

COMUNE DI GALLIERA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2022-2024

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 VALORE PUBBLICO.....	6
2.2 PERFORMANCE.....	16
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	19
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	23
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	23
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	25
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	26
3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	27
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	27

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.
- Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Generale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Galliera inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni, in attesa di approvazione, che prevedono modalità semplificate, in materia di struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale, mappatura dei processi delle aree a rischio corruttivo.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di GALLIERA
Indirizzo	Piazza Eroi della libertà 1
Sito internet istituzionale	www.comune.galliera.bo.it
Telefono	051-6672911
PEC	comune.galliera@pec.renogalliera.it
Codice fiscale	01040680371
P.Iva	00529921207
Codice Istat	037028
Personale	15 di ruolo e 1 incarico ex art. 110 Tuel
Comparto di appartenenza	Enti locali

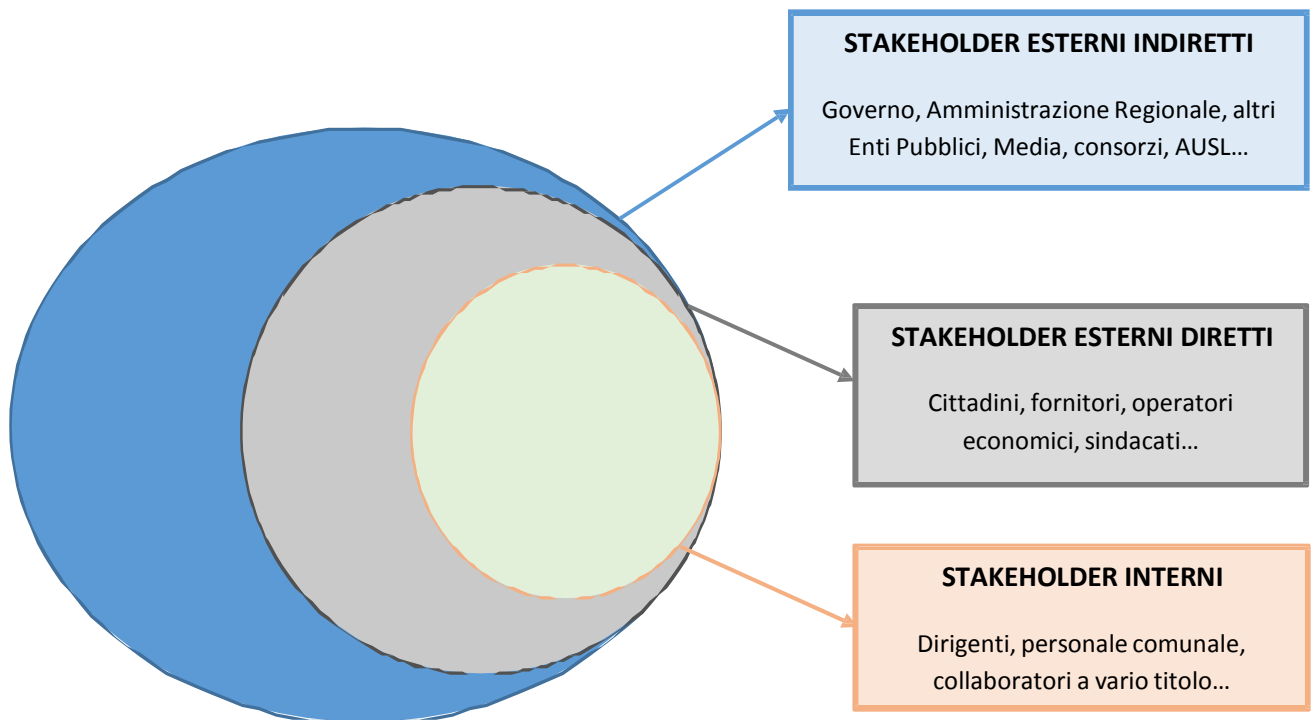
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefisso.

Per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder (dall'inglese "to hold a stake", avere un interesse, detenere un diritto nei confronti di qualcosa) e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato.

La rappresentazione grafica seguente non ha la pretesa di essere esaustiva ma fornisce una prima, seppur generica, mappatura degli stakeholder comunali che, come sarà successivamente specificato, possono essere individuati e suddivisi in varie macro-categorie sulla base di uno specifico ambito di intervento/di analisi/di azione.



Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre avviare una vera e propria programmazione strategica.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi sono le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 02/10/2019, e il Documento Unico di Programmazione (DUP) e la relativa Nota di Aggiornamento, approvata da ultimo con deliberazione consiliare n. 66 del 29/12/2021

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La Sezione Strategica (SeS) costituisce la prima parte del documento nonché la base per la redazione della successiva Sezione Operativa (SeO) e sviluppa le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne, sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.

La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP/Nota di Aggiornamento, contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio 2022/2024). La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente e alle sue società partecipate, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono perseguite attraverso l'azione posta in essere dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione. La tabella seguente elenca quelle che sono le linee di indirizzo strategiche per ogni obiettivo del programma di governo.

Elenco Linee Programmatiche di mandato

Codice	Descrizione
1	BENESSERE DELLA COMUNITA'
2	GALLIERA VIVA, PARTECIPATA E ATTENTA
3	CURA DEL TERRITORIO E SICUREZZA
4	LA GALLIERA CHE VORREI

LINEA DI PROGRAMMA 1 - BENESSERE DELLA COMUNITÀ

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	MISSIONE - PROGRAMMA	REFERENTE POLITICO
1.1 Sviluppo di politiche integrate attente alle diverse nuove fragilità, alle famiglie, al benessere dei minori e che favoriscano interventi per anziani e diversamente abili	1.1.1 Sviluppo, attraverso l'Unione Reno Galliera, di politiche distrettuali sul tema del riordino dei servizi sociali e socio-sanitari , revisione del sistema delle deleghe minori e anziani all'AUSL, costruzione del percorso di creazione di un Servizio Sociale Territoriale unico distrettuale	12 - 7	Montevecchi
	1.1.2 Perseguire – attraverso l'Unione Reno Galliera – l'attuazione dei programmi definiti a livello distrettuale per la promozione della salute e del benessere (Piano di Zona), del presidio delle materie sociali e socio-sanitarie di livello distrettuale	12 - 7	Montevecchi
	1.1.3 Mantenimento dei servizi per l'infanzia e scolastici di qualità (conferiti all'Unione Reno Galliera), orientati al benessere dei minori ed attenti ai bisogni delle famiglie, in un'ottica d'integrazione generale	12 – 1 4 – 1 4 - 2	Montevecchi
	1.1.4 Azioni di sostegno alla disabilità nelle scuole e valorizzazione del lavoro educativo nei servizi conferiti all'Unione Reno Galliera, nonché di socializzazione e di sostegno alla genitorialità ed alle necessità di conciliazione delle famiglie	12 -2	Montevecchi
	1.1.5 Un sistema integrato e trasversale di welfare sociale : impegno all'innovazione dei servizi per gli anziani, per i disabili, per le famiglie, ... per rispondere in modo sempre più efficace ai nuovi bisogni ed ai cambiamenti sociali e demografici, oltre ad azioni ed interventi finalizzati all'integrazione degli adulti stranieri, di generale contrasto alla povertà e di sviluppo delle politiche abitative	12 – 3 12 - 4	Montevecchi
	1.1.6 Miglioramento della fruibilità dei centri medici di San Venanzio e Galliera antica ed implementazione nuovi servizi per la cittadinanza	12 – 5	Zanni
	1.1.7 Promozione e sostegno delle politiche abitative	8 – 2	Montevecchi
	1.1.8 Perseguire – attraverso l'Unione Reno Galliera – l'attuazione dei programmi definiti a livello distrettuale, all'interno del Piano di Zona, e di Unione per lo sviluppo di servizi e politiche attive per il lavoro	15 – 1	Montevecchi
1.2 Una scuola di qualità con servizi rispondenti alle necessità delle famiglie ed a costi equi e sostenibili	1.2.1 Collaborazione con le Istituzioni educative e scolastiche presenti sul territorio per l'elaborazione e la progettazione di iniziative formative che possano arricchire il percorso formativo degli studenti	4 - 1 4 - 2	Montevecchi
	1.2.2 Monitoraggio, verifica ed eventuale rimodulazione dei servizi scolastici ed extrascolastici presenti e con possibile ampliamento dell'offerta, con attenzione alla qualità ed alle esigenze delle famiglie	4 - 6	Montevecchi

1.3 I giovani e lo sport come forze di aggregazione e di trasformazione, in un contesto di comunità allargata	1.3.1 Potenziamento dell'offerta di spazi sportivi e loro adeguamento ove necessario, attraverso manutenzione delle strutture esistenti e realizzazione di nuove, supportando il lavoro delle associazioni sportive attive sul territorio	6 - 1	Zanni
	1.3.2 Previsione di momenti e spazi di aggregazione giovanile che possano essere occasioni e luoghi per attività (culturali, musicali, ludiche, educative, ...) dedicate alle fasce giovanili e prevedendo sinergie con associazioni sportive, culturali e di volontariato	6 - 2	Zanni e Taddia
	1.3.3 Partecipazione alle iniziative distrettuali e dell'Unione Reno - Galliera e collaborazione all'organizzazione delle stesse, nonché previsione di eventi locali dedicati ai giovani	6 - 2	Zanni e Taddia
1.4 Monitoraggio e verifica servizi e funzioni conferiti all'Unione Reno Galliera	1.4.1 Analisi costi / benefici e verifica della efficienza economica ed organizzativa e valutazione strategica	18 - 1	Baccilieri
	1.4.2 Approfondimento delle possibili azioni di miglioramento, revisione o adeguamento dei servizi e funzioni già conferiti e degli strumenti regolamentari ed organizzativi	18 - 1	Baccilieri

LINEA DI PROGRAMMA 2 - GALLIERA VIVA, PARTECIPATA E ATTENTA

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	MISSIONE - PROGRAMMA	REFERENTE POLITICO
2.1 Maggiore e migliore comunicazione istituzionale ed azioni organizzative di efficienza e trasparenza	2.1.1 Aumentare la qualità e quantità di strumenti comunicativi ed informativi dell'Ente verso la cittadinanza e viceversa	1 - 2	Zanni
	2.1.2 Attenzione crescente ai controlli interni ed alle funzioni di prevenzione anticorruzione e trasparenza	1 - 1	Baccilieri
	2.1.3 Raccolta di tutte le Convenzioni in essere al fine di un'attenta valutazione delle stesse	1 - 2	Baccilieri
	2.1.4 Attuare gli attuali sistemi incentivanti per il personale	1 - 10	Baccilieri
	2.1.5 Organizzare la formazione per lo sviluppo delle competenze interne	1 - 10	Baccilieri
2.2 Coinvolgimento della cittadinanza nelle politiche pubbliche	2.2.1 Attivazione di forme di rappresentanza settoriale o tematica della cittadinanza	12 - 8	Zanni
	2.2.2 Previsione ed implementazione delle Consulte territoriali	1 - 1	Manferdini
2.3 Valorizzazione delle frazioni e della loro centralità nell'azione amministrativa	2.3.1 Interventi per determinare una maggiore attenzione alle necessità ed ai bisogni di Galliera antica e San Vincenzo , per uno sviluppo organico col capoluogo , anche con riguardo alle diverse borgate ed alla località Bosco	1 - 1	Manferdini
2.4 La cultura come strumento di arricchimento ed aggregazione	2.4.1 Creare un' offerta integrata di iniziative culturali, ludico-aggregative, sportive e sociali che animino il territorio e la sua comunità e siano anche da stimolo per la conservazione e divulgazione delle tradizioni locali	5 - 2	Ventura
	2.4.2 Partecipazione alle rassegne ed iniziative dell'Unione Reno Galliera , ponendo particolare attenzione alla qualità e sostenibilità delle stesse	5 - 2	Ventura
2.5 La rete dell'associazionismo e del volontariato: ricchezze da sostenere	2.5.1 Sostegno alle attività delle associazioni , per arricchire la pur già importante "offerta", anche di servizi, ed avvicinare al volontariato (singolo o associato) quante più persone possibile	12 - 8	Sabattini
	2.5.2 Promozione delle iniziative delle associazioni locali e collaborazione alla loro organizzazione	12 - 8	Sabattini
2.6 Una comunità che guardi al bene comune ed al proprio tessuto sociale	2.6.1 Azioni ed attività di rilancio e sostegno del gemellaggio con Accettura e valorizzazione dei legami con altre comunità presenti sul territorio	1 - 1	Zanni
	2.6.2 Azioni ed attività, in collaborazione con Avviso Pubblico e Libera, di rilancio e sostegno dei legami con le cooperative sociali che lavorano terre confiscate alle mafie	1 - 1	Baccilieri

2.7 Impostazione del bilancio su criteri di equilibrio, trasparenza ed equità, con una gestione attenta delle risorse	2.7.1 Mantenimento e potenziamento del controllo di gestione interno e sinergia / collegamento con analogo servizio a livello di Unione per un ottimale utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e una proficua valutazione dell'azione amministrativa, anche in chiave programmatoria	1 - 3	Baccilieri
	2.7.2 Azioni per il miglioramento della sostenibilità a breve, medio e lungo termine dei conti dell'Ente , coniugando tali attività con la revisione del sistema tariffario e di tassazione ai fini di una possibile riduzione della pressione fiscale e tariffaria	1 - 4	Baccilieri
	2.7.3 Analisi comparata potenziali vantaggi / svantaggi derivanti dalla permanenza, o meno, dell'Ente all'interno del patto e del contratto di sindacato dei soci Hera e valutazioni sull'entità della propria partecipazione societaria	1 - 5	Baccilieri

LINEA DI PROGRAMMA 3 - CURA DEL TERRITORIO E SICUREZZA

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	MISSIONE - PROGRAMMA	REFERENTE POLITICO
3.1 Una politica ambientale che guardi al futuro: sicurezza, sviluppo sostenibile e risparmio energetico	3.1.1 Revisione del sistema di gestione dei rifiuti che – partendo dalle istanze dei cittadini – persegua alti livelli di differenziazione e miglioramenti nella tariffazione (sostenendo i comportamenti virtuosi e sanzionando i trasgressori) ed incentivi azioni di riduzione dei rifiuti e il riuso, attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione.	9 - 3	Montevecchi
	3.1.2 Azioni volte ad ottenere un maggior efficientamento energetico degli edifici pubblici , promuovere politiche di risparmio energetico rivolte alla cittadinanza, di adozione del Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima (PAESC) che indichi le azioni chiave che si intendono intraprendere.	17 - 1	Ventura
	3.1.3 Monitoraggio - in collaborazione con la Regione, i Comuni interessati e gli altri Enti interessati - dello stato di manutenzione degli argini ai fini della sicurezza idraulica e stimolo agli Enti preposti secondo il riparto di competenze	9 - 1	Zanni
3.2 Bonifica area ex SIAPA	3.2.1 Acquisizione dell'area inquinata	9 - 2	Zanni e Montevecchi
	3.2.2 Prosecuzione attività di messa in sicurezza e bonifica	9 - 2	Zanni e Montevecchi
	3.2.3 Ricerca fonti di finanziamento per completamento bonifica e riconversione	9 - 2	Zanni e Montevecchi
3.3 Valorizzazione della vocazione agricola del territorio	3.3.1 Collaborazione con gli imprenditori agricoli e le associazioni di categoria per la realizzazione di attività ed iniziative per sensibilizzare i cittadini all'attenzione sui prodotti locali.	16 - 1	Zanni
	3.3.2 Coinvolgimento e partecipazione del mondo agricolo nei processi relativi ai nuovi strumenti di pianificazione urbanistica , oltre al confronto sulle diverse esigenze dello stesso ed alle necessità di sua rappresentanza a livello locale e territoriale	16 - 1	Zanni
	3.3.3 Ascolto e attenzione alle problematiche degli agricoltori, prevenzione delle attività predatorie ed azioni di incentivazione e tutela del mondo agricolo	16 - 1	Zanni
3.4 Una viabilità più curata e che colleghi meglio	3.4.1 Interventi di miglioramento della viabilità esistente attraverso interventi di manutenzione ordinaria più frequente, aumenti punti illuminazione pubblica, sistemi dissuasori della velocità e per una maggiore sicurezza di pedoni e ciclisti specie negli attraversamenti pedonali	10 - 5	Ventura
	3.4.2 Completamento piste ciclabili e valutazione ulteriori elementi viari di collegamento tra le frazioni e verso i comuni limitrofi	10 - 5	Ventura

il territorio	3.4.3 Mantenimento e, se possibile, potenziamento dei servizi di trasporto pubblico locale , anche in coerenza con il Piano Urbano di Mobilità Sostenibile della Città Metropolitana	10 - 2	Ventura
3.5 Sicurezza ad ampio raggio per una migliore qualità della vita	3.5.1 Rivedere, in accordo con il Comando, la presenza sul territorio comunale del Corpo Unico di Polizia Locale Reno Galliera (potenziandone l'organico a livello di Unione), favorendo sinergie con le Forze dell'Ordine per un migliore controllo del territorio e la prevenzione di attività illecite e con associazioni di volontariato per progetti	3 - 2	Zanni e Sabattini
	3.5.2 Responsabilizzazione dei cittadini e valorizzazione degli apporti individuali orientati al benessere della comunità, individuando diversi livelli di responsabilità	3 - 2	Sabattini
	3.5.3 Strutturare sistemi di monitoraggio che migliorino la percezione del grado di sicurezza del territorio, innescando cicli virtuosi e comportamenti attivi per la segnalazione di particolari eventi critici	3 - 2	Sabattini
	3.5.4 Monitoraggio della funzione conferita relativa alla Protezione Civile , in un'ottica di collaborazione e di coinvolgimento delle associazioni di volontariato	11 - 1	Zanni
	3.5.5 Programma complessivo di manutenzioni delle strutture ed infrastrutture pubbliche per incrementarne la sicurezza	1 - 11 3 - 2 4 - 1 4 - 2 4 - 6 5 - 2 6 - 1 8 - 2 10 - 5 12 - 1 12 - 3 12 - 5 12 - 9	Ventura e Sabattini
	3.5.6 Telecamere per la videosorveglianza: revisione di quelle già esistenti e dotazione di ulteriori per una loro integrazione nelle risorse a disposizione delle Forze dell'Ordine	3 - 2	Sabattini
	3.5.7 Monitoraggio e possibile miglioramento dei servizi necroscopici e cimiteriali	12 - 9	Zanni

LINEA DI PROGRAMMA 4 – LA GALLIERA CHE VORREI

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	MISSIONE - PROGRAMMA	REFERENTE POLITICO
4.1 Un paese che coniughi crescita e sviluppo, tradizione ed identità	4.1.1 Sostegno alle realtà (commerciali, produttive, artigiane, imprenditoriali ed industriali) presenti sul territorio ed azioni incentivanti per l'avvio di nuove imprese ed attività	14 – 1 14 -2	Amidei e Sabattini
	4.1.2 Operare, di concerto con il Comitato Operatori Economici, per uno sviluppo del marketing territoriale , anche attraverso la partecipazione a bandi di co-finanziamento, per incrementare il numero di attività e di servizi presenti sul territorio comunale	14 – 1 14 -2	Amidei e Sabattini
	4.1.3 Stimolare una maggior partecipazione di operatori economici locali alle procedure ristrette per affidamento di lavori e servizi	14 – 1 14 -2	Amidei e Sabattini
4.2 Uno sviluppo urbanistico coerente, che valorizzi il territorio, tuteli il paesaggio e pensi alle persone	4.2.1 Revisione degli strumenti urbanistici , alla luce degli aggiornamenti normativi già vigenti e della nuova legge regionale urbanistica, individuando forme incentivanti al fine di incoraggiare rigenerazioni e riqualificazioni strutturali ed energetiche del patrimonio edilizio esistente	8 - 1	Ventura
	4.2.2 Definizione ed attuazione di protocolli operativi e procedurali , a livello di Unione, per una governance del territorio che valorizzi maggiormente le esigenze locali in ambito urbanistico e paesaggistico	8 - 1	Zanni e Ventura
4.3 Un patrimonio pubblico più funzionale e maggiormente attrattivo	4.3.1 Lavori di riqualificazione e miglioramento delle aree urbane attraverso azioni di cura e potenziamento dell'arredo urbano, monitoraggio, controllo periodico e manutenzione dei giochi	8 - 1	Ventura
	4.3.2 Riqualificazione degli immobili pubblici , direttamente oppure attraverso la collaborazione con altri soggetti - con finalità di recupero e/o ristrutturazione - e di prosecuzione nel percorso di abbattimento delle barriere architettoniche presenti negli edifici e negli spazi pubblici	8 - 1	Ventura
	4.3.3 Elaborare un piano per programmare gli interventi di manutenzione del verde pubblico - per promuovere nuovi interventi di inserimento di piante, fiori e alberi - nonché incremento delle aree di sgambamento cani	9 - 2	Montevecchi e Ventura
4.4 Promozione del territorio e	4.4.1 Promuovere politiche e azioni di tutela e valorizzazione del territorio, come l'Area di Riequilibrio Ecologico " Bisana ", i parchi, i prodotti agricoli d'eccellenza, ... anche attraverso l'organizzazione di eventi e campagne promozionali.	9 – 2	Sabattini, Ventura, Montevecchi e Zanni

delle sue peculiarità	4.4.2 Avviare progetti di valorizzazione del patrimonio storico-culturale del Comune per costruire iniziative che mirino alla fruizione da parte di un pubblico comunale e sovra comunale, anche in collaborazione con associazioni locali ed istituzioni scolastiche ed educative	5 - 1	Ventura e Montevercchi
4.5 Un comune all'avanguardia: servizi on-line e innovazione tecnologica	4.5.1 Nuove tecnologie che guardino nella direzione della semplificazione dei rapporti tra cittadini ed imprese e la Pubblica Amministrazione : maggiore investimento nella creazione dei presupposti la fruizione di sempre più strumenti digitali che possano favorire lo snellimento della burocrazia e la velocità di azione, semplifichino e facilitino l'utilizzo degli strumenti informatici, sviluppando una "cultura tecnologica" anche nelle fasce di popolazione con meno opportunità	1 – 8	Zanni
	4.5.2 Prosecuzione delle attività procedimentali, istruttorie e di verifica: - post-subentro, avvenuto nel 2018, in ANPR (Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente); - sottese ai servizi demografici online	1 – 7	Zanni e Baccilieri
	4.5.3 Attività conclusive del passaggio da identità FedERa ad Identità Digitale Pubblica SPID tramite Lepida ID (uno dei nove gestori a livello nazionale ed unico pubblico) gratuito per tutti i cittadini e rilascio delle credenziali dell'IDP SPID previa identificazione a vista del cittadino richiedente	1 – 7	Zanni e Baccilieri

Il Piano della performance è invece il documento che dà avvio al ciclo della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni "e s.m.i. ed è il documento che articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

All'interno di tale documento, con orizzonte temporale triennale ma aggiornato con cadenza annuale, sono infatti definiti gli obiettivi che l'Amministrazione ritiene prioritari e intende perseguire nel periodo di riferimento e sono individuati gli indicatori che consentono, al termine di ogni anno e pertanto a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello della prestazione resa dall'Ente. Per ogni obiettivo sono definiti in modo puntuale la descrizione delle attività previste, i soggetti coinvolti, i tempi e le fasi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne il grado di conseguimento.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”, ha modificato il sopra citato D.lgs. 150/2009, tra l'altro, per i seguenti aspetti:

- premialità: l'erogazione di premi ed eventuali progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e il conferimento degli incarichi dirigenziali saranno subordinati al rispetto delle norme in tema di misurazione e valutazione della performance;
- misura della performance: ai fini della valutazione della performance resa dovrà essere considerata l'Amministrazione nel suo insieme e, pertanto, con riferimento sia alle unità organizzative/aree di responsabilità in cui è suddivisa, sia ai singoli dipendenti o gruppi di lavoro coinvolti;
- obiettivi generali: in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri, individuano le priorità delle pubbliche amministrazioni;
- dirigenti: ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente è assegnata priorità ai comportamenti organizzativi dimostrati; l'eventuale risultato avrà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale.

In questo modo i cicli di programmazione e della performance divengono strumenti per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere di tutti gli stakeholder, da conseguirsi mediante la consapevolezza e condivisione degli obiettivi dell'amministrazione e la comunicazione all'esterno (accountability) di priorità e risultati attesi.

Si rimanda pertanto al “Piano della performance 2022-2024 – piano dettagliato degli obiettivi”, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 15 gennaio 2022.

2.2 PERFORMANCE

In considerazione della recente adozione del “Piano della performance 2022-2024”, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 15 gennaio 2022, si riporta l'introduzione, ivi contenuta, riguardante il ciclo della performance.

Il presente documento, parte integrante e sostanziale del PEG, comprende il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, ed il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, secondo quanto disposto dall'art. 169 del TUEL, nei termini di cui agli artt. 28 e 30 del vigente Regolamento di contabilità dell'Ente.

Conformemente a quanto previsto dal Ciclo della performance, approvato per tutti i Comuni facenti parte dell'Unione Reno Galliera con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 64 del 21/05/2019 “Approvazione documento unico sulla performance per l'Unione Reno Galliera ed Enti aderenti”, il presente documento è

lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

E' un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse già assegnate dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 105 del 29/12/2021, sono esplicitati gli obiettivi strategici ed i relativi indicatori.

Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Gli obiettivi inseriti nel piano, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance, sia organizzativa che individuale, presentano le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) confrontabili con le tendenze che si desumono dagli indicatori con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- f) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Il presente piano, con la parte contabile ad esso correlato, è il documento che conclude l'iter di programmazione dell'Ente, e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale, tipica del Piano esecutivo di gestione.

La pianificazione strategica del Comune di Galliera è contenuta nel Documento Unico di Programmazione, definitivamente approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 66 del 29 dicembre 2021.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e di coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni, la sezione strategica e la sezione operativa.

Nella sezione strategica le linee programmatiche di mandato si traducono in linee strategiche; per ogni linea strategica sono individuati obiettivi strategici dell'Ente, correlati alle missioni di bilancio ex D.Lgs. 118/2011, da realizzare nel corso del mandato, come stabilito al punto 8.1 del principio contabile allegato 4/1 del medesimo D.Lgs. 118/2011.

Nella sezione ordinaria, al fine di realizzare gli obiettivi di mandato, le linee strategiche sono tradotte all'interno dei programmi di ogni missione di bilancio.

Con l'approvazione del Piano della performance – piano dettagliato degli obiettivi si conclude quindi il ciclo

della programmazione, nel quale viene declinata in maggiore dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del DUP.

Il PEG, con le sue articolazioni, rappresenta inoltre lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e Responsabili dei Settori dell'Ente; tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento ed alla successiva valutazione.

Gli obiettivi specifici sono rappresentati in termini di processo ed in termini di risultati attesi, al fine di permettere:

- la puntuale programmazione operativa;
- l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Le risorse finanziarie assegnate con la richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. 105/2021 sono destinate, insieme a quelle umane e materiali, ai singoli Responsabili di Settore per la realizzazione degli specifici obiettivi di ciascun programma.

Nei prospetti allegati alla deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 15/01/2022 sono pertanto specificamente descritti gli obiettivi specifici assegnati al Segretario Comunale ed ai Responsabili di Settore, con particolare riferimento agli obiettivi intersettoriali trasversali a tutti o ad alcuni Settori dell'Ente, nonché il complesso degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione della performance.

Semplificazione e digitalizzazione

Il Comune di Galliera ha conferito all'Unione Reno Galliera una pluralità di servizi fra i quali rientrano anche quelli informatici.

Con i servizi informatici dell'Unione si è gestita la digitalizzazione degli atti amministrativi e del protocollo. Attualmente gli atti del Comune: Delibere, Determine, Ordinanze, Decreti ecc. sono prodotti in formato digitale.

Il Protocollo è informatizzato, e si procede alla scansione dei documenti cartacei ricevuti dall'esterno. Per la comunicazione con gli utenti si preferisce l'uso della mail o della PEC ogni volta ciò sia possibile.

Oltre al personale direttivo molti sono i dipendenti in possesso di firma digitale.

La gestione in cloud di software e documenti consente di svolgere molte funzioni amministrative anche al di fuori della sede Municipale.

La gestione del Sito istituzionale è rimasta nell'autonomia del Comune. Il sito Comunale è stato da ultimo aggiornato nel 2019 adeguandone la veste grafica alle direttive AGID, migliorando la sezione dedicata all'

“Amministrazione trasparente” .

Per quanto riguarda la digitalizzazione dei servizi si ritiene di avviare

Anno 2023

Accesso agli atti

Passo carrabile

Occupazione di suolo pubblico

Richiesta di pubblicazioni di matrimonio

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza” , noto anche con l’acronimo PTCPT, per il triennio 2022/2024 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 6 del 22 gennaio 2022.

Il Piano è strutturato in 3 documenti : Il piano vero e proprio, la mappatura dei processi con la valutazione dei rischi e l’elenco degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs 33/2013. Tale atto viene considerato parte integrante del PIAO 2022-24 anche se ad esso non materialmente allegato, e ad esso si rinvia per tutto quanto qui non richiamato.

Il Piano contiene la valutazione di impatto del contesto esterno e del contesto interno.

La mappatura dei processi, effettuata in occasione dell’approvazione del PTCPT nello scorso mese di gennaio, è oggetto di costante monitoraggio, ma non richiede, rispetto alla elaborazione precedente, misure di aggiornamento in questa fase.

Per gli enti locali le aree di rischio corruzione sono le seguenti:

ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

CONTRATTI PUBBLICI

CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI

GESTIONE DEI RIFIUTI

GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

GOVERNO DEL TERRITORIO

INCARICHI E NOMINE

PIANIFICAZIONE URBANISTICA

PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO,

Per ciascun processo come sopra individuato è stata effettuata la valutazione del rischio, identificato tenendo presenti le specificità dell'Amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca. Per la definizione del livello di rischio sono state tenute in considerazione: la possibilità che il rischio si realizzi e alle conseguenze che esso può produrre, in termini di probabilità e di impatto.

Per stimare il rischio, quindi, si sono utilizzati e seguenti indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione:

- livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

L'analisi svolta con metodologia di tipo qualitativo e ha ricondotto i processi operativi all'interno della seguente scala.

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M

Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Non si sono riscontrati processi con livello di rischio alto o superiore. Alcuni procedimenti si sono posti nella fascia di rischio moderato, la maggior parte si colloca in una fascia di rischio bassa o addirittura quali nulla.

Sono stati comunque introdotti una serie di misure di prevenzione della corruzione sia "generali" o "specifiche".

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione;

le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Le misure generali applicate sono le seguenti:

Rispetto del Codice di comportamento

Rotazione del personale (ordinaria e straordinaria)

Inconferibilità, incompatibilità, incarichi extraistituzionali

Whistleblowing

Formazione

Trasparenza

Svolgimento attività successiva alla cessazione del lavoro

Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Ulteriore misura di prevenzione di carattere generale è stata individuata nel rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti e costituirà espresso oggetto del controllo di regolarità amministrativa, realizzato ai sensi del Regolamento vigente, ma anche di verifica della qualità dei servizi comunali.

Il monitoraggio avrà cadenza semestrale ed avverrà nei termini previsti per la verifica della performance e degli obiettivi di PEG/PDO.

Sono esclusi dal monitoraggio i processi, a risposta istantanea o per i quali non è stato rilevato alcun livello di rischio.

Il monitoraggio dei processi verrà svolto indicando per ogni procedimento:

il termine normato nel periodo di riferimento;

la media durata netta (al lordo delle interruzioni e delle sospensioni)

Trasparenza

Il principio di trasparenza va inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche, e al contempo di operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

Il principale modo di attuazione di tale disciplina è quindi la pubblicazione nel sito istituzionale di una serie di dati e notizie concernenti l'Amministrazione allo scopo di favorire un rapporto diretto tra l'Amministrazione e il cittadino.

L'Ente è consapevole dell'importanza che le iniziative di pianificazione strategica siano coerenti nei documenti programmatici (DUP, Piano delle performance, Piano Esecutivo di Gestione e il presente piano) al fine di poter garantire il contrasto alla corruzione e all'opacità dell'azione amministrativa attraverso la tracciabilità delle scelte e dei flussi, la pubblicazione on line dell'organizzazione degli uffici e delle azioni. L'Ente è consapevole che i sistemi informativi hanno un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e nello sviluppo della trasparenza online.

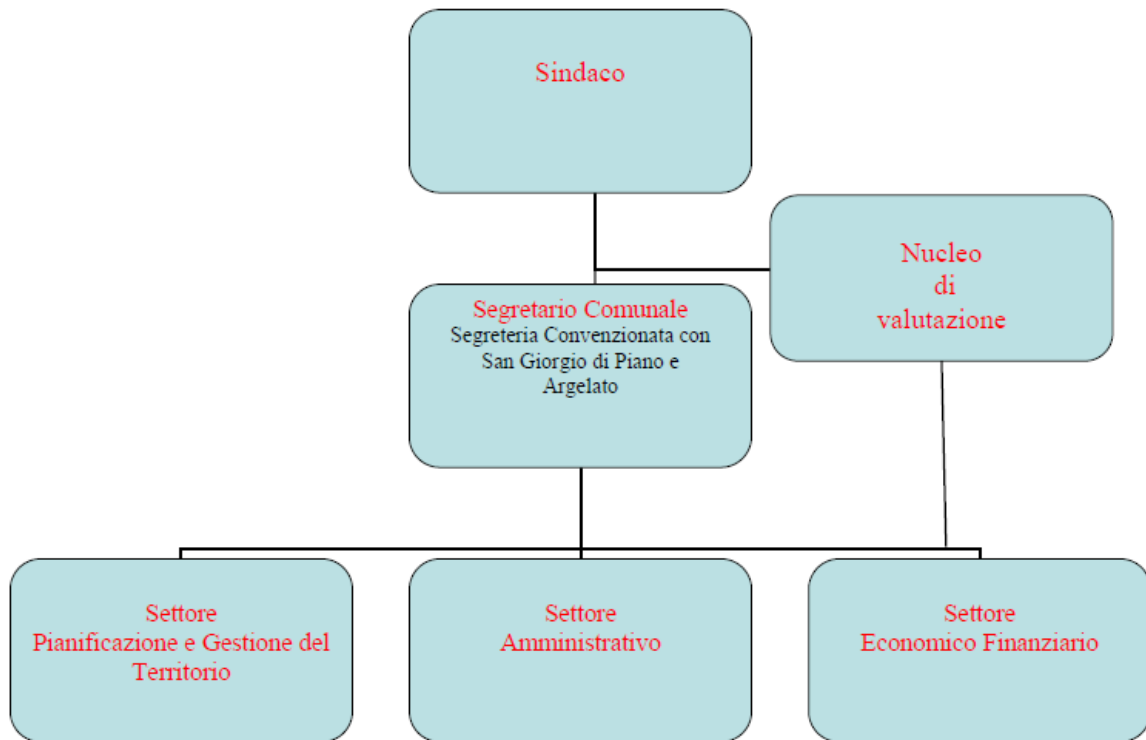
L'Amministrazione Comunale svolge le funzioni che le competono ai sensi delle disposizioni statutarie e delle norme in materia di Enti locali ed eroga i servizi correlati.

Per quanto concerne il contenuto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024, il documento costituisce l'allegato B del presente Piano.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ORGANIGRAMMA



L'organizzazione interna dell'Ente è schematizzata nella tabella sopra riportata ed è il frutto della ridefinizione, a seguito dell'attività di mappatura delle aree dirigenziali e delle relative competenze, dell'assetto organizzativo dei settori, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 9 in data 16/02/2022, entrato in vigore il 1° marzo 2022.

La dotazione organica attuale è quella approvata dalla deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 16/02/2022 e prevede un organico di 17 persone rapportato nelle diverse categorie secondo quanto illustrato dalla tabella seguente.

TOTALE ENTE				
Categoria	In servizio	In servizio in uscita	In programmazione	TOTALI
D1	6	0	0	6
C	9	0	0	9
B3	1	0	0	1
B1	1	0	0	1
A	0	0	0	0
Totale	17	0	0	17

Una cat. D è in comando al 100% presso un altro Ente, pertanto il personale in servizio è pari a 16 unità.

La dotazione organica comprende, oltre al Segretario comunale, anche una unità assunta con contratto ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 in forza presso l'Ufficio Tecnico.

Piano delle azioni positive

Avendo il Comune di Galliera conferito all'Unione Reno Galliera le funzioni, i compiti e le attività di gestione del personale, il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 è quello approvato dalla Giunta dell'Unione Reno Galliera con deliberazione n. 127 del 18/12/2021, riferito a tutti i dipendenti dell'Unione e dei Comuni afferenti.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Attualmente, in linea con quanto avviene negli altri comuni dell'Unione la presenza femminile è

nettamente superiore a quella maschile. Nell'organico del Comune di Galliera si contano 13 donne e 3 uomini.

Gli obiettivi generali del piano sono 4 :

- Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo
- Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta
- Conciliazione vita personale/lavoro.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La recente pandemia ha fatto diventare lo smart working o lavoro agile la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

All'articolo 18 la richiamata normativa recita: "...allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva..."

La possibilità di lavorare da remoto ha consentito al Comune di Galliera di fare un massiccio ricorso a tale modalità di esecuzione del lavoro senza che vi fosse, in generale, una caduta della capacità produttiva e della puntualità di risposta agli utenti.

Finita la situazione emergenziale, le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza, ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi, la modalità del lavoro agile, non può essere instaurata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione ed il lavoratore.

Per il Comune di Galliera il lavoro agile trova disciplina nel regolamento adottato dall'Unione Reno Galliera con la deliberazione n. 101 del 19 ottobre 2021.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 27 ottobre 2021 è stato fatto il censimento delle

attività lavorative effettuabili da remoto quindi si sono attivati gli accordi individuali per lo svolgimento di parte dell'attività con la modalità dello Smart Working.

Attualmente gli accordi prevedono la possibilità di effettuare fino ad un massimo di due giornate in modalità agile.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 16/02/2022 è stato approvato il secondo aggiornamento del fabbisogno di personale 2022/24, nei termini che seguono:

CATEGORIA	IN SERVIZIO	IN USCITA	PROGRAMMATI	TOTALI
D1	6	1	1	6
C	9	1	1	9
B3	1	0	0	1
B1	1	0	0	1
A	0	0	0	0
TOTALI	17	2	2	17

Viene rispettato il limite di spesa ex art. 1 comma 557 dell'importo di euro 1.493.374,61, con un margine positivo di euro 110.540,43.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La dimensione ridotta dell'Ente e la notevole diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente.

La strategia adottata è quella di prevedere dei budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali, i responsabili dei settori possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie.

Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione dove vengono organizzati interventi rivolti all'intero personale generalmente gestiti attraverso l'Unione Reno Galliera e la materia della sicurezza del lavoro, dove il Responsabile del Servizio di Sicurezza e prevenzione programma le attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti sulla base delle disposizioni normative. Vengono così pianificati i corsi per gli addetti ai servizi di emergenza e primo soccorso, di formazione individuale e di uso dei dispositivi di protezione individuale.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Le modalità di monitoraggio sono definite nei vari piani richiamati in questo documento ed ai quali si rinvia.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici avviene all'atto degli aggiornamenti del DUP e della verifica annuale.

Relativamente al ciclo della performance, il regolamento approvato prevede che siano effettuate verifiche semestrali validate attraverso audit dell'organismo indipendente di valutazione, circa il conseguimento degli obiettivi richiesti.

Il Piano di prevenzione della corruzione prevede verifiche semestrali sui tempi di svolgimento di una serie di procedimenti individuati dal piano ed un monitoraggio dei responsabili di settore che con la stessa cadenza relazionano al Segretario Generale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Piano delle azioni positive attribuisce al costituendo comitato Unico di garanzia la verifica dei risultati acquisiti.

Per quanto riguarda lo svolgimento dello smart working, sono i singoli accordi individuali che disciplinano le modalità di rendicontazione dell'attività svolta in funzione delle specifiche caratteristiche dell'attività che ognuno deve svolgere.