



**COMUNE DI VALSAMOGGIA  
CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE  
(P.I.A.O)  
2022 - 2024**

**Piano Integrato di attività  
e organizzazione  
(P.I.A.O)**

## PREMESSA

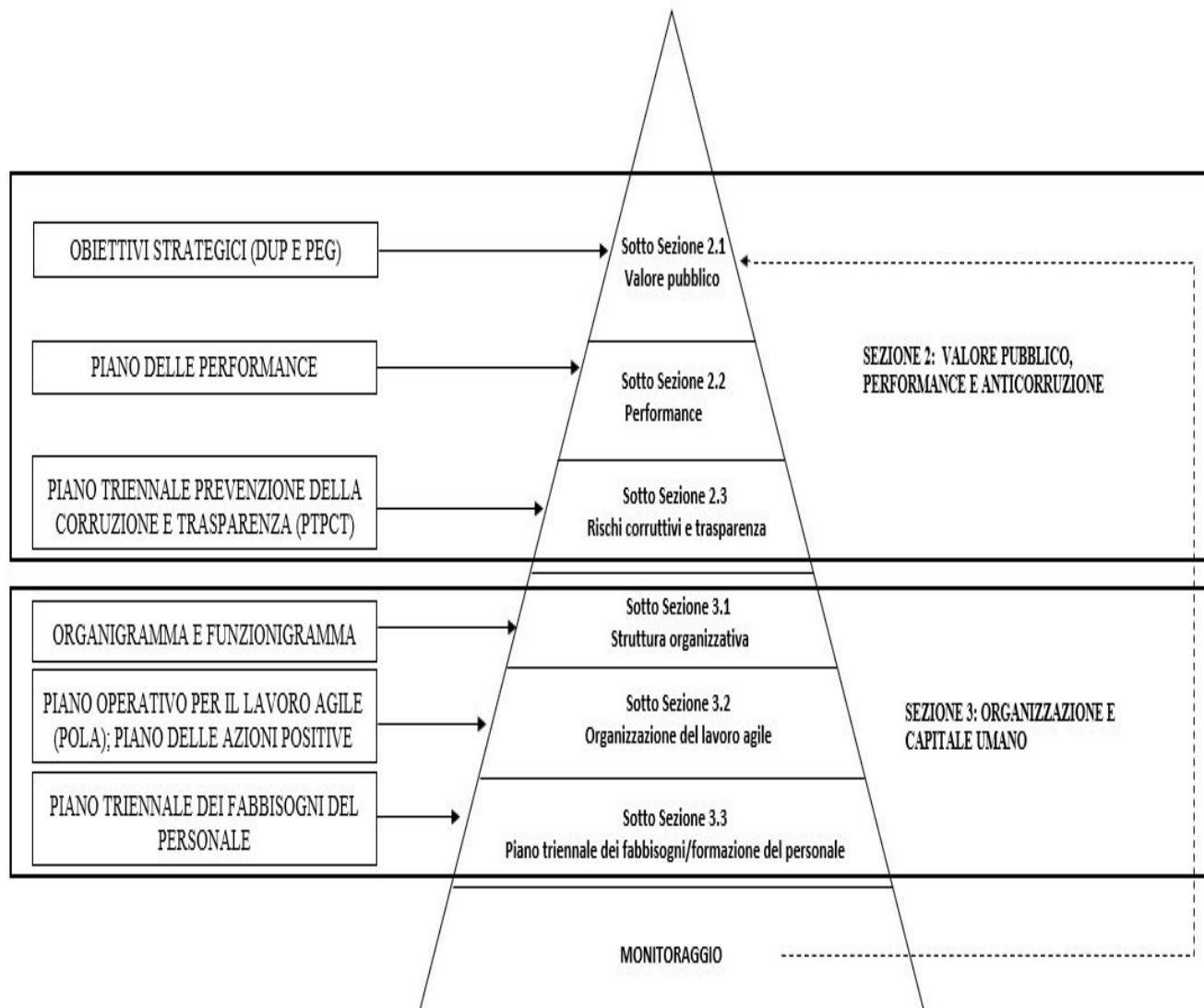
A partire dall'anno 2022, l'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha l'obiettivo di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

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

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

In considerazione che le disposizioni attuative dell'art. 6 del Decreto legge 80/2021 sono state rinviate con il d. l. 30 dicembre 2021, n. 228 (il c.d. "Decreto Milleproroghe") al 30 aprile 2022 e sono in fase di conversione il Comune di Valsamoggia ha già proceduto all'approvazione del Piano della performance e degli altri documenti di riferimento del PIAO.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 del Comune di Valsamoggia, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



## ARCHITETTURA DEL PIAO

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		<p>Documento unico di programmazione (DUP) – Sezione strategica e Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione</p> <p>Deliberazione del Consiglio Comunale n. 148 in data 28-9-2021</p> <p>Deliberazione di Consiglio Comunale n. 206 in data 21/12/2021</p> <p>link:  <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/atti-general/94-amministrazione-trasparente/1209-documenti-di-programmazione-strategico-gestionale">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/atti-general/94-amministrazione-trasparente/1209-documenti-di-programmazione-strategico-gestionale</a> </p>
<b>2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	2.1 Valore pubblico	<p>Linee di mandato (delibera di Consiglio Comunale n. 63 del 19.09.2019)</p> <p>link  <a href="https://comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/atti-general/94-amministrazione-trasparente/1209-documenti-di-programmazione-strategico-gestionale">https://comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/atti-general/94-amministrazione-trasparente/1209-documenti-di-programmazione-strategico-gestionale</a> </p> <p>Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica (presentato con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 27/07/2021 e approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 148 del 28-9-2021)</p> <p>link:  <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/nota_aggiornamento_DUP_novembre.pdf">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/nota_aggiornamento_DUP_novembre.pdf</a> </p>

		<p>Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa (presentato con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 27/07/2021 e approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 148 del 28/09/2021)</p> <p>link:  <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/all.A_NUOVO_DUP_2022_2024.pdf">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/all.A_NUOVO_DUP_2022_2024 .pdf</a></p> <p>Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 206 in data 21/12/2021</p> <p>link:  <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/nota_aggiornamento_DUP_novembre.pdf">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/nota_aggiornamento_DUP_novembre.pdf</a></p> <p>PEG/Piano Performance approvati con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 2 e n. 52 del 2022</p> <p>link: .  <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/performance/piano-della-performance/94-amministrazione-trasparente/5120-piano-esecutivo-di-gestione-e-piano-della-performance-2022-2024">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/performance/piano-della-performance/94-amministrazione-trasparente/5120-piano-esecutivo-di-gestione-e-piano-della-performance-2022-2024</a></p>
	2.2 Performance	<p>PEG/ Piano della performance (approvati con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 2 e n. 52 del 2022) e Progetti di miglioramento rivolti al personale del Corpo di Polizia Locale (Qualità urbana, legalità e sicurezza tutti i giorni dell'anno), al personale tecnico (Miglioramento</p>

		<p>del controllo sui servizi esternalizzati ed interventi diretti in caso di emergenze sul territorio, calamità e di condizioni meteo avverse) e al personale degli sportelli (Supporto ai cittadini per la conoscenza e l'utilizzo dei servizi on line della PA) e ulteriori progettualità in sviluppo; attuabili compatibilmente alla disponibilità delle risorse economiche correlate nell'ambito dell'accordo annuale sindacale .</p> <p>link:  <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/performance/piano-della-performance/94-amministrazione-trasparente/5120-piano-esecutivo-di-gestione-e-piano-della-performance-2022-2024">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/performance/piano-della-performance/94-amministrazione-trasparente/5120-piano-esecutivo-di-gestione-e-piano-della-performance-2022-2024</a>.</p> <p>Piano triennale delle azioni positive  (approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 94 del 16/11/2021)</p> <p>link:  <a href="https://comune.valsamoggia.bo.it/index.php/component/content/article/94-amministrazione-trasparente/995-benessere-organizzativo">https://comune.valsamoggia.bo.it/index.php/component/content/article/94-amministrazione-trasparente/995-benessere-organizzativo</a></p> <p>L'Agenda Digitale dell'Unione dei Comuni</p> <p>L'Unione dei Comuni con deliberazione n. 10 del 28/01/2019 ha aderito all' Agenda digitale locale 2019/2021 (ADLER), documento programmatico che favorisce e promuove lo sviluppo territoriale della società dell'informazione</p>
	<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022/2024  approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 2022</p>



		<p>link:  <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/programma-per-la-trasparenza-e-l-integrita/94-amministrazione-trasparente/5107-piano-per-la-prevenzione-della-corruzione-2022-2024">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/programma-per-la-trasparenza-e-l-integrita/94-amministrazione-trasparente/5107-piano-per-la-prevenzione-della-corruzione-2022-2024</a></p>
<b>3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	3.1 Struttura organizzativa	<p>Documento unico di programmazione (DUP) – Sezione strategica e Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione</p> <p>Deliberazione del Consiglio Comunale n. 148 in data 28-9-2021</p> <p>Deliberazione di Consiglio Comunale n. 206 in data 21/12/2021</p> <p>link:  <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/atti-general/94-amministrazione-trasparente/1209-documenti-di-programmazione-strategico-gestionale">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/atti-general/94-amministrazione-trasparente/1209-documenti-di-programmazione-strategico-gestionale</a></p> <p>Deliberazione di Giunta Comunale n. 30/2022 di aggiornamento dell'organigramma degli uffici e dei servizi</p> <p>link:  <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/organizzazione/articolazione-degli-uffici">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/organizzazione/articolazione-degli-uffici</a></p>
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>Progetto Smart working  Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia (COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA E ASC INSIEME)</p>

		<p>link: <a href="https://www.unionerenolavinosamoggia.bo.it/index.php/progetto-smart-working">https://www.unionerenolavinosamoggia.bo.it/index.php/progetto-smart-working</a></p> <p>Disciplina per il lavoro agile nell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia (COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA E ASC INSIEME)</p> <p>approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2022</p> <p>link: <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/atti-general/94-amministrazione-trasparente/1180-atti-amministrativi-general">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/atti-general/94-amministrazione-trasparente/1180-atti-amministrativi-general</a></p>
	<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa presentato con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 27/07/2021 e approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 148 del 28/09/2021</p> <p>link: <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/all._A_NUOVO_DUP_2022_2024_.pdf">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/all._A_NUOVO_DUP_2022_2024_.pdf</a></p> <p>Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP)</p> <p>approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 206 in data 21/12/2021</p>

		<p>link: <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/nota_aggiornamento_DUP_novembre.pdf">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/attachments/article/1209/nota_aggiornamento_DUP_novembre.pdf</a></p> <p>Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024</p> <p>approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 19.11.2021 ed integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 dell'8.02.2022 e deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 30.05.2022</p> <p>link: <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/personale/dotazione-organica">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/personale/dotazione-organica</a></p> <p>PEG/Piano performance per quanto attiene agli obiettivi di formazione del personale</p> <p>approvati con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 2 e n. 52 del 2022</p> <p>link: <a href="https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/performance/piano-della-performance/94-amministrazione-trasparente/5120-piano-esecutivo-di-gestione-e-piano-della-performance-2022-2024">https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/performance/piano-della-performance/94-amministrazione-trasparente/5120-piano-esecutivo-di-gestione-e-piano-della-performance-2022-2024</a>.</p>
<b>4 MONITORAGGIO</b>		Verifica periodica sullo stato di attuazione dei programmi in correlazione al ciclo del DUP

link:

<https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/disposizioni-general/atti-general/94-amministrazione-trasparente/1209-documenti-di-programmazione-strategico-gestionale>

Sistema di misurazione e valutazione della performance  
deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 20/11/2018

link:

<https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

Verifica semestrale obiettivi di Peg/Piano Performance  
da ultimo deliberazione di Giunta comunale n.111 del  
14.12.2021

Relazione sulla performance  
approvata con deliberazione di Giunta comunale n.  
32/2022

link:

<https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/performance/relazione-sulla-performance>

Relazioni sulla soddisfazione degli utenti dei servizi pubblici

link:

<https://www.comune.valsamoggia.bo.it/index.php/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita>

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### 1.1. Il comune e gli enti partecipati

Il comune di Valsamoggia è un comune nato a seguito di fusione di 5 comuni contermini. In forza di L.R. n. 21/2012, i comuni di Bazzano, Castello di Serravalle, Crespellano, Monteveglio e Savigno, si sono sciolti per fusione, a far data dall'01/01/2014, nel comune di Valsamoggia.

Il comune detiene partecipazioni in alcune società ed enti. La partecipazione più significativa dal punto di vista istituzionale nonché totalitaria, è nella Fondazione Rocca dei Bentivoglio.

Di seguito il quadro delle partecipazioni da fonte rendiconto di gestione 2021:

PARTECIPAZIONI IN SOCIETA'			
denominazione e codice fiscale - partita IVA	attività svolta/funzioni attribuite	Quota di partecipazione	indirizzo internet
HERA S.P.A. - C.F. P.IVA 04245520376	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua; produzione e distribuzione di gas; raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti urbani ed assimilati; gestione reti fognarie; fornitura di vapore e aria condizionata.	0,24680%	<a href="http://www.gruppohera.it">www.gruppohera.it</a>

LEPIDA S.c..p.A.. - C.F. P.IVA 02770891204	Realizzazione e gestione rete regionale a banda larga delle Pubbliche Amministrazioni; servizi di connettività sulla rete regionale a banda larga; realizzazione e manutenzione reti locali urbane; altri servizi nel settore delle telecomunicazioni	0,00150%	www.lepida.net
---	---	----------	----------------

**ENTI/ORGANISMI STRUMENTALI PARTECIPATI**

<b>denominazione e codice fiscale - partita IVA</b>	<b>attività svolta/funzioni attribuite</b>	<b>quota di partecipazione</b>	<b>indirizzo internet</b>
AZIENDA CASA EMILIA-ROMAGNA DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA – C.F. P.IVA 00322270372	Gestione di patrimoni immobiliari, tra i quali gli alloggi di edilizia residenziale pubblica, e relativa manutenzione; servizi tecnici quali progettazione, affidamento ed attuazione di interventi edilizi o urbanistici; servizi agli assegnatari di alloggi e.r.p. e agli altri utilizzatori di abitazioni in locazione	2,40%	www.acerbologna.it

<p>ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' EMILIA ORIENTALE – C.F. P.IVA 03171551207</p>	<p>L'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità Emilia Orientale e' un ente pubblico, istituito con L.R. n.24/2011, per la gestione dei parchi naturali regionali dell'Abbazia di Monteveglio, del Corno alle Scale, dei Gessi Bolognesi e Calanchi dell'Abbadessa, dei Laghi di Suviana e Brasimone e Parco Storico di Monte Sole. Il parco deve adottare il relativo programma di tutela e valorizzazione della macroarea, valutare l'incidenza di progetti interni al parco, coordinare e gestire le attività educative, svolgere le funzioni amministrative in materia di fauna minore e di raccolta dei funghi epigei spontanei, nonché gestire il demanio forestale.</p>	<p>4,83%</p>	<p><a href="http://www.enteparchi.bo.it">www.enteparchi.bo.it</a></p>
<p>AGENZIA TERRITORIALE DELL'EMILIA-ROMAGNA PER I SERVIZI IDRICI E RIFIUTI – C.F. P.IVA 91342750378</p>	<p>Regolazione e organizzazione territoriale a livello regionale delle funzioni pubbliche relative al servizio idrico integrato ed al servizio di gestione dei rifiuti urbani</p>	<p>0,6763%</p>	<p><a href="http://www.atersir.emr.it">www.atersir.emr.it</a></p>
<p>COSEA CONSORZIO SERVIZI AMBIENTALI– CF 02460390376</p>	<p>Raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti, recupero dei materiali, produzione di energia da fonte rinnovabile, promozione del risparmio energetico, progettazione e realizzazione di sistemi per l'ingegneria ambientale, ricerca e innovazione nel settore ambientale, servizi di manutenzione e gestioni ambientali, servizi cimiteriali e gestione canile intercomunale</p>	<p>8,64%</p>	<p><a href="http://www.cosea.bo.it">www.cosea.bo.it</a></p>

<p>FONDAZIONE ROCCA DEI BENTIVOGLIO – C.F. P.IVA 02763581200</p>	<p>La Fondazione Rocca dei Bentivoglio è un'organizzazione fondata dal Comune di Bazzano (Fondatore Promotore, confluito dal 1 gennaio 2014 nel Comune di Valsamoggia) a cui sono stati affidati ai sensi del TU degli Enti Locali i servizi culturali del Comune, la gestione della Rocca dei Bentivoglio e delle attività che si svolgono nello storico edificio. La Fondazione persegue, secondo gli indirizzi e le linee di politica culturale, educativa e ricreativa del Fondatore Promotore, in continuità con la vocazione storica, turistica e culturale di Bazzano, le finalità della conservazione, tutela, manutenzione e valorizzazione di beni culturali, la promozione e valorizzazione di iniziative di manifestazioni culturali e turistiche, con particolare riguardo alla valorizzazione di eventi, manifestazioni e servizi contenuti nella Rocca dei Bentivoglio. La Fondazione gestisce il museo civico "A. Crespellani", la scuola di musica "G. Fiorini", la mediateca di Bazzano le biblioteche e l'archivio storico comunale.</p> <p>A seguito deliberazione del Consiglio d'Indirizzo del 29 dicembre 2020, come da atto pubblico notarile redatto in pari data e delle previsioni disposizioni del DUP del Consiglio Comunale è stato approvato il nuovo statuto della Fondazione in adeguamento alla normativa sopravvenuta.</p> <p>Le modifiche statutarie sono state approvate dalla Regione Emilia Romagna ai sensi e per gli effetti degli artt. 1 e 2 del D.P.R. n. 361/2000 e della L.R.</p>	<p>100%</p>	<p><a href="http://www.roccadeibentivoglio.it">www.roccadeibentivoglio.it</a></p>
--	---	-------------	---



	13 novembre 2001, n. 37, con Atto del dirigente della Direzione generale risorse, Europa, innovazione e istituzioni Num. 2907 del 18/02/2021.		
AGENZIA PER L'ENERGIA E LO SVILUPPO SOSTENIBILE - P.IVA/Cod. Fisc. 02574910366	<p>L'Associazione rivolge il suo impegno alla realizzazione di azioni coordinate per promuovere lo sviluppo sostenibile e la qualificazione ambientale del territorio ed in particolare nei seguenti ambiti di iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Razionalizzazione e miglioramento dell'efficienza nell'uso delle riserve energetiche ed, in particolare, del risparmio energetico, del ricorso a fonti energetiche rinnovabili, della riduzione delle emissioni di gas climalteranti, della promozione del trasporto collettivo, nella riduzione e valorizzazione dei rifiuti, della sensibilizzazione dell'opinione pubblica nei confronti dello sviluppo sostenibile, e in ogni altro campo collaterale;</li> <li>- Attuazione dei programmi derivanti da iniziative regionali, nazionali o dell'Unione Europea, prestazione di assistenza tecnica e servizi agli enti associati in tali ambiti, promozione e coordinamento di iniziative per lo sviluppo economico ed ambientale territoriale degli enti locali;</li> <li>- Gestione di azioni degli associati presso l'Unione europea, organismi nazionali o internazionali, ovvero di azioni di cooperazione con altri organismi di diritto pubblico europei; - Sviluppo di azioni per la promozione di investimenti, nel territorio degli</li> </ul>	0,416 %	<a href="http://www.aess-modena.it">www.aess-modena.it</a>

	enti associati, in particolare tramite la ricerca di finanziamenti; - Assistenza tecnica agli enti associati per la partecipazione ad iniziative di progettazione o investimento per la qualificazione del territorio; - Gestione delle procedure di appalto degli enti associati e attività di formazione e aggiornamento professionale sotto il profilo giuridico, tecnico ed economico, degli operatori pubblici che si occupano di appalti e di amministrazione del territorio; - Realizzazione di studi e ricerche inerenti gli assetti e i processi istituzionali, territoriali, economici e sociali, supporto tecnico-scientifico all'individuazione, all'attuazione e al monitoraggio delle politiche regionali e supporto, anche attraverso sistemi informativi, alla gestione degli osservatori istituiti da enti soci.		
--	---	--	--

## 1.2 IL CONTESTO DI UNIONE

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

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

- acquisizione beni e servizi e realizzazione appalti e lavori (Centrale Unica di committenza);
- amministrazione del personale; (i processi riconducibili all'area di rischio "Acquisizione e gestione del personale" sono mappati nel PTPCT dell'Unione);

- protezione civile;
- sistemi informatici e tecnologie dell'informazione;
- servizi sociali, erogazione delle relative prestazioni ai cittadini e coordinamento pedagogico per la prima infanzia;
- urbanistica – Ufficio di Piano Associato;
- SUAP – Sportello Unico delle Attività Produttive telematico ed funzioni economico produttive;
- Polizia Locale con la costituzione di un Corpo Unico per i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro e Zola Predosa e la gestione coordinata di attività amministrative per tutti i Comuni dell'Unione (compresi Sasso Marconi e Valsamoggia);
- Servizio controllo di gestione.

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>ALTRI DOCUMENTI/AZIONI DI PROGRAMMAZIONE DELL'UNIONE</b>		
<b>Piano Strategico dell'Unione</b>	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"
<b>Agenda Digitale</b>	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)
<b>Piano Socio Sanitario</b> 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
<b>Programma triennale di investimento 2021-2023 relativo a opere e interventi prioritari per lo sviluppo delle zone montane</b>	Deliberazione n. 4 del 22.02.2021	Attuazione legge regionale 20/01/2004 n. 2 "Legge per la montagna"
<b>Piano sovracomunale di Protezione Civile</b>	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
<b>Coordinamento PAESC</b>	L'Unione ha coordinato la redazione del Paesc sovracomunale dei Comuni membri e ne sta coordinando le misure di attuazione	
<b>Coordinamento PSC</b>	L'Unione sta redigendo il PSC dei Comuni membri in forma sovracomunale attuando tutte le disposizioni normative in materia di pianificazione	

## 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico nel sistema di governance

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

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

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

Il tema è in ordine al VALORE PUBBLICO che è differente dal COSTO della spesa pubblica.

L'ordinamento individua la seguente definizione:

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

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

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

## **2.2. il valore pubblico nella organizzazione**

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

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

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

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

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

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

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

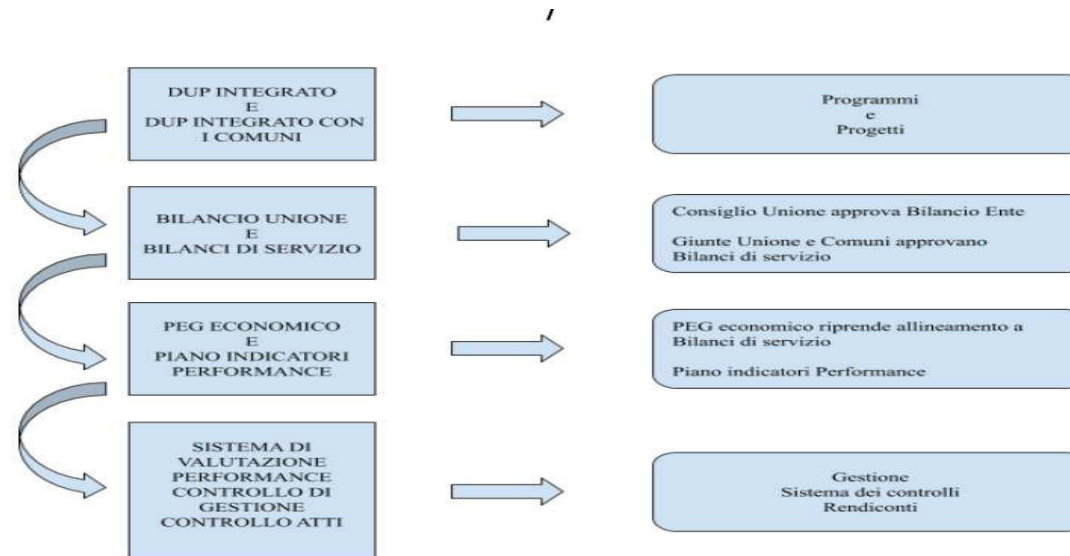
## **2.3 Performance**

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

In particolare:

### Redazione di un DUP integrato tra Unione e Comuni

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





## 2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

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

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

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

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



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

## 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### **3.1 Struttura organizzativa**

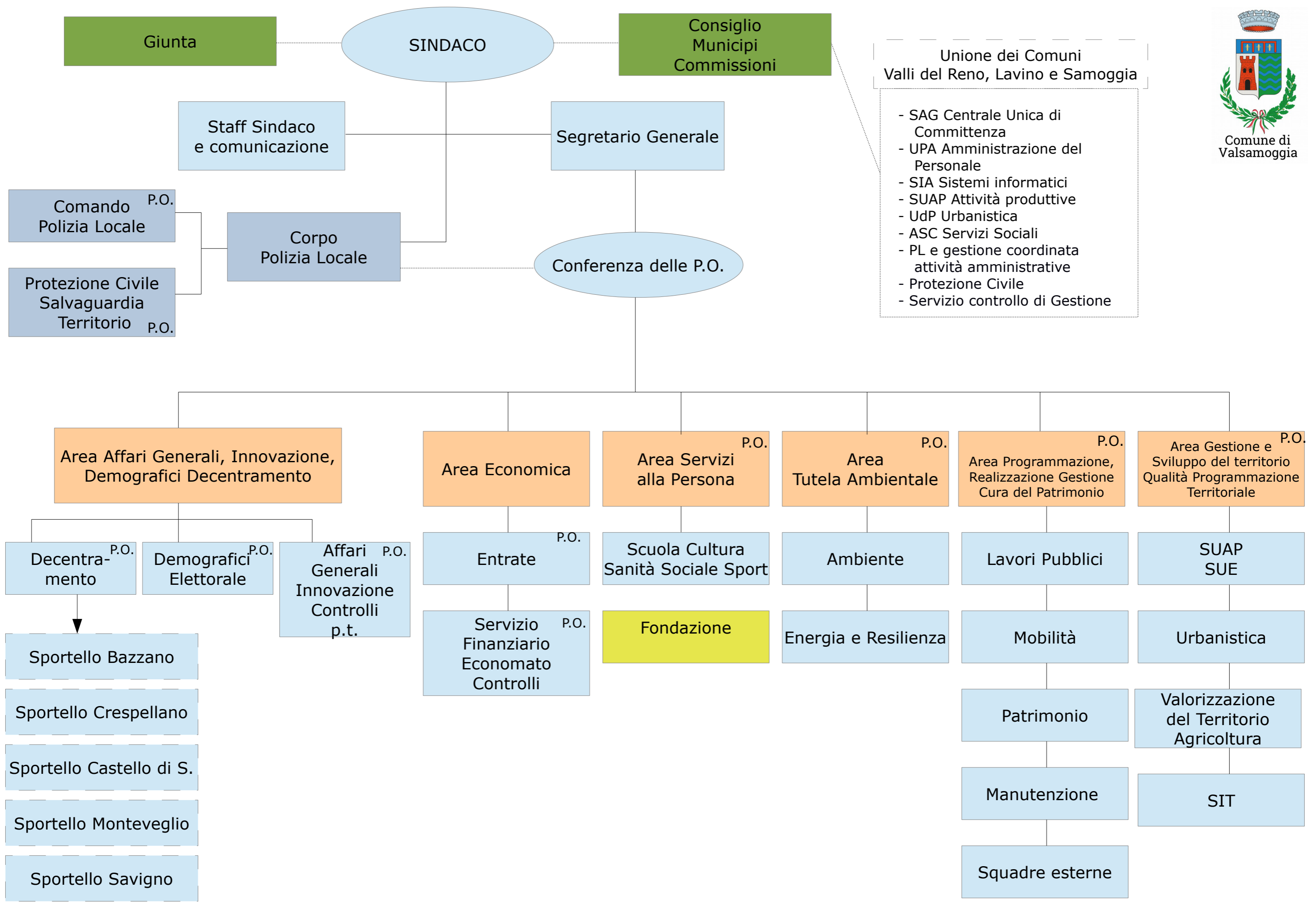
La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma :



Comune di Valsamoggia

Unione dei Comuni  
Valli del Reno, Lavino e Samoggia

- SAG Centrale Unica di Committenza
- UPA Amministrazione del Personale
- SIA Sistemi informatici
- SUAP Attività produttive
- UdP Urbanistica
- ASC Servizi Sociali
- PL e gestione coordinata attività amministrative
- Protezione Civile
- Servizio controllo di Gestione



Giunta

SINDACO

Consiglio Municipali Commissioni

Staff Sindaco e comunicazione

Segretario Generale

Comando Polizia Locale P.O.

Corpo Polizia Locale

Protezione Civile Salvaguardia Territorio P.O.

Conferenza delle P.O.

Area Affari Generali, Innovazione, Demografici Decentramento

Area Economica

Area Servizi alla Persona P.O.

Area Tutela Ambientale P.O.

Area Programmazione, Realizzazione Gestione Cura del Patrimonio P.O.

Area Gestione e Sviluppo del territorio Qualità Programmazione Territoriale P.O.

Decentramento P.O.

Demografici Elettorale P.O.

Affari Generali Innovazione Controlli p.t. P.O.

Entrate P.O.

Scuola Cultura Sanità Sociale Sport

Ambiente

Lavori Pubblici

SUAP SUE

Sportello Bazzano

Sportello Crespellano

Sportello Castello di S.

Sportello Monteveglio

Sportello Savigno

Servizio Finanziario Economato Controlli P.O.

Fondazione

Energia e Resilienza

Mobilità

Urbanistica

Patrimonio

Valorizzazione del Territorio Agricoltura

Manutenzione

SIT

Squadre esterne

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

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

Strumentazione IT:

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

Gestione dei servizi:

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

Prime evidenze di maturità allo smart working

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

Stesura di una disciplina interna per lo smart working

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

1. Regolamento per lo Smart Working
2. Policy sui comportamenti del lavoratore agile
3. Policy sulla concessione degli strumenti informatici
4. Accordo individuale

5. Istruzioni per gli Utenti in merito all'Utilizzo delle Dotazioni Informatiche utilizzate in casi di Smart Working
6. Opuscolo informativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working
7. Infografica: Buone abitudini dello Smart Worker

#### Definizione della roadmap di adeguamento tecnologico

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

#### Definizione dei fabbisogni formativi dell'ente

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

#### Erogazione della formazione

1. Tra ottobre 2020 e gennaio 2021 sono state erogate 310 ore di formazione ai seguenti target:
  1. Tutti i dipendenti → 744 risorse
    1. Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 1
    2. Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 2
    3. Alfabetizzazione informatica di base – Modulo 3
    4. Introduzione allo smart working
    5. privacy e riservatezza delle informazioni in smart e remote working

6. Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working
2. Fascia larga – smart worker e altri soggetti coinvolti → 218 risorse identificate con il supporto dei Responsabili
  1. Laboratorio g suite 360°: workspace
  2. Laboratorio g suite drive e documenti
  3. Laboratorio buone pratiche
  4. La sicurezza del lavoro in smart e remote working
3. Futuri smart worker → 149 risorse identificate con il supporto dei Responsabili
  1. Garantire un elevato livello di servizio da remoto
  2. Relazionarsi efficacemente con colleghi e utenti
4. Facilitatori del digital mindset → 104 risorse identificati tra coloro che hanno avuto i punti migliori nell'attività di assessment delle competenze digitali
  1. Sviluppare la collaborazione digitale
  2. Laboratorio g suite drive e documenti
  3. Laboratorio Google forms & sites : collezionare e presentare i dati
5. Leader → 59 risorse tra i Responsabili dei vari Enti
  1. Laboratorio Google forms & sites : collezionare e presentare i dati
  2. Introduzione alla sicurezza del lavoro in smart e remote working
  3. Gestire e assegnare obiettivi di lavoro
  4. Garantire un elevato livello di servizio da remoto

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

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

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

### **3.4 Formazione del personale**

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

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

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

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

#### **Obiettivi generali:**

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

- Sviluppare le competenze trasversali

Obiettivi specifici: soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

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

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

## **PRINCIPI**

Qualità della formazione erogata

Flessibilità della fruizione

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

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

## **MODALITA'**

in presenza (lezioni frontali o laboratoriali)

on line in via direttamente

a distanza con possibilità di fruire di piattaforme informatiche di elearning

a richiesta con orario modulato

## **PROCESSO**

1.rilevazione settoriale delle esigenze formative a livello macro

2. valutazione e comparazione dei bisogni formativi dei vari settori

individuando i comuni e trasversali ai settori dell'ente



3. valutazione fattibilità (condizioni e limiti)
4. individuazione delle priorità
5. programmazione delle attività formative (programmazione flessibile)
6. erogazione delle attività formative
7. valutazione della formazione (presenze e gradimento).

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

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

### **RUOLO DELL'UNIONE FORMALE E SOSTANZIALE**

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

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

### **MACRO AMBITI DI FORMAZIONE INDIVIDUATI IN UNA PRIMA ANALISI DEI BISOGNI**

#### **AREA GIURIDICA**

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

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

#### **AREA GESTIONE DEL PERSONALE**

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

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

#### **AREA INFORMATICA**

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

## **AREA CONTABILE GESTIONALE**

Controllo di gestione in vista della partenza servizio associato.

## **PNRR**

Formazione specifica per i settori impegnati.

## **CANALI UTILIZZABILI**

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

Funzione pubblica: Syllabus informatica corso gratuito. Adesione dell'Unione per tutti gli enti.

IFEL, ASMEL, Corsi gratuiti on line, Corsi tenuti dalla DPO, Corsi tenuti da altri operatori.

## **4 MONITORAGGIO**

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

Anche il Nucleo di valutazione è istituito in forma associata.

### **Unico sistema di misurazione della performance:**

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

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

## **Sevizio Controllo di gestione associato**

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

Il modello organizzativo prevede sostanzialmente un forte coordinamento tra tutti i Dirigenti apicali dei comuni 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.

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

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