

**Piano Integrato di Attività
e Organizzazione
(P.I.A.O.)**

PREMESSA

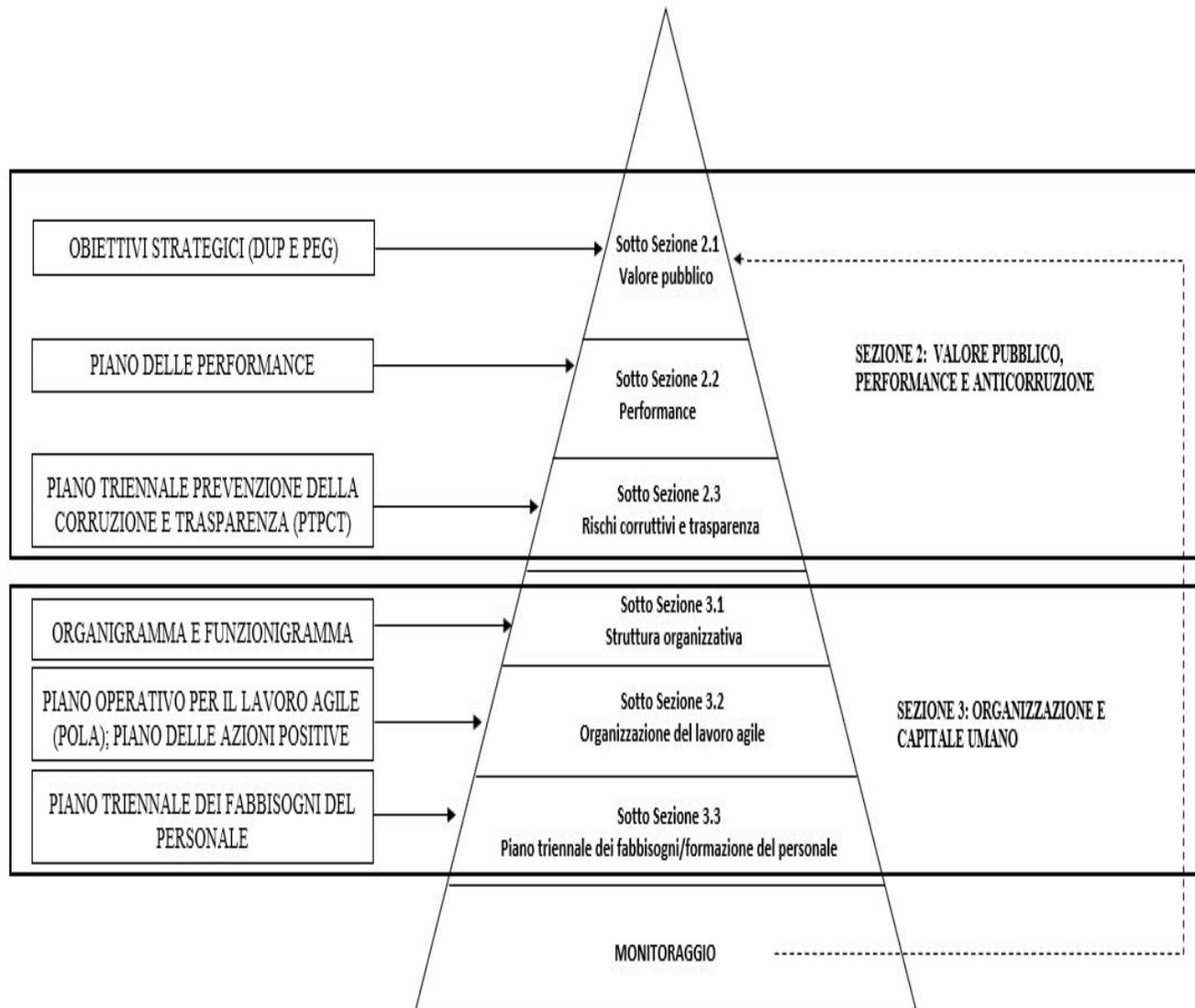
A partire dall'anno 2022, l'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha l'obiettivo di far confluire in un unico Piano gli aspetti di organizzazione, performance, valutazione e transizione digitale delle PA, includendo anche il lavoro agile tra gli asset determinanti.

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio.

Il Piano viene inoltre compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 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 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) Organizzazione del lavoro agile (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione).

In considerazione che le disposizioni attuative dell'art. 6 del Decreto legge 80/2021 sono state rinviate con il d. l. 30 dicembre 2021, n. 228 (il c.d. "Decreto Milleproroghe") al 30 aprile 2022 e sono in fase di conversione, successivamente all'approvazione del Documento unico di programmazione (26 gennaio 2022) si è già proceduto all'approvazione del Piano della performance e del Piano delle azioni positive e degli altri documenti di riferimento del PIAO.

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 del Comune di Monte San Pietro, 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.



ARCHITETTURA DEL PIAO

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	1.1 Il Comune e gli enti partecipati 1.2 Il contesto di Unione	Documento unico di programmazione (DUP) – Sezione strategica e Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione Deliberazione del Consiglio Comunale n. 74 del 30.07.2021 Deliberazione di Consiglio Comunale n. 124 del 29.12.2021 Link: https://www.comune.montesanpietro.bo.it/index.php/disposizionigenerali/atti-generalis
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico nel sistema di governance 2.2 Il valore pubblico nella organizzazione	Linee di mandato (delibera di Consiglio Comunale n. 65 DEL 27/09/2019) Link https://www.comune.montesanpietro.bo.it/index.php/disposizionigenerali/atti-generalis Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) https://www.comune.montesanpietro.bo.it/

		<p>index.php/disposizionigenerali/atti-generalis</p> <p>PEG/Piano Performance (approvati con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 148 del 30 12 2021 e n. 36 del 28.4.2022)</p>
	2.3 Performance	<p>PEG/Piano Performance (approvati con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 148 del 30 12 2021 e n. 36 del 28.4.2022)</p> <p>Piano triennale delle azioni positive (approvato con deliberazione di Giunta comunale 125 del 2.12.2021)</p> <p>L'Agenda Digitale dell'Unione dei Comuni L'Unione dei Comuni con deliberazione n. 10 del 28/01/2019 ha aderito all'"Agenda digitale locale" 2019/2021 (ADLER), documento programmatico che favorisce e promuove lo sviluppo territoriale della società dell'informazione.</p>
	2.4 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022/2024 approvato con deliberazione di giunta comunale n.55 del 3.6.2022</p> <p>https://www.comune.montesanpietro.bo.it/index.php/disposizionigenerali/programma-per-la-trasparenza-e-l-integrita</p>
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizza	<p>Documento unico di programmazione (DUP) – Sezione strategica e Nota di aggiornamento al Documento unico di</p>

	tiva	<p>programmazione</p> <p>Deliberazione del Consiglio Comunale n. 74 del 30.07.2021 Deliberazione di Consiglio Comunale n. 124 del 29.12.2021 Link: https://www.comune.montesanpietro.bo.it/index.php/disposizionigenerali/atti-generalis</p> <p>Deliberazione di giunta comunale n. . 44 del 13.5.2021 APPROVAZIONE DELLA NUOVA MACRO-ORGANIZZAZIONE E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. INTEGRAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE”</p>
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>Progetto Smart working Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia (COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA E ASC INSIEME)</p> <p>https://www.unionerenolavinosamoggia.bo.it/index.php/progetto-smart-working</p> <p>Disciplina per il lavoro agile nell’Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia (COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA E ASC INSIEME) approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 27/2022</p>
	3.3 Piano triennale dei	<p>Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa</p>

	<p>fabbisogni di personale</p> <p>3.4 Formazione del personale</p>	<p>Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione</p> <p>Deliberazione del Consiglio Comunale n. 74 del 30.07.2021</p> <p>Deliberazione di Consiglio Comunale n. 124 del 29.12.2021</p> <p>Link: https://www.comune.montesanpietro.bo.it/index.php/disposizionigenerali/atti-generalis</p> <p>Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024</p> <p>approvato con deliberazione di giunta comunale n. 129 del 7.12.2021 ed aggiornato con deliberazione di giunta comunale n. 45 del 19.05.2022</p> <p>PEG/Piano performance per quanto attiene agli obiettivi di formazione del personale</p> <p>(approvati con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 148 del 30.12.2021 e n. 36 del 28.4.2022)</p>
<p>4 MONITORAGGIO</p>		<p>Verifica periodica sullo stato di attuazione dei programmi in correlazione al ciclo del DUP</p> <p>Sistema di misurazione e valutazione della performance</p>

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 92
del 30/10/2018

link:

comune.montesanpietro.bo.it/index.php/performance/piano-della-performance-2

Verifica semestrale obiettivi di Peg/Piano
Performance
da ultimo deliberazione di Giunta comunale
n.108 del 28.10.2021

Relazione sulla performance
approvata con deliberazione di Giunta comunale n.
36/2022

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Il Comune e gli enti partecipati

Il comune di Monte San Pietro presenta le seguenti caratteristiche territoriali e strutturali

DATI SU TERRITORIO E STRUTTURE	
Frazioni	<ul style="list-style-type: none">• Calderino capoluogo comprende le comunità storiche di Amola e Ozzano dell'Amola• San Martino comprende le comunità storiche di Pradalbino, San Martino in Casola e San Lorenzo in Collina• Loghetto comprende le comunità storiche di Monte San Pietro e Montemaggiore• Monte San Giovanni comprende le comunità storiche di Mongiorgio, Monte San Giovanni e San Chierlo• Montepastore comprende le comunità storiche di Ronca, Montesevero, Gavignano e Montepastore
Superficie	Kmq. 74,65
Confini	Comuni di Zola Predosa, Sasso Marconi, Marzabotto, Valsamoggia (municipi di Savigno, Castello di Serravalle, Monteveglio, Crespellano)
Risorse idriche	3 Principali Corsi d'acqua Torrenti Lavino, Landa e Samoggia
Strade	Statali: 0 km Provinciali: 30 km Comunali: 66 km Vicinali: 83 km Autostrade: 0 km
Servizi	Rete fognaria in km <ul style="list-style-type: none">• bianca 12,6• nera 7,85• mista 27,06• n.8 depuratori

	<p>Rete acquedotto in km 207,54 Punti luce illuminazione pubblica n. 1105 Rete gas in km 64,28</p>
Strutture Educative	<p>Asili nido al 31.12.2021 Posti asilo nido 44 Bambini in fascia età nido 119 Domande presentate 43</p> <p>Scuole al 31.12.2021</p> <p>Scuole dell'infanzia: Plessi 4 170 alunni</p> <p>Scuole primarie: Plessi 3 388 alunni</p> <p>Scuola secondaria di primo grado: Plessi 2 344 alunni</p> <p>I servizi di mensa, pre e post-scuola e trasporto scolastico sono gestiti dal comune.</p>
Impianti sportivi	n. 3 nelle località di Ponterivabella (Calderino), Monte San Giovanni e Montepastore
Cimiteri	n. 3: Calderino, Monte San Giovanni, Montepastore e Monte San Pietro Frazione. Essi sono stati gestiti da ADOPERA S.r.l. società pubblica a capitale interamente pubblico dei comuni di Casalecchio di Reno, Zola Predosa e Monte San Pietro.
Biblioteche	1 : "Biblioteca Comunale Peppino Impastato"
Centri civici	4 Montepastore, Loghetto, San Martino- San Lorenzo più saletta Monte San Giovanni
Centri anziani	1 "Centro Sereno" Calderino
Centri giovanili	1 "Spazio dei Suoni" presso scuola media Calderino

Sedi municipali	2 edifici a Calderino
Musei	1 Museo della Badia del Lavino località Badia
Auditorium	1 presso scuola Calderino
Centri sociali	1 presso Ex Moduli Calderino

Il comune detiene partecipazioni in alcune società ed enti.

Di seguito il quadro delle partecipazioni

DENOMINAZIONE	QUOTA DI PARTECIPAZIONE DIRETTA	CONTROLLATA PARTECIPATE	QUOTATA
A.C.E.R.	0,90%	Ente strumentale partecipato	NO
Ente di gestione per i parchi e la biodiversità Emilia Orientale	0,21%	Ente strumentale partecipato	NO
ATERSIR (Agenzia d'ambito territoriale E.R. servizi idrico e rifiuti)	0,202% (1)	Ente strumentale partecipato	NO
GRUPPO HERA	0,13022%	Società partecipata	SI
LEPIDA S.p.A.	0,0014%	Società partecipata	NO
ADOPERA PATRIMONIO E INVESTIMENTI DI CASALECCHIO DI RENO S.R.L.	0,65%	Società partecipata	NO

1.2 Il contesto di Unione

Il comune di Monte San Pietro fa parte dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, e tale adesione assume particolare rilievo sul piano amministrativo e organizzativo, in quanto l'Unione rappresenta un significativo contesto di riferimento non solo di distretto territoriale ma soprattutto delle azioni di governance, e di programmazione .

Preme infatti ricordare, seppur in maniera sintetica, che al fine di perseguire gli obiettivi di miglioramento dei servizi comunali e gestire in forma associata le funzioni previste dalla Legge Regionale n. 21/2012 l'Ente ha conferito alla suddetta Unione, previa approvazione di specifiche convenzioni ex articolo 30, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, la gestione di funzioni inerenti i servizi in materia di:

- acquisizione beni e servizi e realizzazione appalti e lavori (Centrale Unica di committenza);
- amministrazione del personale; (i processi riconducibili all'area di rischio "Acquisizione e gestione del personale" sono mappati nel PTPCT dell'Unione);
- protezione civile;
- sistemi informatici e tecnologie dell'informazione;
- servizi sociali, erogazione delle relative prestazioni ai cittadini e coordinamento pedagogico per la prima infanzia;
- urbanistica – Ufficio di Piano Associato;
- SUAP – Sportello Unico delle Attività Produttive telematico ed funzioni economico produttive;
- Polizia Locale con la costituzione di un Corpo Unico per i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro e Zola Predosa e la gestione coordinata di attività amministrative per tutti i Comuni dell'Unione (compresi Sasso Marconi e Valsamoggia);
- Servizio controllo di gestione.

Con riferimento, in particolare, all'esercizio delle funzioni in ambito socio-assistenziale, socio-sanitario integrato e socio-educativo, in data 27/11/2009 i Comuni dell'Unione hanno costituito un'Azienda Speciale di tipo consortile denominata "InSieme-Azienda Consortile Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia", successivamente trasformata in Azienda Speciale dell'Unione stessa.

L'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, inoltre, gestisce le seguenti funzioni delegate dalla Regione Emilia Romagna:

- Sismica
- Vincolo idrogeologico
- Forestazione
- Difesa suolo
- Programmazione fondi montagna

- Sviluppo aree montane
- Gestione raccolta funghi

Per quanto riguarda, infine, i Servizi Generali, i Servizi Finanziari e le attività di comunicazione istituzionale e gestione del sito web dell'Unione, gli stessi vengono gestiti rispettivamente dai Servizi Istituzionali, Finanziari e Comunicazione del Comune di Casalecchio di Reno per effetto di uno specifico accordo da ultimo approvato con deliberazione di Giunta Comunale di Casalecchio di Reno n. 168 del 15.12.2021.

In ambito unionale da tempo opera un tavolo tecnico di raccordo degli RSPD che ha generato negli ultimi anni PTPCT coordinati e in buona parte coincidenti, come pure per il sistema dei valori e i codici di comportamento degli enti.

Parallelamente al sistema delle deleghe che caratterizza i servizi associati molteplici azioni di progetto, anche particolarmente significative ai fini dell'organizzazione, vengono gestite in maniera coordinata (es. Progetto smart working, PAESC) .

In considerazione della rilevanza del contesto unionale, per alcuni aspetti e documenti di programmazione il comune di Monte San Pietro, come gli altri comuni membri dell'Unione, si richiama a documenti approvati in ambito unionale o coordinati in tale ambito.

Più specificamente si ritengono rilevanti i seguenti documenti di programmazione dell'Unione:

ALTRI DOCUMENTI/AZIONI DI PROGRAMMAZIONE DELL'UNIONE		
Piano Strategico dell'Unione	Deliberazione n. 4 del 22.02.2021	Approvazione del "Piano strategico dell'Unione dei Comuni valli del Reno, Lavino e Samoggia – La rete di Unione per un territorio di valore"
		Sviluppo territoriale della

<p>Agenda Digitale</p>	<p>Deliberazione n. 10 del 28/01/2019</p>	<p>società dell'informazione contribuendo al raggiungimento dei traguardi fissati dall'Agenda Digitale Europea conformemente a quanto stabilito nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione, che contiene gli indirizzi generali in materia di attuazione dell'agenda digitale e del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD).</p>
<p>Piano Socio Sanitario Programma attuativo 2021 del Piano di Zona per la Salute e il Benessere Sociale 2018-2020</p>	<p>Deliberazione n. 55 del 31.05.2021</p>	<p>Il Piano di zona per la salute e il benessere è attuato annualmente</p>
<p>Programma triennale di investimento 2021-2023 relativo a opere e interventi prioritari per lo sviluppo delle zone</p>	<p>Deliberazione n. 4 del 22.02.2021</p>	<p>Attuazione legge regionale 20/01/2004 n. 2 "Legge per la montagna";</p>

montane		
Piano sovracomunale di Protezione Civile	Deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 38 del 27 dicembre 2017, è stato aggiornato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n.6 del 25 marzo 2019	Il Piano vale anche per tutti i Comuni dell'Unione
Coordinamento PAESC	L'Unione ha coordinato la redazione del Paesc sovracomunale dei Comuni membri e ne sta coordinando le misure di attuazione	
Coordinamento PSC	L'Unione sta redigendo il PSC dei Comuni membri in forma sovracomunale attuando tutte le disposizioni normative in materia di pianificazione	

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico nel sistema di governance

Il Consiglio dell'Unione dei Comuni con deliberazione n. 25 del 03.07.2017 ha approvato gli indirizzi del sistema della *governance* determinando un modello relazioni con le seguenti caratteristiche:

- Centralità politica del Comune;
- Unione come mezzo per raggiungere gli obiettivi dei Comuni;
- Forte raccordo di relazione tra organi dell'Unione e dei Comuni;

Il sistema complessivo della Governance tra Comuni ed Unione assume gli orientamenti di miglioramento collegati a più valori di carattere generale.

Il tema è in ordine al VALORE PUBBLICO che è differente dal COSTO della spesa pubblica: è stato conciliato in una serie di indicatori politici a cui volgere l'azione amministrativa dell'Unione.

L'ordinamento individua la seguente definizione:

“Il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.”

Il sistema della approvato dall'unione Governance declina in varie voci questa ricerca.

- 1) Miglioramento dei servizi ai cittadini (efficacia)
- 2) Ottimizzazione della gestione (efficienza e/o economicità)
- 3) Miglioramento dell'organizzazione
- 4) Sviluppo e relazioni con il territorio

2.2. Il valore pubblico nella organizzazione

Per una organizzazione, un “valore” è qualcosa in cui credono le sue componenti, una norma di vita che risulta essere importante per chiunque vi lavori; il sistema dei valori guida il comportamento delle persone e costituisce la colonna portante della cultura organizzativa.

Insieme al codice di comportamento, in una azione coordinata di unione, il comune di Monte San Pietro ha descritto i valori fondanti per i suoi dipendenti. Essi sono desunti dall’intenso lavoro di definizione delle competenze e dei comportamenti assegnati a tutti i dipendenti di questo Ente, diversamente in ragione del ruolo ricoperto.

Competenze dirigenziali e comportamenti che risultano contenuti e descritti compiutamente nel Sistema di valutazione delle prestazioni in applicazione nel Comune di .Monte San Pietro .

La finalità che si intende perseguire è quella di orientare i comportamenti di chi opera all’interno dell’Ente ed integrare, con le disposizioni previste nella seconda parte, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013, ai sensi dell’articolo 54 del Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.

I valori declinati sono: ascolto, correttezza e trasparenza, responsabilità, orientamento al servizio, Orientamento al servizio, efficienza, fare rete, innovazione e creatività.

Sempre in ambito unionale è costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In modo coordinato sono stati elaborati i Piani delle azioni positive triennali.

2.3 Performance

Il comune di Monte San Pietro è stato parte attiva di un percorso di omogenizzazione degli strumenti di pianificazione che ha prodotto documenti unitari di sistema.

In particolare:

Redazione di un DUP integrato tra Unione e Comuni

Il sistema di raccordo (anche detto Dup integrato), tenendo conto dell’attuale assetto di governance dell’Unione, indica le condizioni organizzative e di programmazione (ciclo della performance) e gli obiettivi indispensabili per realizzare e consolidare l’integrazione tra

i Comuni dell'Unione e l'Unione stessa.

Progetto “Agenda 2.0. Le nuove dimensioni dell’Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile di Bologna”

Il progetto è stato definito nell’ambito dell’Accordo di collaborazione fra Città metropolitana e Ministero della Transizione Ecologica. L’Unione e il comune di Monte San Pietro partecipano alla sperimentazione di un Dup multilivello con la Città Metropolitana di Bologna.

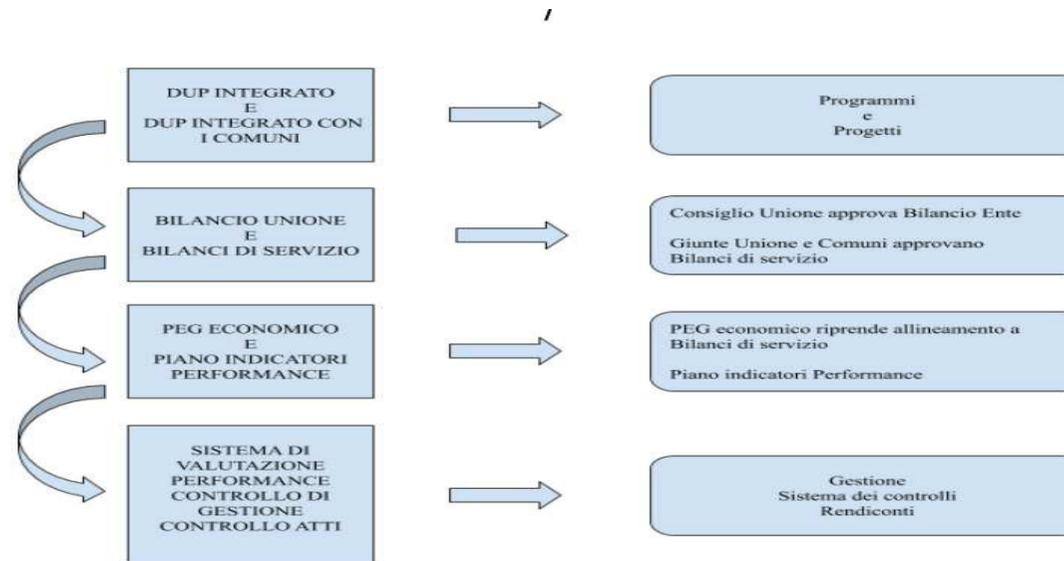
Il progetto prevede, da un lato, la definizione di una “Agenda 2.0”, che individui obiettivi e indicatori economici e sociali, al fine di estendere la dimensione prettamente ambientale della prima Agenda, facendola interagire con gli strumenti di pianificazione e programmazione vigenti o in corso di approvazione. L’Agenda 2.0 sarà formata per ciascun Goal da:

- a. obiettivi e indicatori «core» con il confronto tra i diversi livelli (nazionale, regionale, CM, Comune di Bologna e Unioni dei Comuni) e la distanza dall’obiettivo;
- b. principali azioni in atto o programmate ai diversi livelli (Scenario programmatico) e ulteriori azioni necessarie al conseguimento degli obiettivi (Scenario obiettivo, Patto regionale per il lavoro e per il clima del 2020 e Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile del 2021);
- c. «indicatori specifici» per il monitoraggio degli obiettivi e delle politiche locali

L’obiettivo è quello di rendere l’Agenda 2.0 un dispositivo di orientamento e integrazione degli strumenti di pianificazione e programmazione mediante la formulazione in via sperimentale di un modello di DUP della Città metropolitana coerente con gli obiettivi dell’Agenda 2.0 e del PSM 2.0, che sia esportabile a livello di sia di Unioni di Comuni che di Comuni.

Dall’altro, il progetto prevede l’attivazione di progetti pilota, che radicalizzino sul territorio bolognese lo sviluppo sostenibile: “Transizione verso l’economia circolare nel territorio collinare e montano della Città metropolitana di Bologna”; “Studio di prefattibilità sulla riorganizzazione dei servizi di trasporto pubblico nelle aree produttive”; “Linee guida per la forestazione metropolitana”; “Operation Center&Cities Web”.

In occasione della redazione della Nota di aggiornamento al DUP è stato elaborato uno specifico allegato che declina gli obiettivi, i target e gli indicatori secondo la visione dell’Agenda 2.0 e contempla una nuova metodologia di rappresentazione per una più facile lettura e una migliore rendicontazione per il cittadino nell’ottica della semplificazione, dell’integrazione e dell’accountability.



2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

L'Unione e i Comuni da anni hanno avviato la redazione di un Piano anticorruzione coordinato che in varie sezioni è totalmente omogeneo.

Inoltre sia l'unione che i comuni aderiscono alla Rete per l'integrità promossa dalla Regione Emilia Romagna.

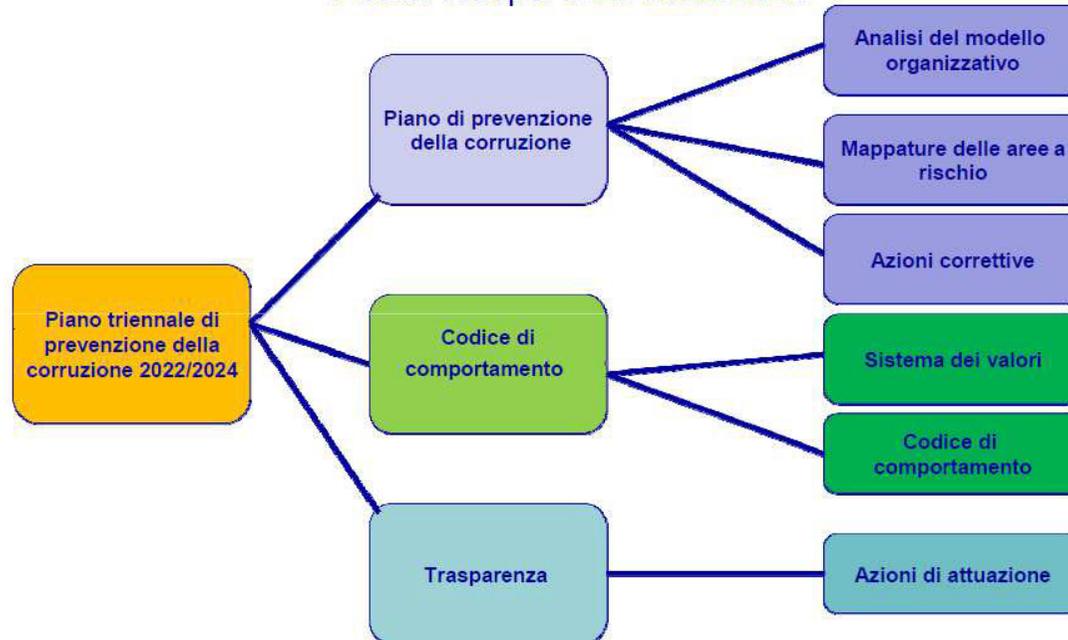
Sotto il profilo strutturale il Piano Triennale di prevenzione della corruzione si articola in tre sezioni:

1. la prima sezione contiene il Piano di prevenzione della corruzione vero e proprio che, a sua volta, si articola in:

- analisi del contesto esterno, interno e del modello organizzativo dell'Ente;
- mappatura delle aree a rischio di corruzione;
- azioni correttive previste, responsabilità e tempistica di attuazione per ciascuna azione/misura individuata.

2. la seconda sezione contiene il "Sistema dei Valori e Codice di comportamento" adottato ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e del D.P.R. n.62/2013.

Struttura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024



3. la terza sezione include le misure per l'attuazione e la promozione della Trasparenza unitamente all'elenco degli obblighi di pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni, comprensivo dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e dalle Linee Guida dell'ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Per quanto attiene alla struttura organizzativa comunale si rinvia a quanto previsto dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 44/2021 e successive modifiche e integrazioni.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il comune di Monte San Pietro , insieme agli altri comuni dell'Unione all'Unione stessa, mediante un contributo della RER, ha prodotto un progetto di implementazione dello Smart working .

Il progetto è stato avviato nel mese di settembre 2020 e ha interessato tutto il personale partendo dall'analisi del contesto organizzativo interno e il livello di attuazione del lavoro agile nel periodo di smart working straordinario.

Strumentazione IT:

- Un significativo numero di dipendenti ha lavorato da remoto con il proprio pc personale e il proprio telefono personale
- È aumentato esponenzialmente l'utilizzo di Meet come modalità di svolgimento delle riunioni e degli incontri
- È aumentato l'utilizzo di Drive, anche se appare ancora sottoutilizzato/utilizzato in maniera eterogenea
- Sono poco utilizzate le altre applicazioni della piattaforma Gsuite (ad es.: Calendar, Chat, ecc.)

Gestione dei servizi:

- Si è riscontrato un generale efficientamento delle riunioni, da quando si è passati alla modalità digitale
- C'è stato un aumento di utilizzo di alcuni servizi digitali

Prime evidenze di maturità allo smart working

- In generale sono percepite come carenti le competenze informatiche e trasversali, a supporto del lavoro a distanza

- Dopo alcune fasi iniziali di resistenza, ora lo smart working sembra in generale essere accolto positivamente, con rare eccezioni

Stesura di una disciplina interna per lo smart working

A seguito di una serie di incontri è stata predisposta la disciplina interna per lo smart working, che consta di una serie di documenti:

1. Regolamento per lo Smart Working
2. Policy sui comportamenti del lavoratore agile
3. Policy sulla concessione degli strumenti informatici
4. Accordo individuale
5. Istruzioni per gli Utenti in merito all'Utilizzo delle Dotazioni Informatiche utilizzate in casi di Smart Working
6. Opuscolo informativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working
7. Infografica: Buone abitudini dello Smart Worker

Definizione della roadmap di adeguamento tecnologico

1. Tra la documentazione predisposta all'interno dell'impianto contrattuale per lo Smart Working rientra la "Policy per la concessione della strumentazione informatica". Tale documento definisce le regole per l'utilizzo della strumentazione informatica durante lo Smart Working.
2. In tal senso il Servizio Informatico Associato dell'Unione ha avviato le attività di ricognizione delle necessità informatiche per tutti gli uffici dell'Unione e dei Comuni dell'Unione e predisporrà una roadmap di adeguamento tecnologico

Definizione dei fabbisogni formativi dell'ente

1. Al fine di identificare la "Smartness" di tutte le persone in perimetro è stato strutturato un modello di rilevazione articolato in aree di competenza:
 - Digital Skills & Behaviors: rileva conoscenze e competenze digitali, la relazione con le tecnologie disponibili e la capacità di networking digitale;
 - Change Attitude: esplora la capacità di farsi promotori del cambiamento adottando spirito critico e modalità organizzative adeguate;
 - Innovation & Entrepreneurship: indaga la capacità di cogliere e mettere a frutto le opportunità con visione strategica e spirito imprenditoriale, anche sfruttando le opportunità insite nella digitalizzazione dei processi;
 - Social Agility: rileva la capacità di attivare relazioni funzionali a guidare il cambiamento presso gli altri.

Erogazione della formazione

1. Tra ottobre 2020 e gennaio 2021 sono state erogate 310 ore di formazione ai
Tra ottobre 2020 e gennaio 2021 sono state erogate 310 ore di formazione ai seguenti target:

1. Tutti i dipendenti → 744 risorse

1. Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 1
2. Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 2
3. Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 3
4. Introduzione allo smart working
5. privacy e riservatezza delle informazioni in smart e remote working
6. Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working

2. Fascia larga – smart worker e altri soggetti coinvolti → 218 risorse identificate con il supporto dei Responsabili

1. Laboratorio g suite 360°: workspace
2. Laboratorio g suite drive e documenti
3. Laboratorio buone pratiche
4. La sicurezza del lavoro in smart e remote working

3. Futuri smart worker → 149 risorse identificate con il supporto dei Responsabili

1. Garantire un elevato livello di servizio da remoto
2. Relazionarsi efficacemente con colleghi e utenti

4. Facilitatori del digital mindset → 104 risorse identificati tra coloro che hanno avuto i punti migliori nell'attività di assessment delle competenze digitali

1. Sviluppare la collaborazione digitale
2. Laboratorio g suite drive e documenti
3. Laboratorio Google forms & sites : collezionare e presentare i dati

5. Leader → 59 risorse tra i Responsabili dei vari Enti

1. Laboratorio Google forms & sites : collezionare e presentare i dati
2. Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working
3. Gestire e assegnare obiettivi di lavoro
4. Garantire un elevato livello di servizio da remoto

L'Agenda Digitale dell'Unione dei Comuni; L'Unione dei Comuni con deliberazione n. ro 10 del 28/01/2019 ha aderito all'"Agenda digitale locale" 2019/2021 (ADLER), documento programmatico che favorisce e promuove lo sviluppo territoriale della società dell'informazione. L'Agenda prevede lo sviluppo di progetti che contribuiranno al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenda Digitale Europea, conformemente a quanto stabilito nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione. Si va dall'alfabetizzazione informatica all'Internet of the things, alla connessione di tutti gli edifici pubblici, scuole in primis, alla rete comunale in fibra ottica.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di giunta comunale n. 95 del 19.11.2021 ed integrato con deliberazione di giunta comunale n. 10 dell'8.02.2022 e successivamente con deliberazione di giunta comunale n. 47 del 30.05.2022.

3.4 Formazione del personale

Con la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 23 del 22 dicembre 2014 è stato costituito, mediante apposita convenzione, il Servizio Personale Associato dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, comprendente i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa.

Secondo l'art. 6 della suddetta convenzione, al Servizio Personale Associato è stata assegnata una funzione di raccordo tra i Comuni per la creazione dei piani formativi del personale, con modalità operative e costi disciplinati in via amministrativa tra gli Enti.

Inoltre, a partire dall'anno 2017, le attività formative vengono gestite, sulla base dei piani di formazione elaborati dai Comuni, presso l'Unione dei Comuni, alla quale vengono trasferite da ciascun Ente le risorse necessarie.

Nel rispetto dei principi e delle finalità della formazione nonché dei diversi ruoli assegnati nell'ambito dei rapporti con l'Unione, il Piano Performance 2022/2024 prevede specifico obiettivo comune a tutti i settori "SVILUPPO DELLE POTENZIALITÀ DEL PERSONALE ATTRAVERSO UN PIANO DI FORMAZIONE PERMANENTE PER MIGLIORARE LE RISPOSTE AI BISOGNI DELLA COMUNITÀ. PLURIENNALE"

Obiettivi generali:

- diffusione di una cultura della formazione;
 - diffusione capillare della formazione all'interno dell'Ente, avvalendosi anche di competenze interne, di metodologie didattiche online (sempre più attuali, di valorizzazione di buone pratiche ed esperienze);
 - potenziamento del ricorso a canali di finanziamento e/o cofinanziamento;
 - implementazione del sistema formazione attraverso l'ufficio personale associato in Unione;
 - sviluppo delle risorse umane anche per dare risposte a nuovi bisogni della comunità;
 - sviluppare le potenzialità di ogni singolo dipendente e la sua crescita professionale;
- Sviluppare le competenze trasversali

Obiettivi specifici: soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- nuove assunzioni;
- obblighi di legge (sicurezza, riservatezza, prevenzione corruzione);
- aggiornamento professionale;
- comportamenti dirigenziali.

Per quanto attiene ai comportamenti dirigenziali, il sistema di valutazione vigente individua tra i comportamenti soggetti a valutazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato la CAPACITÀ DI GESTIRE LE RISORSE UMANE che si declina anche come coinvolgimento dei propri collaboratori, propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti, valorizzazione e sviluppo della professionalità secondo il ruolo.

PRINCIPI

Qualità della formazione erogata

Flessibilità della fruizione

Bilanciamento con la necessità di far fronte ad esigenze di servizio parità di trattamento dei dipendenti (offrire ai dipendenti pari opportunità formative a parità di ruoli agiti e profili professionali);

Personalizzazione degli interventi (la formazione come strumento di motivazione per agire sulle peculiari attitudini del dipendente sviluppando i punti di forza e migliorando i punti di debolezza).

MODALITA'

in presenza (lezioni frontali o laboratoriali)

on line o a distanza con possibilità di fruire di piattaforme informatiche di elearning

a richiesta con orario modulato

PROCESSO

1. rilevazione settoriale delle esigenze formative a livello macro
2. valutazione e comparazione dei bisogni formativi dei vari settori individuando i comuni e trasversali ai settori dell'ente
3. valutazione fattibilità (condizioni e limiti)
4. individuazione delle priorità
5. programmazione delle attività formative (programmazione flessibile)
6. erogazione delle attività formative
7. valutazione della formazione (presenze e gradimento).

I responsabili nelle relazioni finali di anno relazionano sulle ricadute e i vantaggi dei corsi seguiti dai rispettivi collaboratori.

I responsabili sono le figure di riferimento e gli attori principali della motivazione e crescita dei rispettivi collaboratori.

RUOLO DELL'UNIONE

FORMALE E SOSTANZIALE

L'ufficio personale associato si occupa degli atti amministrativi connessi alla formazione e gestisce un budget trasferito.

Stanno progressivamente aumentando le opportunità di formazione comune organizzate per tutti gli enti (soprattutto per gli ambiti di formazione obbligatoria) come ad esempio codice di comportamento, sicurezza sul lavoro, tutela della riservatezza.

MACRO AMBITI DI FORMAZIONE INDIVIDUATI IN UNA PRIMA ANALISI DEI BISOGNI

AREA GIURIDICA

E' indispensabile una adeguata formazione giuridica sia generale sugli atti amministrativi che di aggiornamento sulla evoluzione legislativa basica della PA.

In particolare si ritiene utile approfondire la formazione degli atti amministrativi attraverso un iter pratico.

AREA GESTIONE DEL PERSONALE

Per i responsabili e figure di coordinamento su tematiche attinenti all'organizzazione, leadership, crescita del personale problem solving, anche con l'utilizzo di approcci innovativi.

Relazioni e comunicazione: per i dipendenti e per i responsabili.

AREA INFORMATICA

Formazione specifica su applicativi gestionali specifici (in uso e di prossima applicazione) e generali (videoscrittura, fogli di calcolo, ecc.) di uso comune nonché specifica per i tecnici.

AREA CONTABILE GESTIONALE

Controllo di gestione in vista della partenza servizio associato.

PNRR: formazione specifica per i settori coinvolti.

PAESC: formazione specifica per i settori coinvolti.

CANALI UTILIZZABILI

Valore P.A.

L'INPS eroga corsi di formazione rivolti a dipendenti della Pubblica Amministrazione iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali. I corsi sono tenuti da Università e/o operatori del settore e sono di vario livello.

Funzione pubblica

SYllabus informatica corso gratuito. Adesione dell'Unione per tutti gli enti

IFEL, ASMEL, Corsi gratuiti on line

Corsi tenuti dalla DPO

Corsi tenuti da altri operatori

4 MONITORAGGIO

Il sistema di monitoraggio della performance è articolato in maniera omogenea tra i Comuni membri dell'Unione e l'Unione stessa.

Anche il Nucleo di valutazione è istituito in forma associata.

Unico sistema di misurazione della performance:

Attraverso il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* l'Unione e gli Enti aderenti intendono adottare metodologie di misurazione quanti/qualitative comuni, attraverso:

1. l'impiego di un set di indicatori idonei, finalizzati alla verifica del grado di raggiungimento di quanto programmato;
2. la valutazione dei comportamenti attuati dai dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro, coerentemente con il codice di comportamento e i valori dell'Ente di appartenenza;
3. la misurazione dell'impatto (outcome) che l'azione amministrativa produce sul territorio, attraverso le proprie politiche;
4. la rendicontazione comunicata ai cittadini anche attraverso un uso sistematico degli strumenti di comunicazione istituzionale tra cui la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web.

Servizio Controllo di gestione associato

Si sta avviando insieme all'Unione un servizio associato di Controllo di gestione .

Il modello organizzativo prevede sostanzialmente un forte coordinamento tra tutti i Dirigenti apicali dei Comuni e dell'Unione mediante molteplici azioni di sistema supportato da un Ufficio associato composto da referenti di ogni Ente per la definizione:

- supporto ciclo della programmazione e Piano della Performance degli Enti;
- supporto predisposizione di un sistema uniforme di criteri ed indicatori di misurazione;
- supporto individuazione degli obiettivi rilevanti ai fini del controllo;
- supporto rilevazione dei dati relativi ai costi e ai proventi dei diversi servizi;
- supporto valutazione dei dati relativi ai risultati raggiunti;
- supporto verifica e misurazione dei risultati di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- redazione periodica dei referti;
- Implementazione di un unico sistema di definizione degli obiettivi/progetti/programmi e di indicatori per Comuni e Unione, unico sistema di collegamento programmi progetti DUP Comuni-Unione.

Per quanto attiene al monitoraggio del Piano anticorruzione e della trasparenza lo stesso è attuato secondo le modalità specificate nel piano stesso.

Il contesto operativo è dettagliato nei documenti richiamati nell'architettura del PIAO.