



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)



Approvato con atto di Giunta Unione n. 66 del 27 giugno 2022

PREMESSA : Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

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

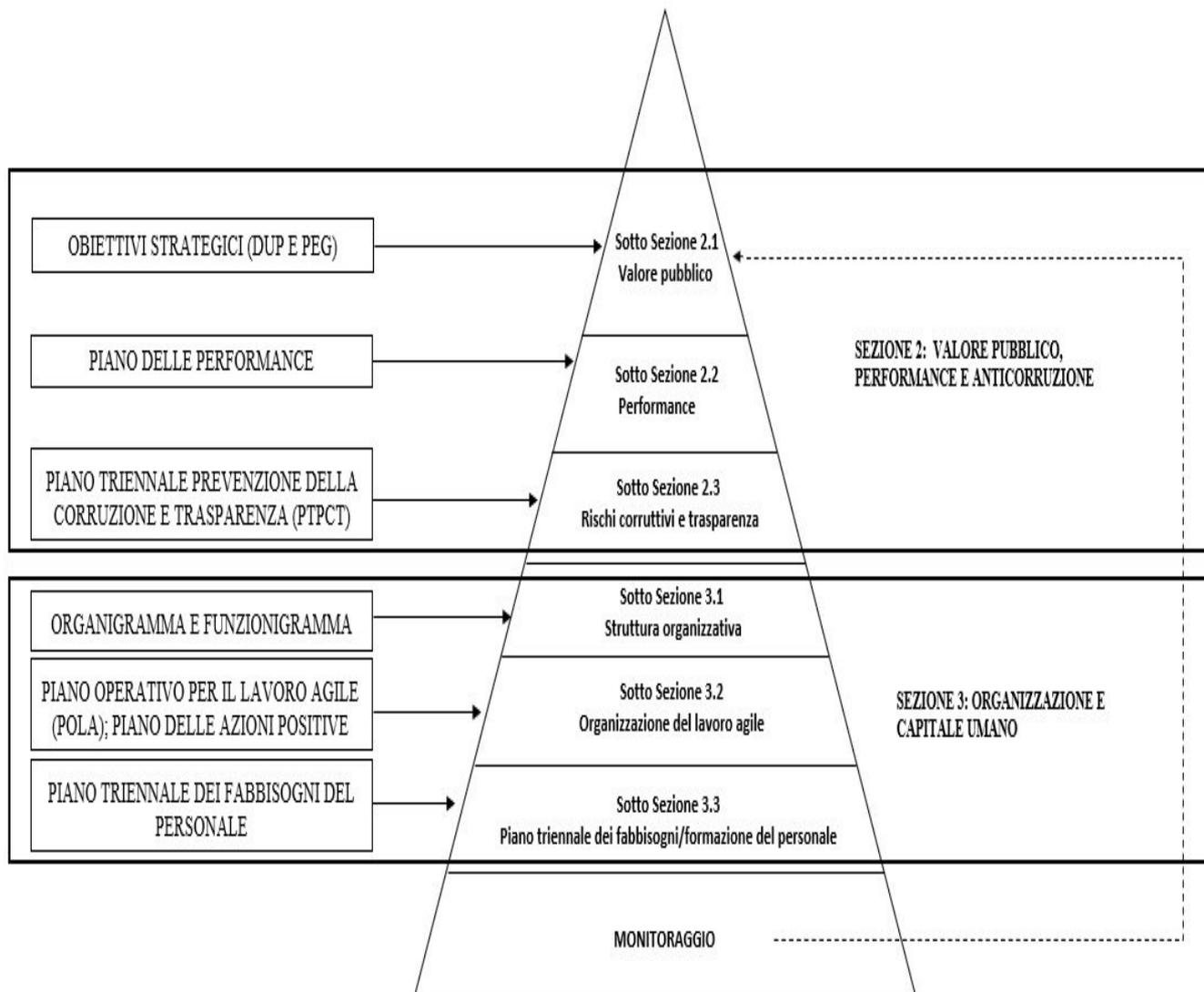
Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio.

Il Piano viene inoltre compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai *Rischi corruttivi e trasparenza* (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) *Organizzazione del lavoro agile* (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione).

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e *in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione*, **il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 dell'Unione Reno, Lavino e Samoggia**, ha quindi il

compito principale di fornire, **una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente** al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



ARCHITETTURA DEL PIAO

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		<ul style="list-style-type: none"> • Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica; • Atlante statistico metropolitano;
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico	<ul style="list-style-type: none"> • Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica; • Atto sistema della Governance dell'Unione
	2.2 Performance	<ul style="list-style-type: none"> • Piano della performance e PEG; • Piano delle azioni positive; • Dup integrato tra Unione e Comuni
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> • Piano triennale di prevenzione della corruzione;
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> • Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica; • Documento di Maco organizzazione
	3.2 Organizzazione e del lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina del lavoro agile • Agenda digitale
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<ul style="list-style-type: none"> • Atto approvazione del Piano triennale dei fabbisogni;
	3.3 Formazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> • Piano della formazione annuale in base alla convenzione associativa;
4 MONITORAGGIO		<ul style="list-style-type: none"> • Sistema di misurazione e valutazione della performance; • Relazione sulla performance; • DUP integrato con la Città Metropolitana; • Carta di identità Regionale • Controllo di gestione associato • Piano di monitoraggio e riesame del PTPCT Unione

ALTRI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DELL'UNIONE

Piano Strategico dell'Unione	Deliberazione n. 4 del 22.02.2021	Approvazione del "Piano strategico dell'Unione dei Comuni valli del Reno, Lavino e Samoggia – La rete di Unione per un territorio di valore"
Agenda Digitale	Deliberazione n. 10 del 28/01/2019	Sviluppo territoriale della società dell'informazione contribuendo al raggiungimento dei traguardi fissati dall'Agenda Digitale Europea conformemente a quanto stabilito nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione, che contiene gli indirizzi generali in materia di attuazione dell'agenda digitale e del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD).
Piano Socio Sanitario Programma attuativo 2021 del Piano di Zona per la Salute e il Benessere Sociale 2018-2020	Deliberazione n. 55 del 31.05.2021	Il Piano di zona per la salute e il benessere è attuato annualmente
Programma triennale di investimento 2021-2023 relativo a opere e interventi prioritari per lo sviluppo delle zone montane	Deliberazione n. 4 del 22.02.2021	Attuazione legge regionale 20/01/2004 n. 2 "Legge per la montagna";
Piano sovracomunale di Protezione Civile	Deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 38 del 27 dicembre 2017, è stato aggiornato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n.6 del 25 marzo 2019	Il Piano vale anche per tutti i Comuni dell'Unione
Coordinamento PAESC	L'Unione ha coordinato la redazione del Paesc sovracomunale dei Comuni membri e ne sta coordinando le misure di attuazione	
Coordinamento PSC	L'Unione sta redigendo il PSC dei Comuni membri in forma sovracomunale attuando tutte le disposizioni normative in materia di pianificazione	

SCHEDE OPERATIVE DEL PIAO

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

IL CONTESTO

L'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia deriva dall'allargamento istituzionale dell'Unione di Comuni Valle del Samoggia ai sensi della L.R. n. 21/2012.

Costituita nel settembre 2009 in sostituzione della Comunità Montana Valle del Samoggia, era inizialmente costituita dai comuni di Bazzano, Castello di Serravalle, Crespellano, Monte San Pietro, Monteveglio e Savigno, per gestire le funzioni montane precedentemente delegate dalla Regione Emilia-Romagna alla Comunità Montana Valle del Samoggia, nonché i servizi/funzioni in forma associata che gli stessi comuni membri decidevano di conferire alla stessa Unione.

In forza di L.R. n. 21/2012, cinque dei sei comuni facenti parte dell'Unione, ed in particolare i comuni di Bazzano, Castello di Serravalle, Crespellano, Monteveglio e Savigno, si sono sciolti per fusione, a far data dal 01/01/2014, nel comune di Valsamoggia. Per tale ragione, a seguito di tale fusione, l'Unione di Comuni Valle del Samoggia era formata dai soli comuni di Monte San Pietro e Valsamoggia.

A seguito della L.R. n. 21/2012, che individuava come ambito ottimale per la gestione dei servizi/funzioni in forma associata il territorio composto oltre che dai citati comuni di Monte San Pietro e Valsamoggia, anche da Casalecchio di Reno, Sasso Marconi e Zola Predosa, previe deliberazioni favorevoli dei Consigli comunali, l'Unione descritta si è allargata dal mese di giugno 2014 anche ai tre nuovi comuni, cambiando contestualmente la sua denominazione da Unione di Comuni Valle del Samoggia a Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

Oggi l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia è composta dai seguenti Comuni:

- Casalecchio di Reno
- Monte San Pietro
- Sasso Marconi
- Valsamoggia
- Zola Predosa

Altre unioni di comuni nella Città Metropolitana di Bologna sono: Appennino Bolognese, Reno Galliera, Terre d'Acqua, Terre di Pianura, Unione Montana Valli Savena Idice, Circondario Imolese

Il Contesto è dettagliato si trova nei seguenti documenti:

Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica; Deliberazione di Consiglio n. 27 del 20.12.2021

Atlante statistico metropolitano;

<http://inumeridibolognametropolitana.it/atlantemetropolitano/fragilita-metropolitana/schede-territorio>

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

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

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

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

L'ordinamento individua la seguente definizione:

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

Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.”

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

1) Miglioramento dei servizi ai cittadini (efficacia)

- Garanzia di continuità dei servizi. Omogeneizzazione dei servizi sul territorio, oltre i confini comunali.
- Miglioramento della qualità dei servizi offerti a parità di costi.
- Attivazione di nuovi servizi.

2) Ottimizzazione della gestione (efficienza e/o economicità)

- Economie di scala e ottimizzazione dei costi. Valorizzazione delle strutture esistenti.
- Riduzione dei costi unitari dei servizi. Maggiore potere di mercato. Reperimento di finanziamenti aggiuntivi su progetti.

3) Miglioramento dell'organizzazione

- Specializzazione del personale dipendente mediante azioni di formazione mirata. Scambio di competenze e di esperienze professionali tra i dipendenti.
- Riduzione del personale adibito ad alcune funzioni e riutilizzo dello stesso per altre. Razionalizzazione dell'organizzazione delle funzioni e dei servizi.

4) Sviluppo e relazioni con il territorio

- Condivisione e coordinamento delle politiche di sviluppo del territorio.
- Acquisizione di maggior peso politico con i livelli di governo superiori. Ottimizzazione delle relazione tra i diversi livelli istituzionali.

Il Contesto operativo è dettagliato si trova nei seguenti documenti:

Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica; Deliberazione di Consiglio n. 27 del 20.12.2021

Atto sistema della Governance dell'Unione; Deliberazione n. 25 del 03.07.2017

2.2 Performance

L'Unione ha avviato un percorso di omogenizzazione degli strumenti di pianificazione che ha prodotto documenti unitari di sistema.

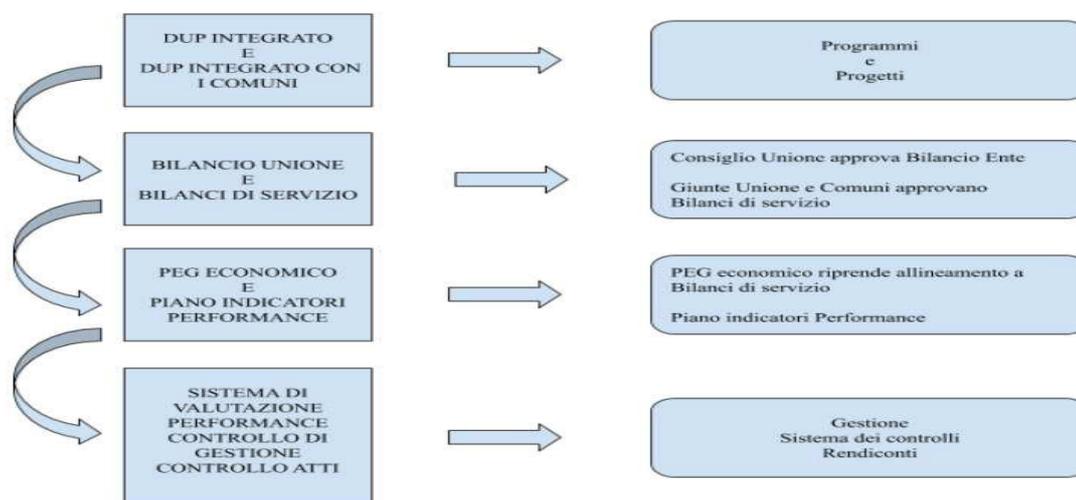
In particolare:

Redazione di un DUP integrato tra Unione e Comuni

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

Piano performance annuale

Entro il mese di gennaio la Giunta approva gli obiettivi di performance organizzativi. L'Unione prevede obiettivi su attività ordinarie e tre obiettivi performanti. Il monitoraggio avviene mediante la rilevazione di indicatori base forniti dai servizi.



CUG : Comitato Unico di garanzia associato

L'Unione Valli del Reno Lavino Samoggia con deliberazione di Giunta n. 80 del 19/10/2015 ha deciso la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in applicazione dell'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge 4/11/2010 n. 183.

Al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni, ottimizzare le risorse ma anche affrontare in modo unitario tra tutti gli enti

le problematiche connesse alle pari opportunità e al benessere organizzativo, il CUG assume natura sovra comunale.

Il Protocollo di intesa, sottoscritto da tutti i comuni dell'Unione, ne disciplina le funzioni e la forma paritetica,

Il Contesto operativo è dettagliato si trova nei seguenti documenti:

Piano della performance e PEG: Deliberazione di Giunta n. 5 del 31.01.2022

Piano delle azioni positive: Deliberazione Giunta n. 111 del 22.11.2021

Dup integrato tra Unione e Comuni: Deliberazione di Consiglio n. 27 del 20.12.2021

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

Inoltre L'unione aderisce alla Rete per l'integrità promossa dalla Regione Emilia Romagna.

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

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

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

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

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



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

Il Contesto operativo è dettagliato si trova nei seguenti documenti:

- **Piano triennale di prevenzione della corruzione;**
- Deliberazione di Giunta n. 6 del 31.01.2022
- Deliberazione di Giunta n. 58 del 06.06.2022 (Aggiornamento)

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

ORGANIZZAZIONE

L'Unione dei Comuni del Reno, Lavino e Samoggia sta realizzando un importante processo di integrazione dei servizi secondo quanto previsto dalla L.R. 21/2012. Allo stato attuale i servizi associati sono i seguenti:

- Servizio Personale Associato
- Servizio Informatico Associato (SIA)
- Protezione Civile Associata (UPCU)
- Servizio Sociale associato e Coordinamento pedagogico
- Servizio Associato Gare
- Pianificazione urbanistica sovracomunale – UDP
- Controllo di Gestione
- Polizia Locale – Corpo Unico “Reno Lavino” - Comuni di Casalecchio di Reno, Monte SanPietro e Zola Predosa e Coordinamento d'Ambito

I Comuni e l'Unione hanno approvato tutte le Convenzioni associative e le stesse sono statesottoscritte dai Sindaci.

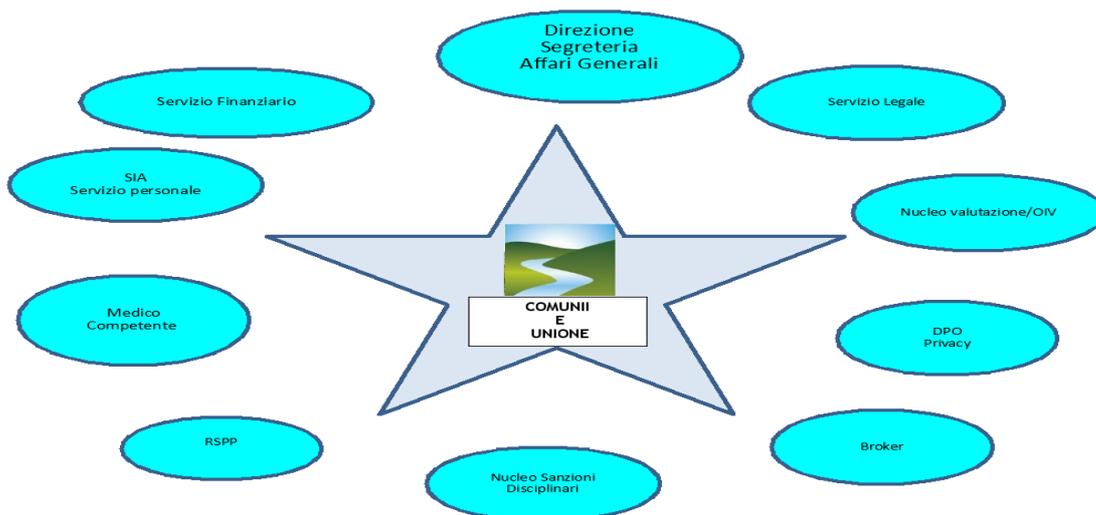
L'organizzazione dell'Unione tiene conto sia dei nuovi conferimenti dei Comuni sia delle funzioni amministrative delegate da Stato e Regione Emilia Romagna in un processo riorganizzativo chetende a valorizzare i Comuni.

Le competenze riferibili ai territori montani sono le seguenti:

- Vincolo idrogeologico
- Forestazione
- Difesa suolo
- Programmazione fondi montagna
- Sviluppo aree montane
- Gestione raccolta funghi
- Progettazione
- Sismica

In tale prospettiva l'organizzazione dell'Unione si interseca in maniera complementare a quella dei Comuni tendendo ad aumentare la capacità di erogazione dei servizi dei medesimi e a determinare economie di scala dal punto di vista produttivo e finanziario.

Molti servizi di staff sono stati strutturati in maniera unitaria tra Unione e Comuni:



Il Contesto operativo è dettagliato si trova nei seguenti documenti:

- **Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica;** Deliberazione di Consiglio n. 27 del 20.12.2021
- **Documento di Macro organizzazione;** Deliberazione di Giunta n. 5 del 31.01.2022
- **Indirizzi Consiliari per l'organizzazione:** Deliberazione del Consiglio n.13 del 31.05.2021

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'Unione, mediante un contributo della RER, ha prodotto un progetto di implementazione dello Smart working sia per l'Unione che per i Comuni.

Il progetto, avviato nel mese di settembre 2020, intervistato il personale dei Comuni dell'Unione e all'Unione per l'analisi del contesto organizzativo interno e il livello di attuazione del lavoro agile nel periodo di smart working straordinario del 2020. Nel mese di settembre sono state realizzate una serie di interviste per analizzare il contesto organizzativo interno e il livello di attuazione del lavoro agile nel periodo di smart working straordinario del 2020

Strumentazione IT

- Un significativo numero di dipendenti ha lavorato da remoto con il proprio pc personale (ca. il 50%) e il proprio telefono personale

- È aumentato esponenzialmente l'utilizzo di Meet come modalità di svolgimento delle riunioni e degli incontri
- È aumentato l'utilizzo di Drive, anche se appare ancora sottoutilizzato/utilizzato in maniera eterogenea
- Sono poco o per niente utilizzate le altre applicazioni della piattaforma Gsuite (ad es.: Calendar, Chat, ecc.)

Gestione dei servizi

- L'opinione diffusa emersa dalle interviste è che le attività sono andate avanti e tutti i servizi principali sono stati garantiti (es.: ricevimento utenti agli sportelli). Per altri servizi è stato più complesso dare continuità (es.: gestione asili nidi). C'è comunque stata eterogeneità negli enti, dipendente da diversi fattori quali il livello di informatizzazione dei processi, le competenze informatiche ed anche eventuali resistenze individuali
- Si è riscontrato un generale efficientamento delle riunioni, da quando si è passati alla modalità digitale
- C'è stato un aumento esponenziale di utilizzo di alcuni servizi digitali precedentemente poco fruiti dagli utenti (es.: sistema di prestito online dei libri dalle biblioteche)

Prime evidenze di maturità allo smart working

- In generale sono percepite come carenti le competenze informatiche e trasversali, a supporto del lavoro a distanza
- Dopo alcune fasi iniziali di resistenza, ora lo smart working sembra in generale essere accolto positivamente, con rare eccezioni

Stesura di una disciplina interna per lo smart working

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

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

Definizione della roadmap di adeguamento tecnologico

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

Definizione dei fabbisogni formativi dell'ente

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

Erogazione della formazione

1. Tra ottobre 2020 e gennaio 2021 sono state erogate 310 ore di formazione ai seguenti target:
 1. **Tutti i dipendenti** → 744 risorse
 1. Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 1
 2. Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 2
 3. Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 3
 4. Introduzione allo smart working
 5. privacy e riservatezza delle informazioni in smart e remote working
 6. Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working
 2. **Fascia larga – smart worker e altri soggetti coinvolti** → 218 risorse identificate con il supporto dei Responsabili
 1. Laboratorio g suite 360°: workspace
 2. Laboratorio g suite drive e documenti
 3. Laboratorio buone pratiche
 4. La sicurezza del lavoro in smart e remote working

3. **Futuri smart worker** → 149 risorse identificate con il supporto dei Responsabili
 1. Garantire un elevato livello di servizio da remoto
 2. Relazionarsi efficacemente con colleghi e utenti

4. **Facilitatori del digital mindset** → 104 risorse identificati tra coloro che hanno avuto i punti migliori nell'attività di assessment delle competenze digitali
 1. Sviluppare la collaborazione digitale
 2. Laboratorio g suite drive e documenti
 3. Laboratorio Google forms & sites: collezionare e presentare i dati

5. **Leader** → 59 risorse tra i Responsabili dei vari Enti
 1. Laboratorio Google forms & sites: collezionare e presentare i dati
 2. Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working
 3. Gestire e assegnare obiettivi di lavoro
 4. Garantire un elevato livello di servizio da remoto

L'Agenda Digitale dell'Unione dei Comuni; L'Unione dei Comuni con deliberazione n. 10 del 28.01.2019 ha aderito all'“Agenda digitale locale” 2019/2021 (ADLER), documento programmatico che favorisce e promuove lo sviluppo territoriale della società dell'informazione. L'Agenda prevede lo sviluppo di progetti che contribuiranno al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenda Digitale Europea, conformemente a quanto stabilito nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione. Si va dall'alfabetizzazione informatica all'Internet of the things, alla connessione di tutti gli edifici pubblici, scuole in primis, alla rete comunale in fibra ottica.

Il Contesto operativo è dettagliato si trova nei seguenti documenti:

Disciplina per il lavoro agile nell'Unione dei Comuni valli del Reno, Lavino e Samoggia: Deliberazione n. 31 del 28.03.2022

Agenda digitale: approvata atto n. 10 del 28.01.2019

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'Unione sviluppa il Piano triennale dei fabbisogni di personale in raccordo alle esigenze dei servizi Comunali associati.

Il Piano è aggiornato in maniera puntuale all'occorrenza.

Di seguito gli atti assunti:

- n. 137 del 23.12.2019, avente ad oggetto: “Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022”, con la quale si è provveduto ad una modifica della dotazione organica ed alla approvazione del piano dei fabbisogni per il triennio 2020/2022;
- n. 103 del 21.12.2020, con la quale veniva approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023;
- n. 50 del 17.05.2021, con la quale è stato approvato un aggiornamento al piano dei fabbisogni 2021/2023;
- n. 73 del 19.07.2021, con la quale è stata approvata una modifica del modello macro organizzativo dell'Unione;
- n. 80 del 30.08.2021, con la quale è stata approvata una mera integrazione al piano dei fabbisogni 2021/2023 per come aggiornato con deliberazione n. 50/2021;
- n. 112 del 29.11.2021, con la quale è stato approvato un aggiornamento al piano dei fabbisogni 2021/2023 e, contestualmente, il nuovo piano dei fabbisogni 2022/2024;
- n. 39 del 26.04.2022, con la quale è stato approvato un aggiornamento al piano dei fabbisogni 2022/2024 e una modifica alla dotazione organica;
- In corso di aggiornamento nella Giunta del 27 Giugno 2022;

3.3 Formazione del personale

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

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

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

Principi della formazione

Il servizio formazione e quindi il presente Piano si ispirano ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Obiettivi della formazione:

Obiettivi:

- svolgere attività a buon livello di professionalizzazione con ricerca del miglioramento continuo delle competenze;
- ruotare flessibilmente su più attività

Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

- l'Ufficio Personale Associato
- Dirigenti/Responsabili di settore. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, nomina dei referenti della formazione.
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento pre-corso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

- Docenti. L'ufficio Personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel Segretario e/ o Direttore , che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.

Formazione obbligatoria

La formazione specifica sulla sicurezza, nonché la formazione antincendio e primo soccorso viene organizzata in house dal Servizio Personale, con la docenza del Servizio RSPP. La stessa modalità viene attuata anche per i corsi in materia di privacy, ad opera del DPO incaricato dall'Unione.

E-learning (piattaforma self rer)

L'Unione favorisce lo sviluppo dell' E LEARNING:

Si tratta di formazione a distanza mediata dalla tecnologia

Vantaggi dell'E-learning:

- Minori costi di formazione – Non bisogna più prenotare aule, far spostare persone e retribuire docenti per ogni sessione.
- Monitoraggio della formazione facilitato –
- Aggiornamento dei contenuti più immediato – Per modificare un contenuto, basterà aggiornare il corso con pochi clic. Inoltre, i contenuti hanno un altissimo grado di personalizzazione.
- Copertura più ampia – Chiunque, con una connessione Internet, può formarsi.
- Possibilità di monitorare l'apprendimento – Grazie a strumenti tecnologici che rilevano i risultati (KPI) e gestiscono la didattica.
- Possibilità di personalizzazione dell'apprendimento da parte dell'utente – Se c'è qualcosa che non capisco, posso decidere di rivedere la lezione, rifare un esercizio, approfondire con il materiale a mia disposizione.
- Superamento delle difficoltà imposte dalle distanze fisiche.

Principali aree della formazione in aggiornamento in corso di anno

AREE di riferimento

- Ambiente e patrimonio
- Amministrativo/affari generali/legali
- Anticorruzione/trasparenza/controlli
- Appalti/gare/contratti
- Attività economiche e produttive
- Informatica/comunicazione
- Istruzione/cultura/turismo/sport

- Lavori pubblici/trasporti/urbanistica
- Politiche sociali
- Polizia e tutela dell'ordine pubblico
- Risorse umane
- Servizi finanziari
- Servizi tributari
- Privacy
- Sicurezza sul lavoro

4 MONITORAGGIO

L'Unione ha avviato un sistema articolato di monitoraggi in maniera omogenea ai Comuni membri. Anche il Nucleo di valutazione è istituito in forma associata.

Unico sistema di misurazione della performance:

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

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

Unico sistema di graduazione delle responsabilità di servizio:

L'obiettivo del Sistema è quello di individuare e uniformare le procedure di istituzione e revoca delle posizioni dirigenziali e organizzative, la metodologia di graduazione della complessità organizzativa nonché le procedure di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità. L'ambito di applicazione riguarda l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa che la compongono. Ogni Ente si impegnerà ad adottare il Sistema quale allegato del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi previsto dall'art 89 Dlgs. n. 267/2000

DUP integrato con la Città Metropolitana

L'Unione partecipa alla sperimentazione di un Dup multilivello con la Città Metropolitana di Bologna.

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

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

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

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

Carta di identità indicatori proposti dalla Regionale:

L'Unione partecipa annualmente al bando del Piano di Riordino territoriale della Regione.

In tale contesto l'Unione fornisce dati per la creazione di una “Carta di identità” in ordine ai dati quantitativi ed economici delle funzioni associate.

Tali indicatori sono poi confrontati con benchmark regionali.

La carta di identità regionale è pubblicata sul sito dell'Unione.

Sevizio Controllo di gestione associato

L'Unione sta avviando assieme ai comuni un servizio di Controllo di gestione .

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

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

Il Contesto operativo è dettagliato si trova nei seguenti documenti:

- Piano degli obiettivi performance 2022 :Deliberazione di Giunta n. 5 del 31.01.2022
- Sistema di misurazione e valutazione della performance; Deliberazione di Giunta n. 87 del 15. 10. 2018
- Sistema graduazione responsabilità di servizio: Deliberazione n. 49 del 29/04/2019
- Relazione sulla performance; Deliberazione di Giunta n. 64 del 20.06.2022 in corso di pubblicazione
- DUP integrato con la Città Metropolitana; Deliberazione di Consiglio n. 27 del 20.12.2021
- Carta di identità Regionale: Pubblicata sul sito dell'unione
- Sevizio Controllo di gestione associato: Convenzione associativa pubblicata sul sito.
- Piano di monitoraggio e riesame del PTPCT Unione pubblicato sul sito