



COMUNE DI SAN PIETRO IN CASALE

Via G. Matteotti, 154
40018 San Pietro in Casale BO

www.comune.san-pietro-in-casale.bo.it

AREA SERVIZI GENERALI
SERVIZIO SEGRETERIA
Tel. 051 66.69.556 fax 051 81.79.84
segreteria@comune.san-pietro-in-casale.bo.it

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 San Pietro in Casale 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 SAN PIETRO IN CASALE
Indirizzo	Via Matteotti 154
Sito internet istituzionale	www.comune.san-pietro-in-casale.bo.it
Telefono	051-6669511
PEC	comune.sanpietroincasale@pec.renogalliera.it
Codice fiscale	80062730371
P.Iva	00702791203
Codice Istat	037055
Personale	32 di ruolo , 1 incarico ex art. 110 Tuel e 1 incarico ex art. 90 Tuel
Comparto di appartenenza	Enti locali

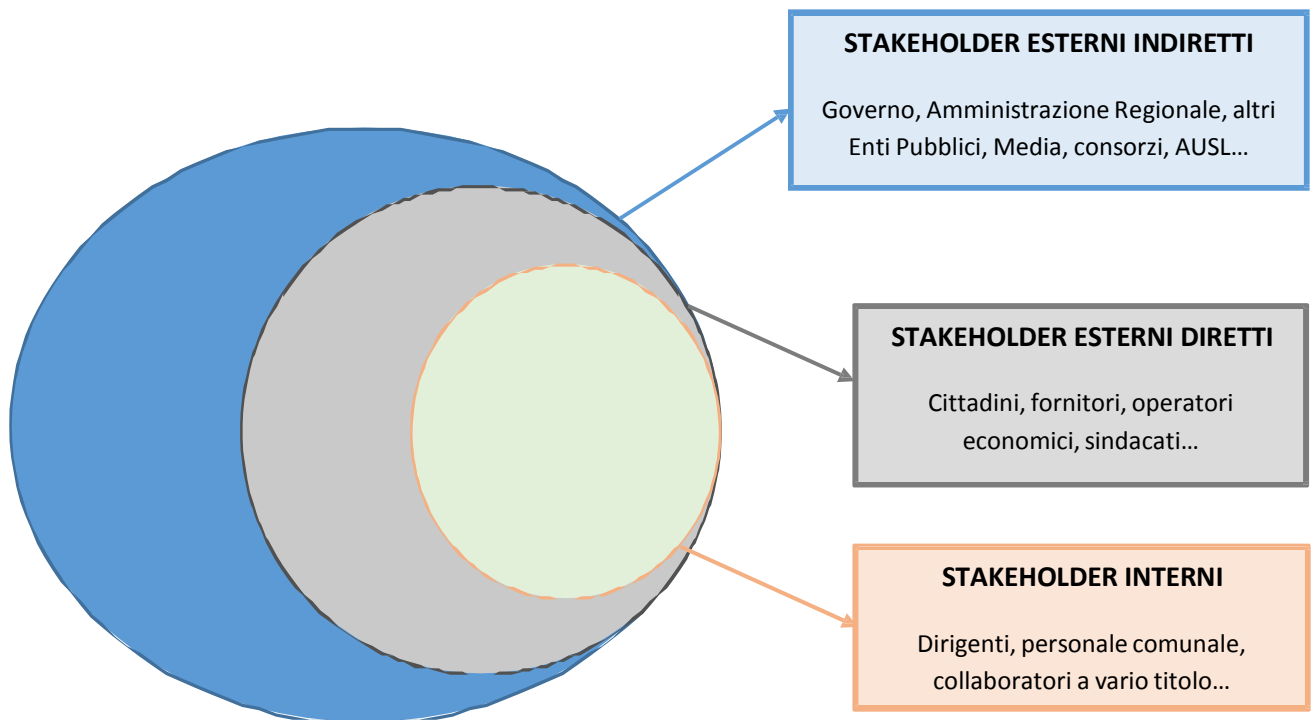
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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. 45 del 22/07/2019 inserite nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e la relativa Nota di Aggiornamento Sezione Operativa 2022/2024 approvata con deliberazione consiliare n. 88 del 28/12/2021 e successivo aggiornamento degli obiettivi operativi con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 29.03.2022.

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 approvate con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 6/2022.

AZIONI OPERATIVE IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI E A MISSIONI E PROGRAMMI

ELENCO LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO

Codice	Descrizione
1	PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA E COMUNICAZIONE : IL COMUNE AL SERVIZIO DEL CITTADINO
2	SAN PIETRO IN CASALE METTE AL CENTRO LA PERSONA
3	SAN PIETRO IN CASALE : LA CULTURA, LO SPORT, I GIOVANI
4	SAN PIETRO IN CASALE : IL TERRITORIO

LINEA PROGRAMMATICA CODICE N. 1 --- PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA E COMUNICAZIONE : IL COMUNE AL SERVIZIO DEL CITTADINO

Indirizzo strategico:	Partecipazione, trasparenza e comunicazione: il Comune al servizio del cittadino	Missione Programma	Referente politico
Obiettivi strategici	<i>La partecipazione e la trasparenza come sinonimo di democrazia</i>		
Obiettivi operativi	Rafforzare attivamente il senso civico della collettività attraverso una particolare attenzione alla legalità e trasparenza dell'Amministrazione in ogni ambito di azione	01.02	SINDACO / GIUNTA
	Dare piena attuazione al piano sulla trasparenza al fine di garantire la massima circolazione delle informazioni tra l'ente e i cittadini	01.02	SINDACO / GIUNTA
	Rafforzare il ruolo delle frazioni del territorio comunale: le consulte frazionali	01.01	SINDACO / GIUNTA
	Commissione consultiva di monitoraggio degli impianti da fonte di energia rinnovabile	09.08	SINDACO / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Implementazione sviluppo del sistema anticorruzione e trasparenza	01.02	SINDACO / GIUNTA
	Tavoli tematici con i cittadini per le opere di grande impatto	01.01	SINDACO / GIUNTA
	Redazione del regolamento sulla collaborazione tra cittadini e amministrazione per la cura e la rigenerazione dei beni comuni urbani.	01.01	SINDACO / GIUNTA
Obiettivi strategici	<i>La comunicazione verso i cittadini e dai cittadini verso l'amministrazione</i>		
Obiettivi	Pubblicazione giornalino istituzionale	01.01	ASSESSORE

operativi	l'Orologio (fino a fine mandato – ricerca sponsorizzazioni), miglioramento del sito istituzionale, utilizzo social media, ComuniChiamo, newsletter, realizzazione di opuscoli informativi destinati ai cittadini, ecc.....		CULTURA, COMUNICAZIONE, POLITICHE GIOVANILI, START UP E INNOVAZIONE
Obiettivi strategici	<i>La macchina comunale: migliorare la sinergia fra gli uffici e l'efficienza dell'azione amministrativa</i>		
Obiettivi operativi	Ridurre i tempi di evasione delle pratiche	01.02	SINDACO / GIUNTA
	Verifica ed eventuale modifica dei regolamenti	01.02	SINDACO / GIUNTA
	Subentro in ANPR (anagrafe nazionale popolazione residente)	01.07	SINDACO
	Riordino archivio comunale	01.02	SINDACO / GIUNTA
Obiettivi strategici	<i>Valorizzazione delle competenze del personale interno per il miglioramento dei processi e dei servizi</i>		
Obiettivi operativi	Verifica/modifica degli attuali sistemi incentivanti	01.10	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI
	Valorizzare la formazione per lo sviluppo delle competenze interne	01.10	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI
	Il lavoro agile	01.10	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI
Obiettivi strategici	<i>Politiche di bilancio: garantire un efficace impiego delle risorse nel rispetto degli equilibri di bilancio</i>		
Obiettivi operativi	Garantire un efficace e tempestivo impiego delle risorse nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica	01.03	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI
	Le società partecipate: stesura del bilancio consolidato dell'ente,	01.03	ASSESSORE BILANCIO E

	assegnazione degli obiettivi gestionali da perseguire		TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI
	Il controllo di gestione	01.03	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI
Obiettivi strategici	<i>Politiche fiscali: garantire l'equità sociale nel concorso alla spesa pubblica</i>		
Obiettivi operativi	Contrasto evasione ed elusione fiscale: attività di accertamento e di riscossione, anche coattiva, delle entrate tributarie ed extra tributarie	01.04	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI
	Collaborazione con l'Agenzia delle entrate per la lotta all'evasione	01.04	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI

LINEA PROGRAMMATICA CODICE N. 2 --- SAN PIETRO IN CASALE METTE AL CENTRO LA PERSONA

Indirizzo strategico:	San Pietro in Casale mette al centro la persona	Missione Programma	Referente politico
Obiettivi strategici	<i>La tutela e la promozione dei diritti</i>		
	Promozione di azioni e progetti di pace e cooperazione internazionale	12.08	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Azioni e progetti per promuovere e garantire le pari opportunità	12.04	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Contrasto alla violenza sui minori	12.01	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Azioni e progetti di contrasto alla violenza di genere e all'omo-transfobia	12.04	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
Obiettivi strategici	<i>Garantire il sostegno dei servizi a favore degli anziani non autosufficienti</i>		

	<i>e delle loro famiglie</i>		
Obiettivi operativi	Migliorare la conoscenza e rafforzare i servizi per gli anziani non autosufficienti e l'assistenza a domicilio	12.03	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Promozione delle attività delle associazioni di volontariato sociale	12.08	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Adesione a progetti interistituzionali di sostegno alla fragilità	12.03	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
Obiettivi strategici	<i>Sostenere i servizi di sostegno ai bambini e ai ragazzi disabili</i>		
Obiettivi operativi	Promuovere la creazione di un fondo intercomunale per garantire pari opportunità di accesso ai servizi dedicati	12.02	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Promuovere la creazione di un fondo regionale per il sostegno degli alunni diversamente abili.	12.02	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
Obiettivi strategici	<i>Il ruolo strategico del sistema nido e scuola d'infanzia</i>		
Obiettivi operativi	Attivare progetti per rispondere in maniera sempre più efficace ai bisogni educativi e sociali delle bambine e dei bambini	12.01	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Organizzare i servizi in funzione dei nuovi bisogni e nuove esigenze delle famiglie	12.01	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Promuovere il sistema 0-6 presso le famiglie come momento di crescita e di relazione della comunità	12.01	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
Obiettivi strategici	<i>Garantire il pieno diritto allo studio</i>		
Obiettivi operativi	Sostenere i servizi scolastici integrativi al fine di rispondere in modo efficace alle nuove esigenze di conciliazione dei tempi delle famiglie e di proporre momenti di aggregazione e di svago per i ragazzi/e	04.01	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Organizzare insieme al mondo della scuola momenti di confronto e dialogo in cui esaminare nuove proposte e progettualità	04.01	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Revisione ed omogeneizzazione del sistema tariffario dell'Area Servizi alla persona dell'Unione Reno-Galliera	04.01	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
Obiettivi strategici	<i>Promuovere e sostenere le politiche abitative e il diritto alla casa</i>		
Obiettivi operativi	Pianificare e gestire in sinergia con l'Unione Reno Galliera attività amministrative finalizzate alla tutela del diritto alla casa, con particolare riguardo alle fasce più deboli della	12.06	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'

	popolazione, sia mediante l'utilizzo delle risorse abitative pubbliche che finalizzando interventi al sostegno della locazione negli alloggi privati		
	Promuovere misure per lo sviluppo dell'affitto concordato.	12.06	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
Obiettivi strategici	<i>Politiche per la famiglia</i>		
Obiettivi operativi	Garantire e rafforzare l'intervento qualificato dell'assistenza sociale sull'area familiare, sull'area degli anziani e delle persone fragili, dando continuità al piano di azione contro le povertà e il disagio sociale	12.04	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Proseguire nella collaborazione con la Caritas nei progetti e nelle attività dedicato alle persone fragili o in difficoltà economica.	12.04	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Ampliare l'offerta di orti comunali anche a famiglie e giovani coppie	12.04	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
Obiettivi strategici	<i>Politiche del lavoro</i>		
Obiettivi operativi	Promozione a livello di Reno Galliera di Protocollo/Servizio per accompagnare i cittadini nella ricerca di un posto di lavoro	15.01	ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
Obiettivi strategici	<i>Garantire i servizi necroscopici e cimiteriali</i>		
Obiettivi operativi	Presidio dello stato di manutenzione dei cimiteri del capoluogo e delle frazioni	12.09	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Verifica che gli standard di qualità del gestore dei servizi cimiteriali cittadini siano adeguati alle esigenze della cittadinanza	12.09	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI,

			<i>AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Ampliamento del cimitero del capoluogo – 1° stralcio	12.09	ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
Obiettivi strategici	<i>Favorire e sostenere il mondo dell'associazionismo e del volontariato quali capitali sociali e alleati del Comune</i>		
Obiettivi operativi	Individuazione di progetti che coinvolgano l'associazionismo e il volontariato	12.08	ASSESSORE COMMERCIO, TURISMO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO, RAPPORTI CON IL VOLONTARIATO E ASSOCIAZIONISMO / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Promuovere l'adesione alla Consulta delle Libere Forme Associative e sostenere il lavoro di coordinamento	12.08	ASSESSORE COMMERCIO, TURISMO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO, RAPPORTI CON IL VOLONTARIATO E ASSOCIAZIONISMO / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA

	Coordinare le attività dei volontari individuali	12.08	ASSESSORE COMMERCIO, TURISMO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO, RAPPORTI CON IL VOLONTARIATO E ASSOCIAZIONISMO / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
Obiettivi strategici	<i>Incrementare il livello di sicurezza e di tranquillità dei cittadini</i>		
Obiettivi operativi	Progetto pilota sicurezza: installazione all'ingresso del paese di lettori di targhe – installazione di lettori anche nei punti di accesso delle frazioni	03.02	SINDACO
	Valorizzazione gruppo assistenti civici	03.02	SINDACO
	Progetto controllo di vicinato	03.02	SINDACO
	Progetto cittadella della sicurezza	03.02	SINDACO
Obiettivi strategici	<i>Sviluppo infrastrutturale e tecnologico. Ridurre il digitale divide</i>		
Obiettivi operativi	Attuazione misure atte a superare i limiti tecnologici presenti nel territorio comunale	01.01	SINDACO / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Diffondere la cultura digitale	01.01	SINDACO / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
Obiettivi strategici	<i>Sostenere il lavoro offrendo spazi e opportunità</i>		
Obiettivi operativi	Avviare il progetto di co working	14.01	ASSESSORE CULTURA, COMUNICAZIONE, POLITICHE GIOVANILI, START UP E INNOVAZIONE

LINEA PROGRAMMATICA CODICE N. 3 --- SAN PIETRO IN CASALE : LA CULTURA, LO SPORT, I GIOVANI

Indirizzo strategico:	San Pietro in Casale: la Cultura, lo Sport, i Giovani	Missione Programma	Referente politico
Obiettivi strategici	<i>Mantenimento dell'offerta dei servizi culturali</i>		
Obiettivi operativi	Casa Frabboni come spazio espositivo di eccellenza – valorizzazione del parco esterno e degli spazi espositivi con annessione alloggio recentemente resosi disponibile	05.02	ASSESSORE CULTURA, COMUNICAZIONE, POLITICHE GIOVANILI, START UP E INNOVAZIONE / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
Obiettivi strategici	<i>Valorizzazione del patrimonio archeologico, storico e culturale di San Pietro in Casale</i>		
Obiettivi operativi	Salvaguardia del palazzo storico di Giovanni II Bentivoglio in località Tombe (Maccaretolo) ora di proprietà privata	05.01	ASSESSORE CULTURA, COMUNICAZIONE, POLITICHE GIOVANILI, START UP E INNOVAZIONE / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
Obiettivi strategici	<i>Sostenere tutte le attività ricreative, le manifestazioni e le iniziative come momenti di crescita e di coesione sociale</i>		
Obiettivi operativi	Prosecuzione di rassegne musicali e teatrali, Carnevale Sanpierino, Aemiliana, Festa di Putein	05.02	SINDACO / ASSESSORE CULTURA, COMUNICAZIONE, POLITICHE GIOVANILI, START UP E INNOVAZIONE / ASSESSORE COMMERCIO, TURISMO E

			PROMOZIONE DEL TERRITORIO, RAPPORTI CON IL VOLONTARIATO E ASSOCIAZIONISMO
	Concessione del patrocinio comunale (oneroso e non oneroso) a iniziative proposte dalle libere associazioni operanti sul territorio	01.01	ASSESSORE COMMERCIO, TURISMO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO, RAPPORTI CON IL VOLONTARIATO E ASSOCIAZIONISMO
Obiettivi strategici	<i>Lo sport, quale stile di vita e opportunità di aggregazione e integrazione</i>		
Obiettivi operativi	Favorire l'accesso allo sport ai cittadini di tutte le età, senza differenze di genere e di diverse abilità	06.01	SINDACO
	Proseguire la collaborazione organizzata delle diverse associazioni sportive del territorio	06.01	SINDACO
	Gestione efficiente degli impianti sportivi	06.01	SINDACO / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Ampliamento degli spazi dedicati allo sport: progetto di sviluppo/ampliamento del centro Sportivo "Faccioli". Realizzazione primo stralcio: nuovo skatepark e campo di calcetto in sintetico	06.01	SINDACO / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
Obiettivi strategici	<i>sostenere i giovani e sviluppare gli spazi di aggregazione</i>		
Obiettivi operativi	Casa della musica quale strumento per la promozione e la diffusione dell'educazione musicale: realizzazione di un polo musicale che segua il classico percorso per lo studio degli strumenti musicali	06.02	SINDACO / ASSESSORE CULTURA, COMUNICAZIONE, POLITICHE GIOVANILI, START UP E INNOVAZIONE / ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Consiglio comunale delle ragazze e dei ragazzi	06.02	SINDACO / ASSESSORE CULTURA,

			COMUNICAZIONE, POLITICHE GIOVANILI, START UP E INNOVAZIONE / ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Funzione in campo formativo offerta da Futura	15.02	SINDACO / ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'
	Istituzione di un nuovo servizio volto ad aiutare le associazioni giovanili ad affrontare le pratiche amministrative per attività ed eventi e mantenere con loro un costante dialogo coinvolgendoli nei progetti per San Pietro	06.02	SINDACO / ASSESSORE CULTURA, COMUNICAZIONE, POLITICHE GIOVANILI, START UP E INNOVAZIONE / ASSESSORE SCUOLA, SOCIALE, LEGALITA'

LINEA PROGRAMMATICA CODICE N. 4 --- SAN PIETRO IN CASALE : IL TERRITORIO

Indirizzo strategico:	San Pietro in Casale: il territorio	Missione Programma	Referente politico
Obiettivi strategici	<i>Migliorare il paese</i>		
Obiettivi operativi	Recupero area dismessa ex AIE – insediamento centro logistico	08.01	SINDACO
	Riorganizzazione dell'area ex consorzio agrario in via Galliera Sud	08.01	SINDACO
	Riqualficazione del viale di Via Galliera Sud	08.01	SINDACO
	Nuove forme di residenzialità per anziani – intervento di innesco rigenerativo – Programma PinQua sulla qualità dell'abitare	08.02	SINDACO
	Sviluppare progettazioni condivise e in sinergia con altri Comuni per cogliere opportunità legate a bandi di finanziamento Regionali, Statali o Europei e Ministeriali, con fondi a valere sul PNRR, ai fini dello sviluppo di progetti di rigenerazione urbana e per realizzare obiettivi strategici anche a larga scala	08.01	SINDACO
Obiettivi strategici	<i>promozione pianificazione urbanistica e territoriale di qualità</i>		

Obiettivi operativi	Attuazione del POC: istruttoria e approvazione dei PUA depositati	08.01	SINDACO
	Verifica e redazione accordi con privati ex art.18 LR 20/2000	08.01	SINDACO
Obiettivi strategici	<i>Garantire la sicurezza degli edifici scolastici e degli edifici pubblici</i>		
Obiettivi operativi	Piano di manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici e degli edifici pubblici	04.02	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Progettazione di interventi di riqualificazione e realizzazione di edifici scolastici e partecipazione a bandi di finanziamento Regionali, Statali o Europei e Ministeriali, con fondi a valere sul PNRR	04.02	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Interventi di rafforzamento locale della sala consiliare e adeguamento del Municipio	04.02	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Progettazione di una nuova area scolastica in Via Conta	04.02	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
Obiettivi strategici	<i>Ruolo strategico del sistema ferroviario</i>		
Obiettivi operativi	Riqualificazione del comparto relativo alla stazione ferroviaria e miglioramento dell'assetto viario dei punti di accesso alla stazione stessa	10.01	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Realizzazione di un'ulteriore area di parcheggio nei pressi della Stazione, sul lato Rubizzano	10.01	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
Obiettivi strategici	<i>Riqualificazione di strade, di piazze e vie urbane, di piste ciclabili e riqualificazione degli standard di</i>		

	<i>illuminazione pubblica del territorio comunale</i>		
Obiettivi operativi	Riqualificazione del tratto limitrofo al capoluogo della provinciale "di Galliera", relativo all'incrocio tra la via Galliera Nord e la via Stangolini, attraverso la creazione di una rotonda da realizzarsi con il concorso della Città Metropolitana (proprietaria delle strade intersecanti)	10.05	SINDACO / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Valorizzazione del centro storico come centro commerciale naturale	14.02	ASSESSORE COMMERCIO, TURISMO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO, RAPPORTI CON IL VOLONTARIATO E ASSOCIAZIONISMO
	Prosecuzione del rinnovo degli impianti di illuminazione pubblica e nel progressivo passaggio completo all'illuminazione a LED	10.05	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade comunali	10.05	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Abbattimento delle barriere architettoniche a seguito redazione PEBA	10.05	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	asse ciclo pedonale metropolitano Reno Galliera: realizzazione tratti funzionali piste ciclo-pedonali e completamento tratti esistenti nel territorio comunale	10.05	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
Obiettivi strategici	<i>Valorizzare il patrimonio "verde" e incrementare il livello di manutenzione e decoro dei parchi e delle aree verdi</i>		
Obiettivi operativi	Piantumazione di nuovi alberi nei parchi pubblici nell'ambito del progetto "Un albero per ogni nato"	09.02	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO

			<i>SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Realizzazione di una fascia alberata a sud del paese	09.02	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Miglioramento e potenziamento dell'arredo urbano, delle attrezzature e decoro dei parchi, con particolare attenzione alla accessibilità e alla fruibilità degli stessi da parte di tutti i bambini (parchi giochi inclusivi)	09.02	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
Obiettivi strategici	<i>Lotta alla zanzara tigre</i>		
Obiettivi operativi	Nuovo servizio porta a porta contro la zanzara tigre	09.02	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
Obiettivi strategici	<i>Salvaguardia dei valori ambientali e naturali del territorio comunale e promozione di percorsi escursionistici sentieri naturalistici (Casone del Partigiano e aree protette)</i>		
Obiettivi operativi	Promozione del Parco della memoria, per la sua valenza sia storica sia naturalistica e delle altre aree con valenza naturalistica	09.02	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Valutazione e rafforzamento dei collegamenti tra capoluogo e frazioni attraverso percorsi naturalistici e ciclopedonali	09.02	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
Obiettivi strategici	<i>Sistema di raccolta porta a porta</i>		
Obiettivi operativi	Migliorare obiettivo raccolta porta a porta	09.03	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA,</i>

			<i>AGRICOLTURA</i>
	Verso un sistema di tariffazione puntuale in accorto con altri Comuni della Reno Galliera che hanno aderito al progetto porta a porta	09.03	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Fronteggiare il fenomeno dell'abbandono di rifiuti, mettendo a punto le procedure per l'individuazione dei responsabili. In proposito saranno ottimizzate le modalità e le collaborazioni per un puntuale presidio del territorio comunale e implementata la dotazione di videosorveglianza mobile	09.03	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Individuazione incentivi di premialità per i conferimenti alla stazione ecologica	01.04	<i>ASSESSORE BILANCIO E TRIBUTI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE, SERVIZI CIMITERIALI / ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Implementazione nuovi sistemi di recupero di materiali	09.03	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Studio per la realizzazione in prossimità del centro raccolta rifiuti di uno spazio dedicato al riciclo e allo scambio di oggetti a cui dare una nuova utilità riducendo complessivamente il quantitativo di rifiuti inviati allo smaltimento	09.03	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
Obiettivi strategici	<i>Promuovere la riqualificazione energetico ambientale</i>		
Obiettivi operativi	Redazione PAESC (Piano di azione per l'energia sostenibile ed il clima) con Reno Galliera	17.01	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA,</i>

			<i>AGRICOLTURA</i>
	Individuazione di spazi dove realizzare nuovi impianti fotovoltaici a completamento della dotazione già in essere	17.01	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Installazione colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici.	17.01	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Appalto dei Servizi per la gestione e manutenzione degli impianti tecnologici e Servizio Energia degli immobili di proprietà comunale.	01.06	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Riqualficazione degli impianti di produzione calore per una riduzione dei consumi e delle emissioni	01.06	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
	Realizzazione una rete di teleriscaldamento nella frazione di Maccaretolo	17.01	<i>ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA</i>
Obiettivi strategici	<i>Attività produttive</i>		
Obiettivi operativi	Favorire l'insediamento di nuove attività nel territorio comunale, salvaguardando gli insediamenti produttivi esistenti	14.02	SINDACO
Obiettivi strategici	<i>Polizia Municipale: presidio del territorio</i>		
Obiettivi operativi	Rafforzamento dell'attività dei presidi di concerto con gli altri Comuni della Reno Galliera	03.01	SINDACO
	Integrazione con le altre forze di polizia	03.01	SINDACO
Obiettivi strategici	<i>Protezione civile</i>		
Obiettivi operativi	Diffondere la cultura della protezione civile	11.01	SINDACO

	Potenziamento dei sistemi di comunicazione, allertamento e prevenzione quali Alert System	11.01	SINDACO
Obiettivi strategici	<i>Rilancio e valorizzazione delle realtà economico-produttive agricole del territorio</i>		
	Promuovere in Unione Reno Galliera l'istituzione di gruppo di lavoro per tutelare e promuovere l'agricoltura e il territorio rurale	16.01	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	I doni della nostra terra - il mercato contadino	16.01	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA
	Porre attenzione all'efficienza delle reti scolanti, dei sistemi di fognatura e depurazione	09.04	ASSESSORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, SVILUPPO SOSTENIBILE ED ENERGIA, AGRICOLTURA

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. 3 del 20 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. 3 del 20/01/2022, 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 San Pietro in Casale è contenuta nel Documento Unico di Programmazione, definitivamente approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 88 del 28 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. 3 del 20/01/2022 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 San Pietro in Casale 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.

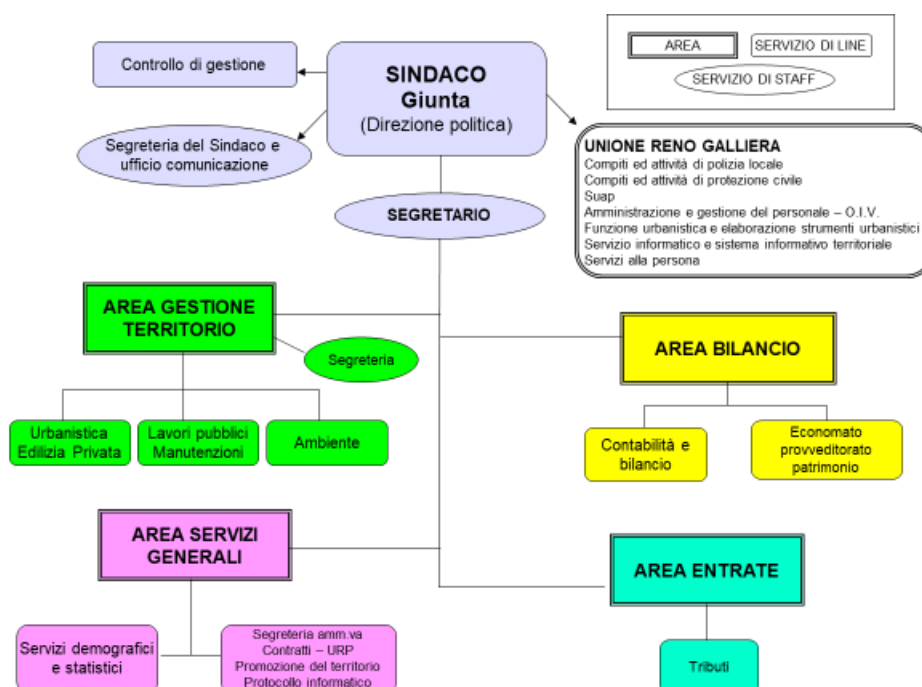
L'Amministrazione Comunale svolge le funzioni che le competono ai sensi delle disposizioni statutarie e delle norme in materia di Enti locali ed eroga i servizi correlati.

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

7.5 Struttura organizzativa del Comune di San Pietro in Casale



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. 6 in data 23/01/2020, entrato in vigore il 1 febbraio 2020.

La dotazione organica attuale è quella approvata dalla deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 30/05/2022 e prevede un organico di persone rapportato nelle diverse categorie secondo quanto illustrato dalla tabella seguente.

TOTALE ENTE				
Categoria	In servizio	In servizio in uscita	In programmazione	TOTALI
D1	9	1	1	10
C	18	0	1	19
B3	5	0	0	5
B1	0	0	0	0
A	0	0	0	0
Totale	32	1	2	34

La dotazione organica comprende, oltre al Segretario comunale, anche una unità assunta con contratto ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000, a P.T. al 50% in forza presso l'Area Gestione territorio e una unità assunta con contratto ex art.90 del D.Lgs. 267/2000 in forza allo staff del Sindaco

Piano delle azioni positive

Avendo il Comune di San Pietro in Casale 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 leggermente superiore a quella maschile. Nell'organico del Comune di San Pietro in Casale si contano 19 donne e 15 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 San Pietro in Casale 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 San Pietro in Casale 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. 101 del 25 novembre 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. 52 del 30/05/2022 è stato approvato il primo aggiornamento del fabbisogno di personale 2022/24, nei termini che seguono:

CATEGORIA	IN SERVIZIO	IN USCITA	PROGRAMMATI	TOTALI
D1	9	1	1	10
C	18	0	1	19
B3	5	0	0	5
B1	0	0	0	1
A	0	0	0	0
TOTALI	32	1	2	34

Viene rispettato il limite di spesa ex art. 1 comma 557 dell'importo di euro 3.129.094,83, con un margine positivo di euro 339.643,02.

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.