfondire questo aspetto, tenendo in considerazione la **partecipazione al Sistema delle Comunità Tematiche**, strumento peculiare a servizio della trasformazione digitale regionale.

Linee Guida per il riconoscimento della partecipazione al Sistema COMTem

Di seguito, tratta dalle [FAQ di Syllabus](#) in cui si parla di Comunità di Pratica (sezione 'Per le direttive' penultima domanda):

- › *Domanda:* La partecipazione ad una Comunità di Pratica può rientrare nel conteggio delle 40 ore di formazione annue?
- › *RISPOSTA:* È possibile rendicontare le ore di partecipazione ad una Comunità di Pratica, se la CdP è formalizzata ovvero se le ore di partecipazione alla CdP vengono registrate, se vengono rilevati i contributi forniti dai singoli partecipanti e se viene rilevato l'impatto sull'attività lavorativa dei contributi stessi.

2.2.4. (D) Riconoscimento "sociale" della partecipazione delle persone alle COMTem

Attraverso la realizzazione di percorsi info/formativi da parte del singolo Ente/*Organizzazione* (in collaborazione con LEPIDA/REGIONE) si riconosce al dipendente il merito di aver partecipato alle attività delle Comunità Tematiche, portando all'interno dell'Ente/*Organizzazione stesso/a nuove conoscenze, nuove competenze e avendo eventualmente dato visibilità esterna*, mediante la partecipazione ad eventi pubblici, ai progetti e alle iniziative del proprio Ente/*Organizzazione* di appartenenza.

3. Warning: considerazioni e avvertenze

Equità, inclusione e riconoscimento diffuso

Siamo consapevoli che, per natura delle mansioni o vincoli organizzativi, *non tutti i dipendenti possono partecipare direttamente alle COMTem*. Questa condizione non riflette un minore valore professionale, ma evidenzia la diversità di ruoli che, ciascuno con le proprie responsabilità, contribuisce al buon funzionamento degli enti.

Per questo motivo, il sistema di riconoscimento e valorizzazione associato alle COMTem deve superare la logica esclusiva della partecipazione diretta e promuovere invece una cultura organizzativa basata su:

- › **Contributi differenziati:** chi partecipa alle COMTem contribuisce alla progettazione; chi nei servizi applica e fa vivere le soluzioni contribuisce alla realizzazione. Entrambi i ruoli sono essenziali e devono poter essere riconosciuti.
- › **Modalità inclusive di coinvolgimento:** raccolta di spunti tramite brevi sondaggi interni, sessioni di restituzione nei servizi, figure di raccordo tra COMTem e uffici/aree meno rappresentate.
- › **Rewarding diffuso:** valorizzazioni che non siano solo economiche, ma orientate a riconoscere comportamenti collaborativi e orientati all'innovazione, anche attraverso benefit organizzativi, visibilità interna, accesso facilitato a opportunità formative o di crescita.

L'obiettivo è **costruire un ambiente in cui tutte e tutti si sentano parte attiva del cambiamento**, anche senza un coinvolgimento formale. Le COMTem non sono "club chiusi", ma spazi aperti che devono generare ricadute utili, condivise e riconosciute in tutta l'organizzazione.

Infine, **ogni evoluzione sul tema del riconoscimento**, specie laddove possa interferire con la sfera contrattuale o con le aspettative collettive, **dovrà necessariamente essere oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali**. Questo confronto, auspicabile e costruttivo, è il presupposto per garantire trasparenza, equità e sostenibilità delle scelte.

4. Piano di validazione delle presenti Linee Guida

Le presenti **Linee Guida** sono state condivise con le Comunità i cui partecipanti sono i potenziali "fruitori": *Comunità Tematica Amministratori Digitali e Comunità Tematica Integrazioni Digitali*.

I commenti e pareri raccolti sono stati accolti e valutati dal Gruppo di Lavoro, che ha rielaborato e integrato il documento con i contenuti emersi.

Il documento viene quindi presentato, in un incontro dedicato, a tutti coloro che coordinano le 10 Comunità e ai Referenti che rappresentano, in ognuna, Regione-Agenda Digitale e Lepida: la *Community dei Coordinatori e Referenti del Sistema COMTem*.

Dopo questi passaggi "interni al Sistema" di condivisione e valutazione, le presenti Linee Guida diventeranno un prodotto/Deliverable secondo i passaggi consueti:

- > validazione del prodotto da parte del *Coordinamento Agenda Digitale*;
- > editing in linea con tutti i prodotti del Sistema (collana "I prodotti delle COMTem");
- > diffusione sul territorio attraverso il *sito/piattaforma/LinkedIn* e azioni mirate di presentazione.

Il presente documento è costruito e pensato come **oggetto "in itinere"** e si prevede una eventuale nuova versione "aggiornata" nel prossimo anno. La nuova versione terrà conto dei feedback che saranno raccolti nella fase di promozione del documento, nel corso delle azioni che saranno programmate per presentarlo.

Credits

Le presenti LLGG sono state redatte dal **Gruppo di Lavoro del "Riconoscimento della partecipazione"**, un gruppo operativo costituito, su base volontaria, a dicembre 2024 da partecipanti attivi delle Comunità Tematiche.

Coordinatore

- › Gian Paolo Artioli – ANCI ER, Esperto PNRR-Transizione Digitale

Partecipanti degli Enti

- › Raffaele Davolio – Unione Bassa Reggiana, RTD e Resp. SIA (Unione e tutti Comuni)
- › Marco Giubilini – ANCI ER, Coordinatore Area Governo del Territorio e Digitalizzazione
- › Marco Mondini – Unione Bassa Romagna, RTD e Responsabile IT (Unione e tutti Comuni)
- › Massimo Poletti – Comune di Ferrara, RTD e Resp. SI, Agenda Digitale, Città Intelligente
- › Paolo Ravaioli – Unione Romagna Faentina, RTD (Unione e tutti Comuni), Dirigente apicale
- › Luca Salvatore – Comune di Modena, RTD e Dirigente Smart City

Regione Emilia-Romagna

- › Barbara Santi – Coordinamento Agenda Digitale

Lepida S.c.p.A

- › Cesare Osti – Dir. Dipartimento Integrazioni Digitali
- › Giovanna Parmigiani – Resp. Area Sistemi di Comunità
- › Alessandro Pierantoni – Area Sistemi di Comunità
- › Alessandra Rettondini – Area Sistemi di Comunità

Si ringrazia infine EasyGov Solutions S.r.l. per la realizzazione grafica e editoriale del documento.

Sistema delle Comunità Tematiche

**Coordinamento Agenda Digitale Emilia-Romagna (ADER)
Regione Emilia-Romagna**

web: digitale.regione.emilia-romagna.it
email: agendadigitale@regione.emilia-romagna.it