



Comune di Castellarano

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

2023-2025

Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi	4
Metodologia di lavoro	5
Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	6
Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	17
<i>Sottosezione 2.1 Valore pubblico</i>	18
<i>Sottosezione 2.2 Performance</i>	30
<i>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)</i>	53
<i>Piano triennale delle Azioni Positive</i>	57
<i>Efficientamento energetico</i>	57
<i>Risorse finanziarie</i>	57
<i>Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</i>	58
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	59
Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa	60
Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	62
Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	77
<i>Formazione del personale</i>	85
Sezione 4. Monitoraggio	86

Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) introdotto dal DI n. 80/2021 è un documento unitario all'interno del quale confluiscono atti di programmazione fino ad ora previsti a se stante. Nello specifico il PIAO assorbe e unifica:

- Piano della Performance,
- PTPCT,
- Piano triennale dei fabbisogni,
- Piano per il lavoro agile (POLA),
- Programmazione dei fabbisogni formativi.

L'obiettivo alla base delle novità introdotte con il PIAO è quello di riordinare e collegare il complesso degli strumenti di programmazione delle amministrazioni pubbliche, anche al fine di favorire e spingere verso una maggiore organicità e coerenza delle politiche pubbliche, considerati i svariati settori di intervento interessati dalle stesse, ed in considerazione del fatto che le condizioni interne di funzionamento delle organizzazioni pubbliche determinano e condizionano i risultati e gli impatti (*output* e *outcome*) dell'azione amministrativa.

Il PIAO deve favorire l'integrazione delle diverse sezioni e sottosezioni, in quanto rappresentano la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, la sua efficacia, efficienza ed il livello di economicità nella erogazione dei servizi alla collettività, nonché la capacità di realizzazione degli obiettivi che determinano il livello degli impatti sul contesto esterno (*outcome*) ed il livello di benessere delle comunità, ovvero il cd "valore pubblico".

Riferimenti normativi

La predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è prevista dal Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO è predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui ai seguenti provvedimenti:

- Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica)
- Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione dell'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013;
- Organizzazione del lavoro agile ai sensi delle Linee Guida Dipartimento della Funzione Pubblica in materia;
- Normative di riferimento relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione.

Metodologia di lavoro

La riforma che è ha introdotto il PIAO si è posta, tra gli altri, l'obiettivo di razionalizzare la disciplina normativa in ottica di semplificazione dei documenti di programmazione, individuando la necessità di assicurare una adeguata integrazione tra i diversi strumenti in vigore. In tal senso, il Piano si configura come un documento unico, mirante a semplificare ed accorpate piani dal contenuto eterogeneo già disciplinati da altre normative di settore (Piano *performance*, Piano del lavoro agile, Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza).

L'enfasi posta sull'esigenza di integrare progressivamente le diverse sezioni e sottosezioni del Piano, richiede una applicazione graduale delle previsioni normative ed una attenzione all'ottica di processo più ancora che a quella di output.

Nello specifico, si rende necessario creare ed evidenziare i legami ed i nessi/collegamenti presenti tra gli Obiettivi strategici e operativi del DUP (in ottica di "Valore pubblico"), obiettivi esecutivi (previsti all'interno del Piao di *performance*) e misure di anticorruzione (previste dal PTPC), a partire dalla consapevolezza che l'azione amministrativa si deve riferire in ultima istanza ai bisogni ed alle esigenze della comunità (*stakeholder*) e deve, a tal fine, informare attività e organizzazione intese quali componenti strumentali al raggiungimento degli obiettivi di mandato.


Considerata nel suo insieme l'azione amministrativa è collegata principalmente alle seguenti dimensioni tra loro interdipendenti:

- Missione istituzionale (strategie);
- Capacità operativa (processi e capitale umano);
- Capitale relazionale (*stakeholder*);
- Legittimazione (da parte degli organi di controllo interni ed esterni).

Secondo una logica e metodologia già sperimentata in altre sedi (ad es. *Balanced Scorecard*) il PIAO rappresenta lo strumento in grado di assicurare il collegamento tra le strategie e le attività operative in modo coerente e bilanciato nel medio-lungo periodo: tenendo conto delle diverse dimensioni che entrano in gioco e che devono essere quanto più allineate secondo una visione unitaria ed equilibrata. Ciascuna dimensione deve pertanto essere calibrata in rapporto alle altre tenendo conto delle relative compatibilità, anche al fine di evitare incoerenze tra le varie componenti, o che il perseguimento di un determinato obiettivo vada a detrimento di altri.

Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione	 Comune di Castellarano
Indirizzo	Via Roma 7 – 42014 Castellarano (RE)
PEC	egov.castellarano@cert.poliscomuneamico.net
Partita Iva e Codice fiscale	P.IVA 00718920358 – C.F. 80014590352
Telefono centralino	0536 850114
Fax istituzionale	0536 850629
Sito web istituzionale	https://www.comune.castellarano.re.it/
Account YouTube	https://www.youtube.com/channel/UC59FjDFbbAiZyxBPEKUyLIQ

	<p>Il Comune di CASTELLARANO fa parte dell'Unione dei Comuni Tresinaro Secchia, costituita da 6 Comuni di cui 2 Montani ex L.R. 2/2004:</p> <ul style="list-style-type: none">- Comune di Scandiano;- Comune di Casalgrande;- Comune di Castellarano;- Comune di Rubiera;- Comune di Baiso;- Comune di Viano. <p>L'ambito territoriale dell'Unione coincide con quello dei Comuni che la costituiscono e col Distretto socio-sanitario di Scandiano.</p>
--	---

Organi istituzionali:

GIUNTA

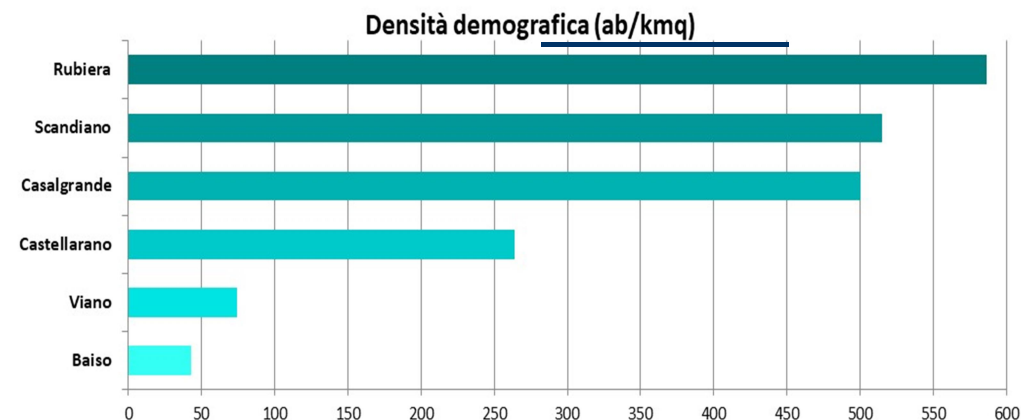
Sindaco	Giorgio Zanni	<i>deleghe: Urbanistica e Pianificazione per lo sviluppo sostenibile, Edilizia Privata, Attività Produttive, Sport, Politiche Giovanili</i>
Vicesindaco	Cassandra Bartolini	<i>deleghe: Ambiente, sostenibilità e aree protette, Cultura, Commercio, Associazionismo, Bilancio</i>
Assessore	Paolo Iotti	<i>deleghe: Scuola e Politiche Educative, Servizi Sociali, Protezione Civile, Sicurezza, Personale</i>
Assessore	Rossano Rossi	<i>deleghe: Lavori pubblici, Patrimonio</i>
Assessore	Catia Paganelli	<i>deleghe: Salute, Pari opportunità, Politiche per il lavoro e l'inclusione, Legalità, Rapporti con le frazioni</i>
Assessore	Massimo Zanichelli	<i>deleghe: Turismo, valorizzazione e marketing territoriale, Trasporti e mobilità sostenibile, Città smart e agenda digitale, Bandi e progetti europei, Gemellaggi</i>

CONSIGLIO

<p>“CASTELLARANO BENE COMUNE” Luca Fornari – <u>Presidente del Consiglio</u> Giovanni Mammi - <u>Capogruppo</u> Rossano Rossi Catia Paganelli Claudia Zini Mirco Ravazzini Massimo Zanichelli Martina Corradini Tiziano Palazzi Andrea Ferrari Riccardo Gambarelli</p>	<p>“CENTRODESTRA PER CASTELLARANO” Fabio Ruini - <u>Capogruppo</u> Anna Maria Cigarini Enrico Mansueti Andrea Panciroli</p>
	<p>“GRUPPO MISTO” Gian Pietro Campani - <u>Capogruppo</u></p>

POPOLAZIONE

Comune	Superficie (kmq)	Pop. residente (al 31/12/2021)	Densità demografica (ab/kmq)
Baiso	75,55	3.218	42,6
Casalgrande	37,71	18.857	500,1
Castellarano	58,06	15.319	263,8
Rubiera	25,19	14.765	586,1
Scandiano	50,05	25.767	514,8
Viano	44,97	3.338	74,2
Totale UNIONE	291,53	81.264	278,8



Comune	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2017
Baiso	3.218	3.209	3.222	3.238	3.258
Casalgrande	18.857	18.946	18.982	19.009	19.234
Castellarano	15.319	15.364	15.340	15.287	15.232
Rubiera	14.765	14.869	14.772	14.825	14.821
Scandiano	25.767	25.672	25.856	25.753	25.712
Viano	3.338	3.309	3.344	3.342	3.342
Totale UNIONE	81.264	81.369	81.516	81.454	81.599

L'estensione media dei comuni italiani è molto bassa e pari a 37,3 km².

La densità abitativa alla data del censimento del 9 ottobre 2011 risulta, a livello nazionale, di 197 abitanti per km².

(Fonte dei dati: <https://www.istat.it/it/files//2015/04/Superfici-delle-unit%C3%A0-amministrative-Testo-integrale.pdf>)

Il Comune di Castellarano presenta pertanto una superficie più alta della media italiana e una densità abitativa anch'essa più elevata della media italiana, anche se inferiore a quella degli altri comuni di pianura più popolosi che fanno parte dell'Unione Tresinaro Secchia.

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Castellarano** dal 2001 al 2021.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CASTELLARANO (RE) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI CASTELLARANO (RE) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il Comune di Castellarano presenta un andamento demografico piuttosto stabile a partire dal 2010, attestandosi a poco più di 15.000 abitanti. Il numero delle nascite in un anno è sempre stato superiore al numero dei decessi, fino al 2017 e nei successivi 2 anni, dove i due numeri si sono pressochè uguali, per poi arrivare al 2020-21, anni del COVID-19, in cui i decessi hanno superato le nascite.

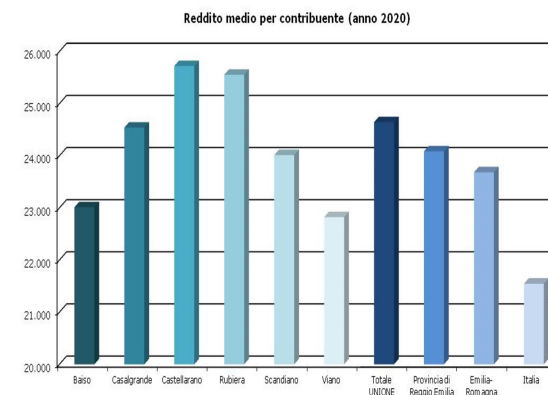
REDDITI

Dati locali sul reddito imponibile persone fisiche ai fini delle addizionali all'Irpef dei residenti, dati rapportati alla popolazione Istat al 31 dicembre. Anno d'imposta 2020 (dichiarazioni 2021).

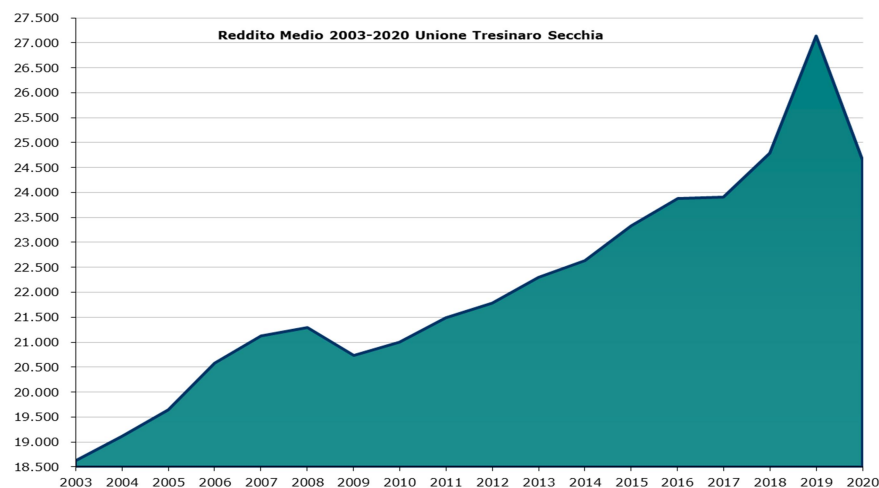
Confronto dati Comuni dell'Unione con Provincia/Regione/Italia

Nome	Dichiaranti	Popolazione al 31/12/20	% pop	Importo Complessivo	Reddito Medio	Media/Pop.
Baiso	2.448	3.209	76,29%	56.335.657	23.013	17.556
Casalgrande	13.531	18.946	71,42%	332.061.939	24.541	17.527
Castellarano	11.247	15.364	73,20%	289.304.021	25.723	18.830
Rubiera	10.847	14.869	72,95%	277.195.366	25.555	18.643
Scandiano	18.937	25.672	73,77%	454.745.463	24.014	17.714
Viano	2.528	3.309	76,40%	57.693.849	22.822	17.435
Totale UNIONE	59.538	81.369	73,17%	1.467.336.295	24.645	18.033
Provincia di Reggio Emilia	380.234	527.140	72,10%	9.158.325.472	24.086	17.374
Emilia-Romagna	3.310.332	4.438.937	74,6%	78.397.536.127	23.683	17.661
Italia	40.102.859	59.236.213	67,7%	864.049.040.349	21.546	14.587

Fonte: MEF - Dipartimento delle Finanze

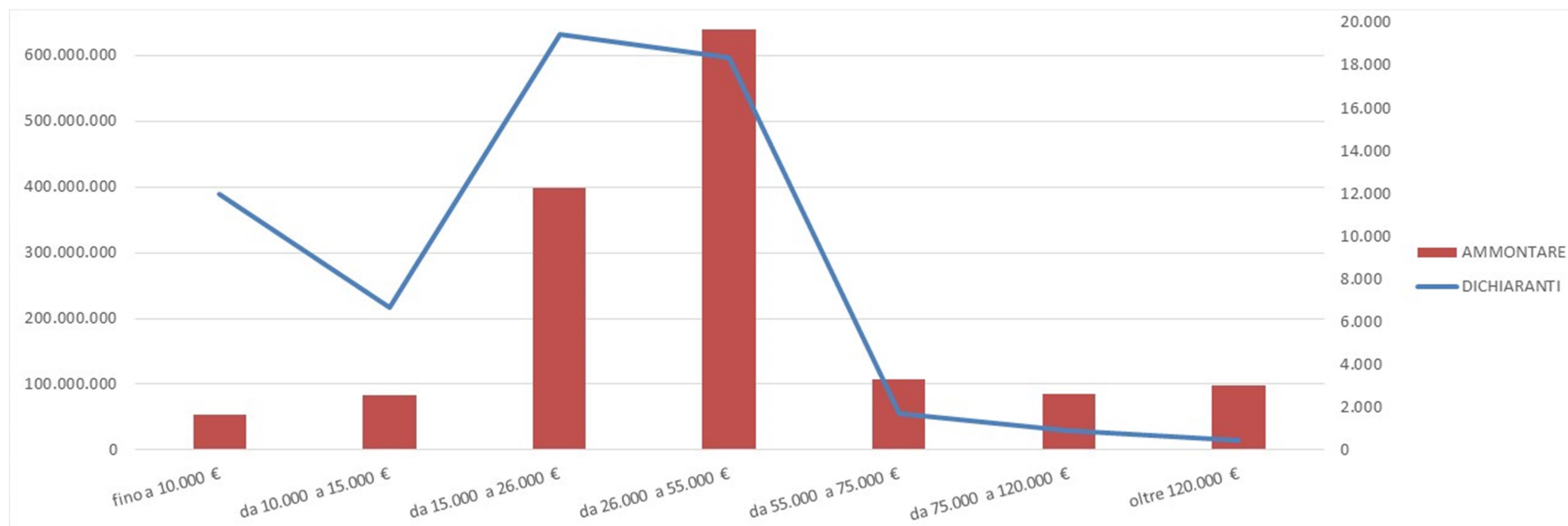


Serie storica Anni 2003-2020 Unione Tresinaro Secchia



Dettaglio per Classi e Tipologie di Reddito (anno imposta 2020)

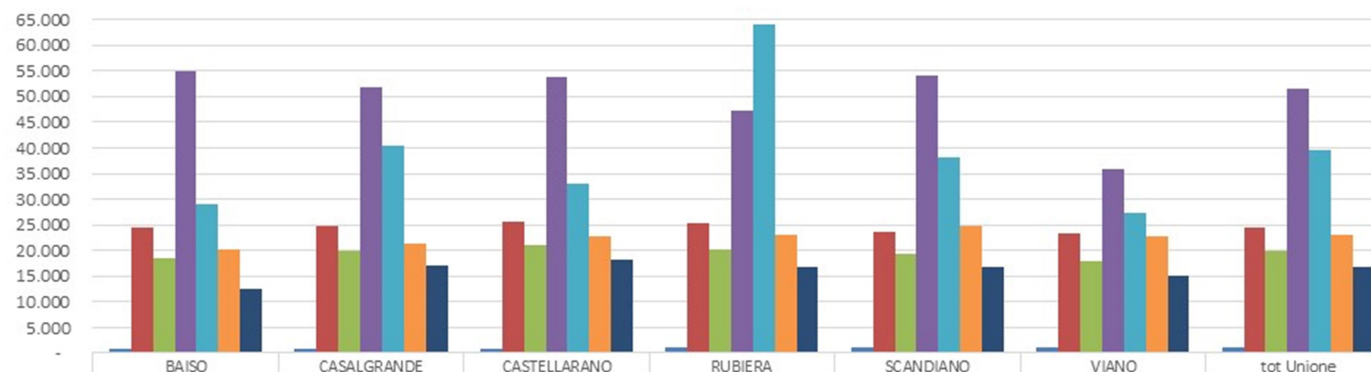
CLASSI DI REDDITO	BAISO		CASALGRANDE		CASTELLARANO		RUBIERA		SCANDIANO		VIANO		tot Unione	
	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO
fino a 10.000 €	555	2.502.052	2.585	11.704.780	2.178	9.693.657	2.149	9.775.344	3.885	17.531.258	599	2.712.891	11.951	53.919.982
da 10.000 a 15.000 €	339	4.227.826	1.473	18.488.316	1.175	14.801.259	1.147	14.530.604	2.209	27.807.494	323	4.062.868	6.666	83.918.367
da 15.000 a 26.000 €	786	15.858.811	4.487	92.435.823	3.487	71.943.277	3.571	73.965.321	6.278	128.545.882	818	16.661.219	19.427	399.410.333
da 26.000 a 55.000 €	669	23.350.228	4.381	151.875.921	3.745	131.397.010	3.325	115.651.821	5.595	193.701.347	669	23.559.703	18.384	639.536.030
da 55.000 a 75.000 €	57	3.520.014	334	20.895.236	353	22.208.788	370	23.454.462	531	33.505.056	63	3.921.209	1.708	107.504.765
da 75.000 a 120.000 €	24	2.166.288	183	16.523.869	197	18.120.573	192	17.710.371	297	27.028.225	38	3.465.660	931	85.014.986
oltre 120.000 €	18	4.710.438	88	20.137.994	112	21.139.457	93	22.107.443	142	26.626.201	18	3.310.299	471	98.031.832



Ammontare e dichiaranti reddito nel totale dell'Unione

TIPOLOGIE REDDITO	BAISO		CASALGRANDE		CASTELLARANO		RUBIERA		SCANDIANO		VIANO		tot Unione	
	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO	DICH.	IMPORTO
da fabbricati	1.225	983.388	7.239	6.174.877	6.038	5.775.933	5.697	6.073.014	9.831	11.311.925	1.294	1.301.133	31.324	31.620.270
da lavoro dipendente e assimilati	1.291	31.723.302	8.504	210.061.370	7.068	180.315.493	6.744	170.295.468	10.749	252.653.654	1.396	32.401.658	35.752	877.450.945
da pensione	949	17.508.307	4.238	83.886.134	3.345	70.863.609	3.463	70.065.324	6.772	130.815.873	865	15.575.555	19.632	388.714.802
da lavoro autonomo	14	769.629	59	3.049.138	77	4.150.679	90	4.256.079	184	9.973.087	19	682.163	443	22.880.775
di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria	11	318.962	44	1.775.291	38	1.259.708	28	1.789.515	58	2.209.788	20	545.648	199	7.898.912
di spettanza dell'imprenditore in contabilità semplificata	85	1.708.261	326	6.974.556	283	6.451.180	269	6.224.732	548	13.514.547	102	2.312.621	1.613	37.185.897
da partecipazione	154	1.906.077	663	11.342.231	694	12.727.952	594	10.010.331	1.176	19.794.835	203	3.070.437	3.484	58.851.863

Ammontare medio per tipologia di reddito



	BAISO	CASALGRANDE	CASTELLARANO	RUBIERA	SCANDIANO	VIANO	tot Unione
Reddito da fabbricati	803	853	957	1.066	1.151	1.006	1.009
Reddito da lavoro dipendente e assimilati	24.573	24.701	25.512	25.251	23.505	23.210	24.543
Reddito da pensione	18.449	19.794	21.185	20.233	19.317	18.006	19.800
Reddito da lavoro autonomo	54.974	51.680	53.905	47.290	54.202	35.903	51.650
Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria	28.997	40.348	33.150	63.911	38.100	27.282	39.693
Reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità semplificata	20.097	21.394	22.796	23.140	24.662	22.673	23.054
Reddito da partecipazione	12.377	17.107	18.340	16.852	16.832	15.125	16.892

Il Comune di Castellarano si inserisce all'interno di una Regione che presenta un contesto economico dinamico, con livelli di produttività e opportunità di lavoro superiori alla media italiana, così come rilevato anche nei prospetti ISTAT del Benessere Equo e Sostenibile (BES 2021), dove l'indicatore di benessere economico della Regione Emilia Romagna evidenzia performance positive relativamente a redditi, povertà, lavoro e situazione economica delle famiglie.

Castellarano fa parte del distretto ceramico, che include diversi comuni della pianura modenese e reggiana che hanno sviluppato un indotto di produzione ceramica di alto livello, che offre opportunità lavorative, pertanto il livello di reddito medio del comune è superiore alla media sia nazionale che regionale e in linea con i redditi dei comuni vicini.

La distribuzione del reddito evidenzia una preponderanza dei redditi mediani, dai 15.000 € ai 55.000 €, tipica di una popolazione con attività lavorativa.

Il grafico della serie storica riferito al territorio dell'Unione Tresinaro secchia rende evidente una curva crescente del livello reddituale nel tempo, intervallata dalla riduzione dei redditi che ha seguito la crisi economica mondiale nel 2009 e dalla brusca caduta in seguito alla diffusione della pandemia da COVID-19 nell'anno 2020.

FUNZIONI

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Il Comune di Castellarano fa parte di un'Unione di comuni denominata Tresinaro-Secchia, nata nel 2008 con il trasferimento al nuovo ente delle funzioni di Polizia municipale e Servizi Sociali minori e disabili, precedentemente gestiti in forma associata. All'epoca l'Unione era composta da 4 comuni: Castellarano, Casalgrande, Scandiano e Rubiera.

Con la legge regionale n. 21/2012, la Regione Emilia Romagna ha inteso dare attuazione all'articolo 14, commi 27 e 28, del decreto legge n. 78/2010 (conv. in legge n. 122/2010) sull'esercizio in forma associata delle funzioni fondamentali da parte dei comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, deliberando il coinvolgimento dei comuni di piccole dimensioni nelle gestioni associate e l'individuazione di ambiti territoriali ottimali per l'esercizio delle funzioni associate. L'Unione ha così ricevuto l'adesione di 2 ulteriori comuni di piccole dimensioni: Baiso e Viano.

Attualmente sono svolte in forma associata le seguenti funzioni, tra quelle qualificate dalla legge come funzioni fondamentali:

- i servizi sociali;
- la polizia municipale;
- i sistemi informatici e le tecnologie dell'informazione
- la protezione civile;
- la gestione del personale;
- la stazione unica degli appalti
- le funzioni in materia sismica di cui alla Legge regionale 19/2008
- il controllo di gestione

COMUNE

Le funzioni che rimangono in capo al Comune di Castellarano sono le seguenti:

- Servizi istituzionali, generali e di gestione, comprendenti organi istituzionali, segreteria generale, gestione finanziaria, gestione dei tributi, gestione del patrimonio e ufficio tecnico, anagrafe – stato civile – elettorale, altri servizi generali;
- Istruzione e diritto allo studio, che include istruzione prescolastica e scolastica e servizi ausiliari;
- Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali;
- Politiche giovanili, sport e tempo libero;
- Turismo;
- Assetto del territorio ed edilizia abitativa;
- Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente, comprendente difesa del suolo, recupero ambientale, rifiuti, servizio idrico;
- Trasporti e diritto alla mobilità, incluso viabilità e infrastrutture stradali;

- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia, in particolare asilo nido e servizi cimiteriali.

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

Il Valore pubblico è inteso in termini di miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario del territorio e della comunità. La descrizione delle attività e degli interventi che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del mandato amministrativo, tendente a creare valore pubblico, è contenuta nei documenti di programmazione dell'ente, vale a dire nelle linee programmatiche e nel DUP (Documento Unico di Programmazione), in termini strategici, e nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e piano della Performance, in termini esecutivi e gestionali.

A seguito delle elezioni del 3-4 ottobre 2021, che hanno confermato la rielezione del sindaco uscente, con Deliberazione di Consiglio Comunale sono state approvate le Linee programmatiche del mandato amministrativo del Comune di Castellarano per il periodo 2021-2026. La nuova amministrazione comunale ha quindi descritto nel Documento Unico di Programmazione (DUP) gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel corso del mandato.

Nella tabella seguente si evidenziano in sintesi gli Indirizzi strategici sanciti dalle linee programmatiche 2021-2026.

INDIRIZZI STRATEGICI

UN'AMMINISTRAZIONE EFFICIENTE E TRASPARENTE

Obiettivo prioritario è migliorare il rapporto tra amministrazione e cittadinanza. L'attenzione dell'amministrazione deve concentrarsi sull'utilizzo efficiente delle risorse e su una completa trasparenza degli atti, per consentire alla cittadinanza di partecipare in modo attivo e consapevole alle decisioni sul governo del territorio, migliorando la comunicazione reciproca anche con l'aiuto delle nuove tecnologie digitali. Si dovranno valorizzare i percorsi di trasferimento di funzioni all'Unione, per sfruttare a pieno le sinergie che derivano dalla condivisione delle migliori pratiche e professionalità.

SICUREZZA PER LA COMUNITA' E POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE

La qualità della vita si misura anche nella cura che si ha del territorio, declinata nelle sue varie frazioni, al fine di accogliere le esigenze anche particolari che emergono dalla comunità. L'impegno è di migliorare le infrastrutture esistenti, dagli impianti sportivi alle piste ciclopedonali, al decoro urbano, alla viabilità, con particolare attenzione per le situazioni di criticità che possono emergere dalla morfologia idrogeologica del luogo. Occorre anche potenziare le misure di sicurezza garantite dal servizio di polizia municipale unificato in Unione Tresinaro Secchia con sistemi di videosorveglianza, che consentano un controllo diffuso del territorio.

LE NUOVE GENERAZIONI: INVESTIRE SULLA SCUOLA E SU UNA CULTURA DI INCLUSIONE

Castellarano si presenta come uno dei comuni con l'età media più bassa nel contesto provinciale e un tasso di natalità abbastanza buono, di conseguenza un'occhio di riguardo deve essere prestato ai servizi che concernono l'infanzia e l'età giovanile. La dotazione attuale di strutture scolastiche e sportive soddisfa pienamente la richiesta; ciò non toglie che occorra sempre potenziare i servizi per dare risposte alle famiglie, migliorando l'offerta formativa e sostenendo l'inclusione delle fasce deboli, in primis dei disabili o dei ragazzi con disagi sociali, posizionandosi ad un livello qualitativo elevato. Occorre coinvolgere i giovani in progetti di aggregazione e di espressione di abilità creative e sportive.

QUALITÀ E PIANIFICAZIONE SOSTENIBILE DEL TERRITORIO

In campo urbanistico l'amministrazione dovrà adeguare le previsioni del Piano Strutturale Comunale (PSC) alla nuova normativa regionale, che ha recepito le istanze di rallentamento e riduzione del consumo del territorio, allontanandosi dalla passata esperienza di crescita spinta dell'urbanizzazione. L'obiettivo è di riqualificare il patrimonio abitativo esistente senza ulteriore consumo di territorio, migliorandone la qualità. A ciò si ricollega anche la spinta "ambientalista" dell'amministrazione, che vuole porre attenzione alle tematiche di rispetto dell'ambiente, a partire dalla promozione dell'utilizzo di fonti energetiche alternative, alla valorizzazione delle aree collinari naturalistiche del paese, alla promozione di comportamenti responsabili e rispettosi dell'ambiente, come l'aumento della raccolta differenziata dei rifiuti.

SOSTEGNO AI CITTADINI: SERVIZI E LAVORO

La diffusione della pandemia da COVID-19 ha reso necessario rafforzare gli strumenti della protezione sociale, già presenti in modo diffuso e forte nel territorio, per contrastare gli effetti deleteri sul lavoro e sulle attività economiche, con situazioni di disagio nelle famiglie. I servizi sociali hanno quindi l'obiettivo ambizioso di utilizzare le risorse a disposizione in modo sempre più efficace, per costruire percorsi che consentano di superare le situazioni di difficoltà e creare opportunità per le aree disagiate della popolazione. L'unificazione della funzione in Unione Tresinaro Secchia permette la diffusione di competenze e buone pratiche, al fine di rafforzare le risposte, soprattutto in ambito lavorativo e giovanile. In quest'ottica si pone anche la promozione delle attività commerciali del territorio, con lo scopo di mantenere vivo e innovativo il comparto economico del paese.

Di seguito si riportano gli obiettivi di Valore pubblico, che sono intesi come estrazione significativa dagli obiettivi strategici e operativi indicati nel DUP e che rappresentano la strategia dell'Amministrazione per la creazione di benessere socio-economico della comunità.

*Le dimensioni del valore pubblico fanno riferimento a:

Dimensione VP	Sottodimensione	Finalità
1. <i>Mission</i> istituzionale	-	<i>Performance</i> attesa attuativa della <i>mission</i> istituzionale
2. Capacità operativa	2.1 Sana gestione finanziaria	<i>Performance</i> attesa finalizzata a rafforzare la capacità operativa dell'ente. Si riferisce ai processi trasversali di sviluppo dell'organizzazione e del capitale umano
	2.2 Organizzazione, processi e lavoro agile	
	2.3 Accessibilità fiscale e digitale	
	2.4 Sviluppo capitale umano	
	2.5 Trasparenza e anticorruzione	
	2.6 Sicurezza informatica e protezione dati personali	
	2.7 Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	
3. Qualità delle relazioni	-	<i>Performance</i> attesa finalizzata a rafforzare i processi di governo delle relazioni con gli <i>stakeholder</i>
4. Legittimazione	-	<i>Performance</i> attesa finalizzata a rafforzare i processi di legittimazione verso organi di controllo

OBIETTIVO STRATEGICO	<i>Stakeholder</i> finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	<i>Baseline</i> (o stato del bisogno)	<i>Target</i>	Fonte di verifica dei dati
Incrementare l'efficienza e la partecipazione nell'azione amministrativa									

OBIETTIVO STRATEGICO Incrementare l'efficienza e la partecipazione nell'azione amministrativa	<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	<i>Baseline (o stato del bisogno)</i>	<i>Target</i>	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Formazione della cittadinanza rispetto ai servizi online offerti dall'amministrazione	Cittadini/ Utenti dei servizi	2.3 Accessibilità fiscale e digitale	X			Ci si attende un miglioramento dell'accesso ai servizi da parte dei cittadini attraverso l'organizzazione di incontri di formazione sui servizi digitali	Utilizzo dei servizi digitali attuale – necessità di formare soprattutto i cittadini che hanno meno dimestichezza con il digitale	Miglioramento dell'utilizzo dei servizi digitali – Numero delle persone formate, almeno 50 persone	Ufficio segreteria
OBIETTIVO OPERATIVO Istituzione a bilancio dei capitoli relativi alle opere del PNRR	Cittadini	2.1 Sana gestione finanziaria	X	X	X	La corretta contabilizzazione a bilancio dei finanziamenti PNRR e delle opere correlate, nonché delle relative movimentazioni contabili, è presupposto per la rendicontazione e l'ottenimento dei finanziamenti e la conseguente realizzazione delle opere	Necessità di contabilizzare i finanziamenti secondo le precise indicazioni del Ministero dell'economia	Corretta contabilizzazione a bilancio, dei movimenti contabili (reversali di incasso, mandati di pagamento, registrazione fatture), produzione documentazione contabile per la rendicontazione	Bilancio/ Reversali/ Mandati/ Fatture/ Cronoprogramma delle opere pubbliche
OBIETTIVO OPERATIVO Lotta all'evasione tributaria - Miglioramento della riscossione coattiva della TARI	Cittadini	2.1 Sana gestione finanziaria	X			La lotta all'evasione fiscale è un elemento di giustizia fiscale ed equo trattamento. L'obiettivo della reinternalizzazione del servizio di riscossione coattiva della TARI è perfezionare la riscossione stessa attraverso una gestione più puntuale della banca dati e il miglioramento dei rapporti col cittadino	Necessità di migliorare il servizio	Miglioramento della riscossione della TARI – almeno 50 indagini sulle posizioni insolute	Ufficio tributi

OBIETTIVO STRATEGICO Incrementare l'efficienza e la partecipazione nell'azione amministrativa	<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	<i>Baseline</i> (o stato del bisogno)	<i>Target</i>	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Mantenimento di una oculata gestione delle spese di funzionamento dell'ente - Riorganizzazione della rilevazione dei Centri di costo in collaborazione con l'Ufficio del Controllo di Gestione Associato dell'Unione Tresinaro Secchia	Cittadini	2.1 Sana gestione finanziaria	X	X		La rilevazione dei Centri di costo è uno degli strumenti per il controllo dell'efficienza dei servizi, nell'ottica di perseguire l'equilibrio tra l'acquisizione delle risorse e la quantità/qualità dei servizi prodotti. La riorganizzazione dei Centri di costo fa parte del progetto più generale di standardizzare il controllo di gestione a livello di Unione	Riorganizzare i Centri di costo per renderli coerenti con l'impianto previsto in Unione per il Controllo di gestione	Riorganizzazione dei Centri di costo, rilevazione trimestrale e referto del controllo di gestione	Ufficio ragioneria

OBIETTIVO STRATEGICO Una scuola inclusiva: migliorare l'offerta formativa ed educativa delle scuole con servizi adatti alle esigenze delle famiglie	<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	<i>Baseline</i> (o stato del bisogno)	<i>Target</i>	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Monitoraggio del servizio di trasporto e di ristorazione scolastica erogati dal Comune anche attraverso organi di consultazione dei genitori come la commissione mensa: - Riorganizzazione del servizio di trasporto scolastico con introduzione di una nuova tratta per rispondere alle esigenze espresse dalle famiglie	Studenti/ Famiglie/ Istituto comprensivo	1. Mission istituzionale	X	X		La riorganizzazione del servizio di trasporto scolastico risponde ad un'esigenza espressa dalle famiglie di avere una tratta in più per servire in particolare la frazione di San Valentino	Situazione attuale – Numero delle tratte e percorsi	Aggiunta di 1 tratta a quelle esistenti e riorganizzazione dei percorsi	Ufficio scuola

OBIETTIVO STRATEGICO Una scuola inclusiva: migliorare l'offerta formativa ed educativa delle scuole con servizi adatti alle esigenze delle famiglie	<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	<i>Baseline (o stato del bisogno)</i>	<i>Target</i>	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Monitoraggio e miglioramento della qualità dei servizi integrativi offerti dal comune, con particolare riguardo all'attività di sostegno ai disabili - Affidamento del servizio psicodidattico nelle scuole	Studenti/ Famiglie/ Istituto comprensivo	1. Mission istituzionale	X	X		Nell'ambito della nuova gara di affidamento del servizio psicodidattico nelle scuole si prevede di potenziare il servizio aumentando le ore di presenza dello psicologo per garantire ancora più disponibilità nell'ascolto delle problematiche delle famiglie	Orario attuale di apertura dello sportello psicologico	Aumento della presenza di almeno il 5%	Ufficio scuola
OBIETTIVO OPERATIVO Monitoraggio e miglioramento della qualità dei servizi integrativi offerti dal comune, con particolare riguardo all'attività di sostegno ai disabili - Riorganizzazione del personale dell'ufficio scuola	Utenti dei servizi	2.4 Sviluppo capitale umano	X			Si prevede una riorganizzazione del personale dell'ufficio scuola, anche in ragione della sostituzione di una cessazione dal servizio, con l'obiettivo di migliorare il servizio offerto agli utenti	Situazione attuale dell'organizzazione dell'ufficio	Aumento dell'apertura al pubblico	Ufficio scuola

OBIETTIVO STRATEGICO Promuovere e valorizzare i monumenti storici e le iniziative culturali del territorio	<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	<i>Baseline (o stato del bisogno)</i>	<i>Target</i>	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Definizione di un programma articolato di proposte culturali ed espositive, in collaborazione con le associazioni locali - Rassegna cinematografica	Cittadinanza/ Turisti	1. Mission istituzionale	X			Nell'ambito delle iniziative culturali organizzate dal comune si prevede l'ampliamento dell'offerta all'interno della rassegna cinematografica	Situazione attuale – Numero delle serate all'interno della rassegna	Aumento delle serate	Ufficio scuola/ Biblioteca

OBIETTIVO STRATEGICO Valorizzare il patrimonio e garantire un adeguato livello di manutenzione	<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	<i>Baseline</i> (o stato del bisogno)	<i>Target</i>	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Partecipazione a bandi regionali/nazionali per finanziamento opere pubbliche - Finanziamento PNRR per costruzione della nuova scuola primaria in via C. Battisti e demolizione della scuola esistente in v. Dorale a Roteglia	Istituto comprensivo di Castellarano/ Insegnanti, studenti e famiglie della frazione di Roteglia	1. Mission istituzionale	X	X	X	Realizzazione di una nuova opera pubblica (scuola) in sostituzione di una struttura obsoleta, con riposizionamento a fianco della scuola secondaria di primo grado in modo da costituire un polo scolastico integrato	L'attuale scuola primaria è obsoleta e la sua delocalizzazione permetterà di realizzare un polo scolastico e uno spazio pubblico nel centro della frazione	Realizzazione dell'opera e demolizione della vecchia scuola	Piano triennale delle opere pubbliche/ Delibere/Determine
OBIETTIVO OPERATIVO Partecipazione a bandi regionali/nazionali per finanziamento opere pubbliche - Finanziamento PNRR per intervento di miglioramento sismico e messa in sicurezza strutturale della scuola secondaria di primo grado "Papa Giovanni Paolo II" e della palestra di Roteglia	Istituto comprensivo di Castellarano/ Insegnanti, studenti e famiglie della frazione di Roteglia	1. Mission istituzionale	X	X	X	Riqualificazione dell'edificio scolastico e della palestra in termini di miglioramento sismico e della sicurezza antincendio	Attualmente l'edificio scolastico e la palestra necessitano di interventi per migliorarne le prestazioni sismiche e di sicurezza	Riqualificazione degli edifici	Piano triennale delle opere pubbliche/ Delibere/Determine
OBIETTIVO OPERATIVO Partecipazione a bandi regionali/nazionali per finanziamento opere pubbliche - Finanziamento PNRR per intervento di consolidamento e restauro dell'acquedotto settecentesco detto romanico 1° lotto	Cittadini/ Turisti/ Soprintendenza	1. Mission istituzionale	X			Restauro di un monumento storico vincolato caratteristico del paese al fine di valorizzarlo in funzione culturale e turistica	Il monumento necessita di interventi di consolidamento e restauro significativi per la sua conservazione e valorizzazione	Restauro del monumento – Completamento opere	Piano triennale delle opere pubbliche/ Delibere/Determine

OBIETTIVO STRATEGICO Promuovere una nuova cultura di rispetto del territorio e dell'ambiente in cui vive la comunità	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Valorizzazione della valle di "Rio Rocca" attraverso progetti di promozione del territorio in collaborazione con le scuole e aperti alla cittadinanza	Cittadini Scolari Sportivi Turisti	1. Mission istituzionale	X			Installazione cartellonistica con descrizione del processo storico di utilizzo produttivo dell'area prima e recupero in termini ambientali e turistici poi	Situazione attuale	Installazione cartellonistica	Ufficio ambiente
OBIETTIVO OPERATIVO Monitoraggio e gestione piani ripristino cave nella fase post attiva - Installazione di impianto fotovoltaico su ex-discarica Rio Riazzone	Cittadini	1. Mission istituzionale	X	X		Aumento della produzione di energia da fonti rinnovabili e riduzione della produzione di CO2	Situazione attuale	Misurazione dell'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico una volta in funzione e calcolo della riduzione dell'emissione di CO2	Ufficio ambiente
OBIETTIVO OPERATIVO Monitoraggio e gestione piani ripristino cave nella fase post attiva - Recupero ambientale cava ex-Marazzi in Rio Rocca	Cittadini	1. Mission istituzionale	X	X		Fruibilità e interventi di regimentazione delle acque per la sicurezza idrogeologica	Situazione attuale – necessità di recupero ambientale	Attuazione dell'intervento di recupero	Ufficio ambiente

OBIETTIVO STRATEGICO Promuovere una nuova cultura di rispetto del territorio e dell'ambiente in cui vive la comunità	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Analisi e progettazione del lago del Parco dei Popoli	Cittadini Sportivi Turisti	1. Mission istituzionale	X			Analisi per la rilevazione degli agenti inquinanti per la sicurezza e qualità delle acque e dei terreni	Situazione attuale – necessità di riqualificazione	Effettuazione dell'analisi per la successiva predisposizione di eventuali interventi di recupero e valorizzazione	Ufficio ambiente

OBIETTIVO STRATEGICO Promuovere una visione integrata e sostenibile dell'utilizzo del suolo	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Atti preliminari all'approvazione da parte della giunta del PUG	Proprietari di immobili e aree/ Cittadini che intendono acquistare immobili/ Imprese che vogliono investire	1. Mission istituzionale	X	X		Riduzione del consumo di suolo e rigenerazione urbana attraverso le previsioni normative inserite nel PUG e derivanti dalla legge regionale	Necessità di adeguamento alla normativa regionale - Attualmente si è nella fase di elaborazione del quadro conoscitivo	Approvazione del PUG con incentivi alla riqualificazione e riduzione dei volumi autorizzati	Ufficio urbanistica/ Sito x pubblicazione delibera
OBIETTIVO OPERATIVO Gestione della fase transitoria tra Psc e Pug con particolare riferimento agli accordi operativi, alle procedure previste dall'art. 53 L.R.24/2017 e al Rue - Definizione dell'accordo ex art. 60 L.R. 24/2017 di valorizzazione dell'area ex-Valsecchia	Cittadini/ Proprietario dell'area	1. Mission istituzionale	X			Intervento di rigenerazione urbana e creazione di spazi di utilizzo pubblico	Necessità di riqualificare un'area di attività produttiva dismessa nel centro urbano rendendo la classificazione più coerente con il contesto residenziale	Ridefinizione dell'accordo	Ufficio urbanistica/ Sito x pubblicazione delibera

OBIETTIVO STRATEGICO Promuovere una visione integrata e sostenibile dell'utilizzo del suolo	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Gestione della fase transitoria tra Psc e Pug - Rigenerazione area urbana v. Chiaviche, circolo Arci, Parco Don Reverberi – Convenzione urbanistica	Abitanti nell'area/Proprietario dell'area/ Circolo ARCI/ Fruitori del Parco	1. Mission istituzionale	X			Si prevede una riqualificazione della dotazione di servizi pubblici, tra cui la viabilità, la disponibilità di parcheggi, la zona verde, oltre all'abbattimento della CO2 con la forestazione dell'area adiacente alla SP 486	Situazione attuale – necessità di riqualificazione	Approvazione della convenzione di rigenerazione urbana con miglioramento dei parametri esistenti in termini di viabilità, parcheggio, verde e numero alberi piantumati	Ufficio urbanistica/ Sito x pubblicazione delibera
OBIETTIVO OPERATIVO Gestione della fase transitoria tra Psc e Pug - Digitalizzazione archivio urbanistico-edilizio	Utenti del servizio	2.3 Accessibilità fisica e digitale	X			Attraverso la digitalizzazione dell'archivio si intende migliorare l'accessibilità e la trasparenza degli atti, abbattere i tempi di elaborazione delle richieste, efficientare i controlli interni velocizzando le ricerche delle pratiche	Situazione attuale (archivio cartaceo)	Completamento dell'archivio digitale	Ufficio urbanistica
OBIETTIVO OPERATIVO Gestione della fase transitoria tra Psc e Pug - Supporto alle attività di partecipazione ai bandi PNRR	Cittadini	1. Mission istituzionale	X			In caso di necessità, si supporta la realizzazione delle opere finanziate dal PNRR, attraverso l'analisi e la riclassificazione urbanistica delle aree interessate	Situazione attuale	Supporto urbanistico in caso di necessità	Ufficio urbanistica

OBIETTIVO STRATEGICO Sostenere forme di promozione e rivitalizzazione delle imprese e del commercio locale	Stakeholder finali/ destinatari	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	Baseline (o stato del bisogno)	Target	Fonte di verifica dei dati
---	------------------------------------	-----------------------------------	------	------	------	---	--------------------------------------	--------	----------------------------------

OBIETTIVO STRATEGICO Sostenere forme di promozione e rivitalizzazione delle imprese e del commercio locale	<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	<i>Baseline (o stato del bisogno)</i>	<i>Target</i>	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Riqualificazione mercato della fiera della festa dell'uva	Cittadini/ Venditori del mercato	1. Mission istituzionale	X			Miglioramento della gestione della fiera della Festa dell'Uva come richiamo turistico ed elemento di promozione commerciale	Situazione attuale	Affidamento della gestione della fiera con l'obiettivo di aumentare la partecipazione dei banchi mercatali e le iniziative di promozione	Ufficio commercio

OBIETTIVO STRATEGICO Promuovere la fruizione turistica, naturalistica e culturale del territorio	<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	Dimensione Valore pubblico*	2023	2024	2025	Quanto Valore Pubblico (indicatore/formula di impatto sul livello di benessere)	<i>Baseline (o stato del bisogno)</i>	<i>Target</i>	Fonte di verifica dei dati
OBIETTIVO OPERATIVO Promozione del territorio sviluppando percorsi di valorizzazione turistica attraverso lo sport e la cultura - Potenziamento della comunicazione e della fruibilità dei luoghi di interesse culturale, storico e ambientale	Cittadini/ Turisti	1. Mission istituzionale 3. Qualità delle relazioni	X			Nell'ottica di aumentare la fruizione turistica del paese si intende aumentare l'offerta di visite guidate e apertura di mostre/organizzazione eventi	Situazione attuale	Aumento dell'offerta di visite guidate e apertura di mostre/organizzazione eventi	Ufficio commercio
OBIETTIVO OPERATIVO Ideazione di un brand di promozione territoriale, che identificherà le diverse caratteristiche del comune e le diverse iniziative - Promozione del brand turistico	Cittadini/ Turisti	1. Mission istituzionale 3. Qualità delle relazioni	X			Utilizzo del brand turistico per la promozione territoriale	Creato il brand	Utilizzo del brand nella pubblicizzazione degli eventi	Ufficio commercio

Sottosezione 2.2 Performance

La sottosezione Performance è predisposta secondo le disposizioni del Dlgs n. 150/2009 e secondo quanto previsto dal “Sistema Unico di Misurazione e Valutazione della Performance”.

Questa sottosezione contiene la programmazione degli:

- obiettivi di performance;
- indicatori di performance di efficienza e di efficacia.

Classificazione obiettivi di performance

1	Accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2	Semplificazione e reingegnerizzazione, secondo Agenda Semplificazione
3	Digitalizzazione previsti dall’Agenda Digitale
4	Prevenzione della corruzione
5	Efficienza
6	Pari opportunità ed equilibrio di genere

OBIETTIVI PERFORMANCE SETTORE 1

Classificazione	Accessibilità							
Titolo	Organizzazione di almeno un incontro di formazione sui servizi digitali offerti dall'amministrazione aperto alla cittadinanza							
Settore/Cdr	Settore 1 – Affari istituzionali, Servizi generali, Contabilità e Tributi							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>			<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini/ Utenti dei servizi	Ufficio segreteria	Formazione della cittadinanza rispetto ai servizi online offerti dall'amministrazione	Agostino Toni			-	-	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Organizzazione di almeno un incontro di formazione e partecipazione di 50 cittadini	31/12	Necessità di abbattere il digital divide	Rendere usufruibili i servizi digitali migliorandone la conoscenza			15%	Ufficio segreteria

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Corretta contabilizzazione a bilancio dei finanziamenti PNRR e delle opere correlate, nonché delle relative movimentazioni contabili							
Settore/Cdr	Settore 1 – Affari istituzionali, Servizi generali, Contabilità e Tributi							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini	Ufficio ragioneria	Istituzione a bilancio dei capitoli relativi alle opere del PNRR	Agostino Toni	SI	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - Riunione operativa con cadenza periodica per monitorare attuazione adempimento			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Corretta contabilizzazione a bilancio dei movimenti contabili (reversali di incasso, mandati di pagamento, registrazione fatture), produzione documentazione contabile per la rendicontazione	31/12	Necessità di contabilizzare i finanziamenti secondo le precise indicazioni del Ministero dell'economia	Corretta contabilizzazione			30%	Ufficio ragioneria

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Miglioramento della riscossione coattiva della TARI							
Settore/Cdr	Settore 1 – Affari istituzionali, Servizi generali, Contabilità e Tributi							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini	Ufficio tributi	Lotta all'evasione tributaria	Agostino Toni	-	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - Affidamento delle ispezioni, dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Aumento della verifica delle posizioni insolute	31/12	Necessità di migliorare il servizio come produttività e come vicinanza nei rapporti col cittadino	Gestione più puntuale della banca dati e miglioramento dei rapporti col cittadino			30%	Ufficio tributi

Classificazione	Efficienza/Digitalizzazione							
Titolo	Riorganizzazione della rilevazione dei Centri di costo in collaborazione con l'Ufficio del Controllo di Gestione Associato dell'Unione Tresinaro Secchia							
Settore/Cdr	Settore 1 – Affari istituzionali, Servizi generali, Contabilità e Tributi							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini	Ufficio ragioneria	Mantenimento di una oculata gestione delle spese di funzionamento dell'ente	Agostino Toni	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Impostazione dei centri di costo, rilevazione dei dati da software diversi, produzione di un unico report completo	31/12	La riorganizzazione dei Centri di costo fa parte del progetto più generale di standardizzare il controllo di gestione a livello di Unione	Rilevazione trimestrale	Riorganizzazione dei Centri di costo		25%	Ufficio ragioneria
2024	Inserimento del report sui Centri di costo nel referto del controllo di gestione			Referto del controllo di gestione				

OBIETTIVI PERFORMANCE SETTORE 2

Classificazione	Efficienza/Accessibilità							
Titolo	Riorganizzazione del servizio di trasporto scolastico con introduzione di una nuova tratta per rispondere alle esigenze espresse dalle famiglie							
Settore/Cdr	Settore 2 – Scuola, cultura, sport e tempo libero							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Studenti/ Famiglie/ Istituto comprensivo	Ufficio scuola	Monitoraggio del servizio di trasporto e di ristorazione scolastica erogati dal Comune anche attraverso organi di consultazione dei genitori come la commissione mensa	Davide Baraldi	-	<p>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</p> <p>Rinforzare le competenze del personale del settore in materia di anticorruzione attraverso la formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione specialistica continua del RUP e di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure di affidamento dei contratti e di esecuzione dei contratti <p>In particolare: Partecipazione del RUP a un corso di aggiornamento e formazione del personale impiegato sulle gare</p>			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Affidamento a seguito di gara con inserimento di una nuova tratta per l'A/S 2023-2024	30/06	Situazione attuale – Numero delle tratte e percorsi	Riorganizzazione del servizio con aggiunta di una tratta e miglioramento dei percorsi in base alle esigenze delle famiglie	Gara per nuovo affidamento con inserimento della nuova tratta nel capitolato		30%	Ufficio scuola
2024	Valutazione dell'andamento del servizio con i nuovi percorsi nel corso dell'anno scolastico							

Classificazione	Efficienza/Accessibilità							
Titolo	Affidamento del servizio psicodidattico nelle scuole con aumento delle ore di apertura dello sportello psicologico							
Settore/Cdr	Settore 2 – Scuola, cultura, sport e tempo libero							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Studenti/ Famiglie/ Istituto comprensivo	Ufficio scuola	Monitoraggio e miglioramento della qualità dei servizi integrativi offerti dal comune, con particolare riguardo all'attività di sostegno ai disabili	Davide Baraldi	-	<p>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</p> <p>Rinforzare le competenze del personale del settore in materia di anticorruzione attraverso la formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione specialistica continua del RUP e di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure di affidamento dei contratti e di esecuzione dei contratti <p>In particolare: Partecipazione del RUP a un corso di aggiornamento e formazione del personale impiegato sulle gare</p>			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Affidamento a seguito di gara con ampliamento orari di apertura dello sportello per l'A/S 2023-2024	30/06	Situazione attuale – Numero delle ore di apertura	Affidamento del servizio con ampliamento dell'orario di apertura dello sportello psicologico	Gara per nuovo affidamento con inserimento di ore aggiuntive		20%	Ufficio scuola
2024	Valutazione dell'andamento del servizio sulla base delle esigenze delle famiglie nel corso dell'anno scolastico							

Classificazione	Accessibilità							
Titolo	Riorganizzazione del personale dell'ufficio scuola con l'obiettivo di migliorare il servizio agli utenti							
Settore/Cdr	Settore 2 – Scuola, cultura, sport e tempo libero							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Utenti del servizio	Ufficio scuola/ Ufficio di gestione del personale in Unione	Monitoraggio e miglioramento della qualità dei servizi integrativi offerti dal comune, con particolare riguardo all'attività di sostegno ai disabili	Davide Baraldi	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Assunzione di un'unità di personale e ampliamento dell'orario di apertura al pubblico dell'ufficio	31/12	Situazione attuale dell'organizzazione dell'ufficio	Assunzione di un'unità di personale in sostituzione di una cessazione con riorganizzazione dell'ufficio al fine di migliorare il servizio in termini di aperture al pubblico	Piano di riorganizzazione del personale dell'ufficio scuola che tenga conto delle esigenze degli utenti e della cessazione di un'unità di personale nel corso del 2023		30%	Ufficio scuola

Classificazione	Accessibilità							
Titolo	Ampliamento dell'offerta della rassegna cinematografica							
Settore/Cdr	Settore 2 – Scuola, cultura, sport e tempo libero							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini/ Turisti	Ufficio scuola/ Biblioteca	Definizione di un programma articolato di proposte culturali ed espositive, in collaborazione con le associazioni locali	Davide Baraldi	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Aumento delle serate all'interno della rassegna cinematografica	31/12	Situazione attuale – Numero delle serate all'interno della rassegna	Aumento delle serate all'interno della rassegna cinematografica			20%	Ufficio scuola/ Biblioteca

OBIETTIVI PERFORMANCE SETTORE 3

Classificazione		Efficienza						
Titolo		Costruzione della nuova scuola primaria in via C. Battisti e demolizione della scuola esistente in v. Dorale a Roteglia – Finanziamento PNRR						
Settore/Cdr		Settore 3 – Lavori pubblici e patrimonio						
Stakeholder finali/destinatari		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Istituto comprensivo di Castellarano/ Insegnanti, studenti e famiglie della frazione di Roteglia		Ufficio lavori pubblici/ Istituto comprensivo di Castellarano	Partecipazione a bandi regionali/nazionali per finanziamento opere pubbliche	Alessandro Mordini	SI	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Verifica in particolare della insussistenza del conflitto di interesse estesa a tutto il personale che collabora o partecipa al progetto nell'ambito della misura di prevenzione della corruzione: - Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Approvazione del progetto definitivo o esecutivo	31/12	Ottenuto il finanziamento – affidati i servizi tecnici di architettura e ingegneria - necessita di sviluppare le attività tecniche di progettazione dell'intervento	Delibera di approvazione del progetto			55%	Ufficio lavori pubblici/ Delibere/ Determine

2024	Firma contratto/ Verbale inizio lavori / 30% lavori eseguito	30/09		Emessi SAL pari almeno al 30% dell'importo contrattuale	Emessi SAL pari almeno al 15% dell'importo contrattuale			Ufficio lavori pubblici/ Determine
2025	Verbale fine lavori o certificato di collaudo	31/12		Approvazione verbale fine lavori o certificato di collaudo				Ufficio lavori pubblici/ Delibere/ Determine

Classificazione	Efficienza				
Titolo	Intervento di miglioramento sismico e messa in sicurezza strutturale della scuola secondaria di primo grado "Papa Giovanni Paolo II" e della palestra di Roteglia – Finanziamento PNRR				
Settore/Cdr	Settore 3 – Lavori pubblici e patrimonio				
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>
Istituto comprensivo di Castellarano/ Insegnanti, studenti e famiglie della frazione di Roteglia	Ufficio lavori pubblici/ Istituto comprensivo di Castellarano	Partecipazione a bandi regionali/nazionali per finanziamento opere pubbliche	Alessandro Mordini	SI	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Verifica in particolare della insussistenza del conflitto di interesse estesa a tutto il personale che collabora o partecipa al progetto nell'ambito della misura di prevenzione della corruzione: - Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione

Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Affidamento dei lavori	30/09	In attesa del decreto di finanziamento – affidati i servizi tecnici di architettura e ingegneria - necessita di approvazione della progettazione esecutiva	Trasmissione alla CUC della richiesta di pubblicazione gara	Approvazione del progetto esecutivo		30%	Ufficio lavori pubblici/ Delibere/ Determine
2024	Verbale fine lavori del 1° edificio	31/12		Verbale di fine lavori				Ufficio lavori pubblici/ Determine
2025	Verbale fine lavori del 2° edificio/ collaudo statico/ Certificato di regolare esecuzione	31/12		Delibera/Determina di approvazione				Ufficio lavori pubblici/ Delibere/ Determine

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Intervento di consolidamento e restauro dell'acquedotto settecentesco detto romanico 1° lotto – Finanziamento PNRR							
Settore/Cdr	Settore 3 – Lavori pubblici e patrimonio							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini/ Turisti	Ufficio lavori pubblici	Partecipazione a bandi regionali/nazionali per finanziamento opere pubbliche	Alessandro Mordini	SI	<p>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</p> <p>Verifica in particolare della insussistenza del conflitto di interesse estesa a tutto il personale che collabora o partecipa al progetto nell'ambito della misura di prevenzione della corruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione 			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Verbale fine lavori/ Certificato di regolare esecuzione	31/12	Ottenuto il finanziamento – in corso gara d'appalto procedura negoziata	Verbale fine lavori/ Delibera/Determina di approvazione Certificato regolare esecuzione	Avvio dei lavori		15%	Ufficio lavori pubblici/ Delibere/ Determine

OBIETTIVI PERFORMANCE SETTORE 4

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Approvazione del progetto di valorizzazione turistica dell'area SIC della valle di Rio Rocca e acquisizione di finanziamenti pubblici							
Settore/Cdr	Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini/Scolari/ Sportivi/Turisti	Ufficio ambiente	Valorizzazione della valle di "Rio Rocca" attraverso progetti di promozione del territorio in collaborazione con le scuole e aperti alla cittadinanza	Enrico Ferrari	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Approvazione del progetto	31/12	Situazione attuale	Approvazione del progetto			8%	Ufficio ambiente

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Approvazione della convenzione di concessione di diritto di superficie per la realizzazione dell'impianto fotovoltaico sull'ex discarica Rio Riazzo							
Settore/Cdr	Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini	Ufficio ambiente/Soggetto che realizza e gestisce l'impianto	Monitoraggio e gestione piani ripristino cave nella fase post attiva - Installazione di impianto fotovoltaico su ex-discarda Rio Riazzo	Enrico Ferrari	-	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, assicurando la trasparenza e la condivisione dei processi: - Definizione e pubblicazione del calendario degli incontri istruttori e trasmissione agli organi dei soggetti coinvolti - Duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Approvazione della convenzione	31/12	Situazione attuale	Approvazione della convenzione			6%	Ufficio ambiente
2024	Realizzazione dell'impianto	31/12						

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Screening e autorizzazione ambientale Cava ex- Marazzi							
Settore/Cdr	Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini	Ufficio ambiente	Monitoraggio e gestione piani ripristino cave nella fase post attiva - Recupero ambientale cava ex-Marazzi in Rio Rocca	Enrico Ferrari	-	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, assicurando la trasparenza e la condivisione dei processi: - Definizione e pubblicazione del calendario degli incontri istruttori e trasmissione agli organi dei soggetti coinvolti - Duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Concessione autorizzazione ambientale	31/12	Situazione attuale – Necessità di recupero ambientale	Concessione autorizzazione			6%	Ufficio ambiente
2024	Realizzazione intervento di recupero	31/12						

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Laghetto Parco dei Popoli - Elaborare la relazione a seguito delle analisi ambientali e procedere alla progettazione preliminare per il recupero e la valorizzazione							
Settore/Cdr	Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini/Sportivi/ Turisti	Ufficio ambiente	Analisi e progettazione del lago del Parco dei Popoli	Enrico Ferrari	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Effettuazione analisi ed elaborazione relazione e progetto preliminare	31/12	Situazione attuale – Necessità di riqualificazione	Approvazione progetto preliminare	Effettuazione analisi		8%	Ufficio ambiente

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Acquisizione quadro conoscitivo diagnostico e definizione prime strategie del PUG							
Settore/Cdr	Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Proprietari di immobili e aree/ Cittadini che intendono acquistare immobili/ Imprese che vogliono investire	Ufficio urbanistica/ Provincia	Atti preliminari all'approvazione da parte della giunta del PUG	Enrico Ferrari	-	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, assicurando la trasparenza e la condivisione dei processi: - Definizione e pubblicazione del calendario degli incontri istruttori e trasmissione agli organi dei soggetti coinvolti - Duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Acquisizione del quadro conoscitivo diagnostico – Delibera di Giunta di approvazione del PUG	31/12	Necessità di adeguamento alla normativa regionale - Attualmente si è nella fase di elaborazione del quadro conoscitivo	DG approvazione PUG	Acquisizione quadro conoscitivo		12%	Ufficio urbanistica/ sito per pubblicazione delibere
2024	Delibera di Consiglio di approvazione del PUG	31/12					10%	Ufficio urbanistica/ sito per pubblicazione delibere

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Definizione accordo ex art. 60 L.R. 24/2017 di valorizzazione dell'area ex- Valsecchia e approvazione in Consiglio							
Settore/Cdr	Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini/ Proprietario dell'area/	Ufficio urbanistica	Gestione della fase transitoria tra Psc e Pug con particolare riferimento agli accordi operativi, alle procedure previste dall'art. 53 L.R.24/2017 e al Rue	Enrico Ferrari	-	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, assicurando la trasparenza e la condivisione dei processi: - Definizione e pubblicazione del calendario degli incontri istruttori e trasmissione agli organi dei soggetti coinvolti - Duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto			
<i>Anno</i>	<i>Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)</i>	<i>Tempistica (entro il)</i>	<i>Baseline (o stato del bisogno)</i>	<i>Target a preventivo</i>	<i>Target intermedio</i>	<i>Target raggiunto</i>	<i>Peso (in % max 100)</i>	<i>Fonte di verifica dei dati</i>
2023	Definizione accordo e approvazione in Consiglio	31/12	Necessità di riqualificazione area ex-produttiva	Approvazione in Consiglio	Definizione dell'accordo		10%	Ufficio urbanistica/ sito per pubblicazione delibere

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Definizione della convenzione urbanistica di rigenerazione area urbana di v. Chiaviche, circolo Arci, Parco Don Reverberi – approvazione in Giunta							
Settore/Cdr	Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Abitanti nell'area/Proprietario dell'area/ Circolo ARCI/ Fruitori del Parco	Ufficio urbanistica	Gestione della fase transitoria tra Psc e Pug con particolare riferimento agli accordi operativi, alle procedure previste dall'art. 53 L.R.24/2017 e al Rue	Enrico Ferrari	-	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, assicurando la trasparenza e la condivisione dei processi: - Definizione e pubblicazione del calendario degli incontri istruttori e trasmissione agli organi dei soggetti coinvolti - Duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Definizione convenzione e approvazione in Giunta	31/12	Situazione attuale – necessità di riqualificazione	Approvazione in Giunta	Definizione convenzione		10%	Ufficio urbanistica/ sito per pubblicazione delibere

Classificazione		Digitalizzazione/Semplificazione/Accessibilità						
Titolo		Ultimazione del terzo lotto delle attività di digitalizzazione dell'archivio urbanistico-edilizio						
Settore/Cdr		Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP						
Stakeholder finali/destinatari		<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>		
Utenti del servizio		Ufficio urbanistica	Gestione della fase transitoria tra Psc e Pug	Enrico Ferrari	-	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, assicurando la trasparenza e la condivisione dei processi: - Definizione e pubblicazione del calendario degli incontri istruttori e trasmissione agli organi dei soggetti coinvolti - Duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto		
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Digitalizzazione completa dell'archivio	31/12	Situazione attuale (archivio cartaceo) – ultimate prime 2 fasi di digitalizzazione	Digitalizzazione completa			12%	Ufficio urbanistica/Programma di gestione pratiche

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Affidamento della gestione della fiera della Festa dell'Uva							
Settore/Cdr	Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>			<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>	
Cittadini/Venditori del mercato	Ufficio commercio	Riqualificazione mercato della fiera della festa dell'uva	Enrico Ferrari			-	-	
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Affidamento con evidenza pubblica della gestione della fiera della Festa dell'Uva	30/06	Situazione attuale	Affidamento	Preparazione gara		8%	Ufficio commercio/Sito per pubblicazione gare

Classificazione	Efficienza							
Titolo	Approvazione di un progetto di marketing territoriale attraverso gadget, visite guidate e promozione internet							
Settore/Cdr	Settore 4 - Ambiente, Commercio, Urbanistica, Edilizia e SUAP							
<i>Stakeholder finali/destinatari</i>	<i>Contributor/Stakeholder intermedio (unità organizzative e/o soggetti esterni coinvolti)</i>	<i>Raccordo/Collegamento Obiettivo strategico/Obiettivo operativo sottosez. 2.1</i>	<i>Dirigente/posizione responsabile</i>	<i>PNRR</i>	<i>Raccordo con Piano anticorruzione/misura di prevenzione della corruzione</i>			
Cittadini/Turisti	Ufficio commercio	Promozione del territorio sviluppando percorsi di valorizzazione turistica attraverso lo sport e la cultura - Potenziamento della comunicazione e della fruibilità dei luoghi di interesse culturale, storico e ambientale	Enrico Ferrari	-	-			
Anno	Indicatore (dimensione/formula di performance di efficacia e di efficienza)	Tempistica (entro il)	Baseline (o stato del bisogno)	Target a preventivo	Target intermedio	Target raggiunto	Peso (in % max 100)	Fonte di verifica dei dati
2023	Approvazione del Progetto di marketing	31/12	Situazione attuale	Approvazione del progetto			10%	Ufficio commercio/Sito per pubblicazione gare

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)

I progetti PNRR presentati dal Comune di Castellarano sono i seguenti:

NOME DEL PROGETTO	CUP	AZIONI ATTIVATE-DAL ATTIVARE	MISSIONE	COMPONENTE	LINEA D'INTERVENTO (INVESTIMENTO)	TERMINE PREVISTO DAL CRONOPROGRAMMA	IMPORTO	FASE DI ATTUAZIONE
CONSOLIDAMENTO E RESTAURO ACQUEDOTTO SETTECENTESCO DETTO ROMANICO - 1° STRALCIO	I77E19000070004	finanziato	2	4	2.2	21/12/2022 gara 31/03/2026 fine lavori	214.885,61 di cui 4.885,61 Fondo opere indifferibili	Aggiudicati lavori inizio previsto marzo 2023 - entro dic 2023 fine lavori
LAVORI DI REALIZZAZIONE PEDONALE A ROTEGLIA 2° STRALCIO (ART. 1 COMMA 139 LEGGE N° 145/2018).	I71F19000130001	finanziato	2	4	2.2	31/03/26	€ 90.000,00	2022 lavori ultimati
LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE PIAZZA XX LUGLIO: PER MESSA IN SICUREZZA DEI PEDONALI E ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE	I77H19001490004	finanziato	2	4	2.2	31/03/26	€ 130.000,00	2022 lavori ultimati
RIQUALIFICAZIONE FUNZIONALE E MESSA IN SICUREZZA CON ADEGUAMENTO ANTINCENDIO EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ASILO NIDO COMUNALE "IL MARE DELLE MERAVIGLIE"	I73C22000180001	finanziato	4	1	1.1.1.	31/03/2023 affidamento lavori 30/06/2023 inizio lavori 31/12/2025 fine lavori	€1.650.000 di cui 165.000 quota comune	non aderito
INTERVENTO PER IL MIGLIORAMENTO SISMICO E MESSA IN SICUREZZA STRUTTURALE DELLA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO "PAPA GIOVANNI PAOLO II" E DELLA PALESTRA DI ROTEGLIA (RE)	I71I18000030001	in attesa decreto finanziamento	4	1	3.3	20/06/2023 aggiudicazione lavori - 31/12/2025 ultimazione lavori, - 31/3/2026 collaudo	1.658.000 di cui 1.458.000 finanziamento e 200.000€ finanziamento progettazione	progetto esecutivo da approvare in attesa decreto di finanziamento
COSTRUZIONE DELLA NUOVA SCUOLA PRIMARIA IN VIA CESARE BATTISTI E DEMOLIZIONE DELLA SCUOLA ESISTENTE IN VIA DORALE FRAZIONE DI ROTEGLIA	I71B21001250005	finanziato	5	2	2.1	31/3/2026 ultimazione lavori	4.550.000€ di cui 4.050.000 finanziamento e 500.000 quota Comune	aggiudicati servizi ingegneria e arch. Avviata progettazione

Comune di Castellarano - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

REALIZZAZIONE DEI LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE, POTENZIAMENTO E RISTRUTTURAZIONE DELL'IMPIANTO SPORTIVO POLIVALENTE G. FERRARINI PER IL POTENZIAMENTO DEI SERVIZI ED INFRASTRUTTURE SOCIALI DI COMUNITA' DEL COMUNE DI CASTELLARANO	Non necessario per partecipazioni bando	in attesa graduatoria	5	3	1.1.1.	30/06/2025 fine lavori	€ 1.850.000,00	Approvato in linea tecnica PFTE GC n° 62 del 08/06/2022 in attesa graduatoria ministero
MESSA IN SICUREZZA E RIQUALIFICAZIONE CENTRO URBANO CASTELLARANO	I75F22000770001	FINANZIATO	2	C4	2.2	Inizio lavori entro 15/9/2022	€ 90.000,00	LAVORI ULTIMATI
MANUTENZIONE STRAORDINARIA EFFICIENTAMENTO ENERGETICO STABILI COMUNALI	I74J22000700001	FINANZIATO	2	4	2.2	Inizio lavori entro 15/9/2023	€ 90.000,00	da avviare
INTERVENTI DI ALTRI ENTI								
NOME DEL PROGETTO	CUP	AZIONI ATTIVATE-DA ATTIVARE	MISSIONE	COMPONENTE	LINEA D'INTERVENTO (INVESTIMENTO)	TERMINE PREVISTO DAL CRONOPROGRAMMA	IMPORTO	FASE DI ATTUAZIONE
REALIZZAZIONE DI UN INTERVENTO DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA NELL'IMMOBILE DI PROPRIETA' COMUNALE SITO IN VIA MONTEBABBIO N 7 LOCALITA' TELAROLO FRAZIONE SAN VALENTINO ATTUALMENTE DESTINATO A CENTRO CIVICO E INDIVIDUAZIONE DI ACER QUALE SOGGETTO ATTUATORE NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA "SICURO VERDE E SOCIALE RIQUALIFICAZIONE DELL'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA"DEL PNC/PNRR	H79J21012740006 richiesto da ACER	finanziato	PNC/PNRR DPCM 15/9/2021 sicuro verde e sociale riqualificazione dell'ERP			31/03/26	1.380.477,21 di cui 1.058.000 finanziamento e 322.477,21 Fondo Opere Indifferibili	Approvato Progetto esecutivo GC n° 98 del 30/09/2022 – in fase di aggiudicazione scadenza offerte 31/01/2023
REALIZZAZIONE DI UNA CASA DI COMUNITA' SPOKE ROTEGLIA	AUSL		6	1	1.1		€ 180.000,00	redatto progetto esecutivo AUSL

Comune di Castellarano - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

NOME DEL PROGETTO	CUP	AZIONI ATTIVATE-DA ATTIVARE	MISSIONE	COMPONENTE	LINEA D'INTERVENTO (INVESTIMENTO)	TERMINE PREVISTO DAL CRONOPROGRAMMA	IMPORTO	FASE DI ATTUAZIONE
CONSOLIDAMENTO E RESTAURO ACQUEDOTTO SETTECENTESCO DETTO ROMANICO - 1° STRALCIO	I77E19000070004	finanziato	2	4	2.2	21/12/2022 gara 31/03/2026 fine lavori	214.885,61 di cui 4.885,61 Fondo opere indifferibili	Aggiudicati lavori inizio previsto marzo 2023 - entro dic 2023 fine lavori
LAVORI DI" REALIZZAZIONE PEDONALE A ROTEGLIA 2° STRALCIO (ART. 1 COMMA 139 LEGGE N° 145/2018).	I71F19000130001	finanziato	2	4	2.2	31/03/26	€ 90.000,00	2022 lavori ultimati
LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE PIAZZA XX LUGLIO: PER MESSA IN SICUREZZA DEI PEDONALI E ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE	I77H19001490004	finanziato	2	4	2.2	31/03/26	€ 130.000,00	2022 lavori ultimati
RIQUALIFICAZIONE FUNZIONALE E MESSA IN SICUREZZA CON ADEGUAMENTO ANTINCENDIO EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ASILO NIDO COMUNALE "IL MARE DELLE MERAVIGLIE"	I73C22000180001	finanziato	4	1	1.1.1.	31/03/2023 affidamento lavori 30/06/2023 inizio lavori 31/12/2025 fine lavori	€1.650.000 di cui 165.000 quota comune	non aderito
INTERVENTO PER IL MIGLIORAMENTO SISMICO E MESSA IN SICUREZZA STRUTTURALE DELLA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO "PAPA GIOVANNI PAOLO II" E DELLA PALESTRA DI ROTEGLIA (RE)	I71I18000030001	in attesa decreto finanziamento	4	1	3.3	20/06/2023 aggiudicazione lavori - 31/12/2025 ultimazione lavori, - 31/3/2026 collaudo	1.658.000 di cui 1.458.000 finanziamento e 200.000€ finanziamento progettazione	progetto esecutivo da approvare in attesa decreto di finanziamento
COSTRUZIONE DELLA NUOVA SCUOLA PRIMARIA IN VIA CESARE BATTISTI E DEMOLIZIONE DELLA SCUOLA ESISTENTE IN VIA DORALE FRAZIONE DI ROTEGLIA	I71B21001250005	finanziato	5	2	2.1	31/3/2026 ultimazione lavori	4.550.000€ di cui 4.050.000 finanziamento e 500.000 quota Comune	aggiudicati servizi ingegneria e arch. Avviata progettazione

Comune di Castellarano - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

REALIZZAZIONE DEI LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE, POTENZIAMENTO E RISTRUTTURAZIONE DELL'IMPIANTO SPORTIVO POLIVALENTE G. FERRARINI PER IL POTENZIAMENTO DEI SERVIZI ED INFRASTRUTTURE SOCIALI DI COMUNITA' DEL COMUNE DI CASTELLARANO	Non necessario per partecipazione bando	in attesa graduatoria	5	3	1.1.1.	30/06/2025 fine lavori	€ 1.850.000,00	Approvato in linea tecnica PFTE GC n° 62 del 08/06/2022 in attesa graduatoria ministero
MESSA IN SICUREZZA E RIQUALIFICAZIONE CENTRO URBANO CASTELLARANO	I75F22000770001	FINANZIATO	2	C4	2.2	Inizio lavori entro 15/9/2022	€ 90.000,00	LAVORI ULTIMATI
MANUTENZIONE STRAORDINARIA EFFICIENTAMENTO ENERGETICO STABILI COMUNALI	I74J22000700001	FINANZIATO	2	4	2.2	Inizio lavori entro 15/9/2023	€ 90.000,00	da avviare
INTERVENTI DI ALTRI ENTI								
NOME DEL PROGETTO	CUP	AZIONI ATTIVATE-DAL DA ATTIVARE	MISSIONE	COMPONENTE	LINEA D'INTERVENTO (INVESTIMENTO)	TERMINE PREVISTO DAL CRONOPROGRAMMA	IMPORTO	FASE DI ATTUAZIONE
REALIZZAZIONE DI UN INTERVENTO DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA NELL'IMMOBILE DI PROPRIETA' COMUNALE SITO IN VIA MONTEBABBIO N 7 LOCALITA' TELAROLO FRAZIONE SAN VALENTINO ATTUALMENTE DESTINATO A CENTRO CIVICO E INDIVIDUAZIONE DI ACER QUALE SOGGETTO ATTUATORE NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA "SICURO VERDE E SOCIALE RIQUALIFICAZIONE DELL'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA"DEL PNC/PNRR	H79J21012740006 richiesto da ACER	finanziato	PNC/PNR R DPCM 15/9/2021 sicuro verde e sociale riqualificazioni dell'ERP			31/03/26	1.380.477,21 di cui 1.058.000 finanziamento e 322.477,21 Fondo Opere Indifferibili	Approvato Progetto esecutivo GC n° 98 del 30/09/2022 – in fase di aggiudicazione scadenza offerte 31/01/2023

Piano triennale delle Azioni Positive

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

In ordine alla attuazione dei progetti a livello provinciale, è stata condivisa e adottata una metodologia finalizzata alla elaborazione di Piani di miglioramento per ciascun territorio allo scopo di individuare specifiche azioni di efficientamento dei processi, anche in base alle opportunità offerte dalla transizione digitale.

Il dettaglio del "Piano di miglioramento dell'Unione Tresinaro Secchia e dei comuni aderenti" è riportato in allegato alla presente sottosezione.

Allegato n.1:

- Piano triennale delle Azioni Positive dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti 2022/2024;

Efficientamento energetico

Il Comune di Castellarano partecipa alle azioni di efficientamento energetico dei Comuni, anche con particolare riferimento alle indicazioni operative previste dalle "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica amministrazione" ([link: azionirisparmioenergeticopa.pdf \(funzionepubblica.gov.it\)](https://www.funzionepubblica.gov.it/azioni/risparmioenergeticopa.pdf)).

Risorse finanziarie

Con Deliberazione di giunta comunale n. 130 del 29/12/2022 ad oggetto: "ART. 169 DEL D.LGS. 267/2000 – PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2023 / 2025 - PARTE CONTABILE – APPROVAZIONE" sono state assegnate le risorse finanziarie di entrata e spesa ai responsabili di settore.

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ai sensi della legge n. 190/2012.

Gli elementi essenziali della sottosezione sono indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Il Piano prevede l'analisi del livello di rischio delle attività svolte, l'insieme delle misure, procedure e controlli finalizzati alla prevenzione lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza

Le misure di prevenzione – secondo una logica integrata – sono successivamente inseriti a livello di obiettivi di performance organizzativa o individuale.

La presente sottosezione deve contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno;
- Valutazione di impatto del contesto interno;
- Mappatura dei processi;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza.

In particolare,

- la "valutazione di impatto del contesto esterno" è mirata ad evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la "valutazione di impatto del contesto interno" è mirata a evidenziare se la struttura organizzativa sia idonea a ridurre e minimizzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la "mappatura dei processi" è mirata ad individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

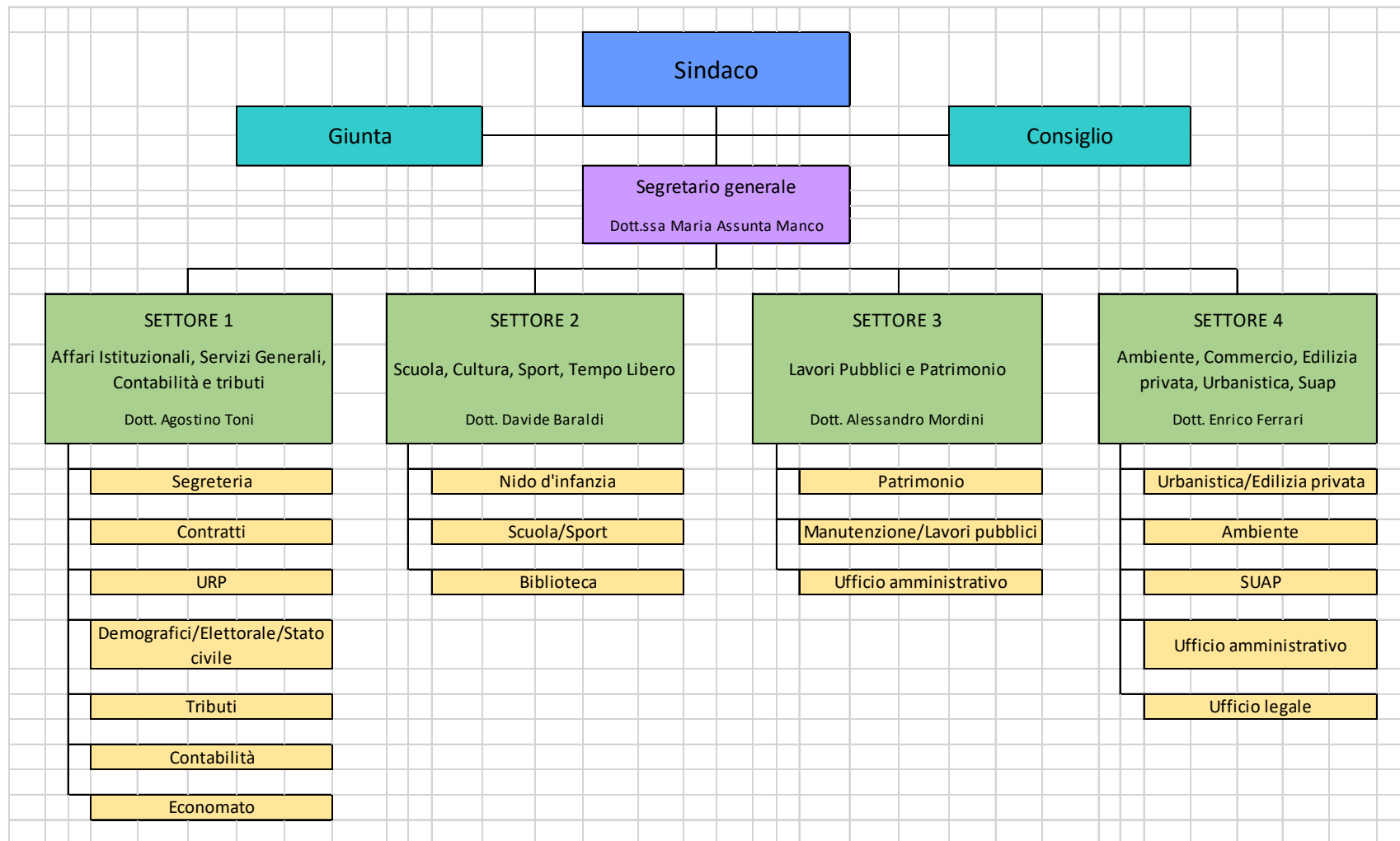
Allegato n.2:

- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di cui alla L. n. 190/2012 - triennio 2023/2025 e misure anticorruzione

Il Piano e gli allegati sono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosez. di I livello Altri Contenuti, sottosez. di II livello Prevenzione della Corruzione del sito www.comune.castellarano.re.it.

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa



Personale

Il Comune di Castellarano ha all'apice della sua organizzazione interna il Segretario comunale, coadiuvato da 4 posizioni organizzative a capo di ogni settore in cui è suddivisa l'attività del comune.

Il personale dipendente al 31/12/2022 è composto da 66 unità (a tempo indeterminato e determinato).

CATEGORIE	SETTORE 1	SETTORE 2	SETTORE 3	SETTORE 4	TOTALE IN SERVIZIO
D3 – D5	1	1			2
D1 – D3 eco	3	1	5*	2**	11
C1 – C5	12	20	3	4	39
B3 – B5	1	3	1	1	6
B1 – B3 eco	3	4	1		8
TOTALI	20	29	10	7	66

* Di cui 2 assunti a tempo determinato ex art. 110

** Di cui 1 assunto a tempo determinato ex art. 110

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

La diffusione del lavoro agile nell'Unione

Con il termine lavoro agile (o smart working) ci si riferisce a una particolare modalità di esecuzione del lavoro, consistente in una prestazione professionale che si svolge all'esterno delle sedi aziendali, basata su una flessibilità di orari e di luoghi. Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla Legge n. 81/2017.

Essa oggi è chiaramente prevista anche dal nuovo CCNL Funzioni Locali (16.11.2022), innanzitutto poiché consente una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, in base a quanto già illustrato dall'art. 14 della L. 124/2015 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche), in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020.

Anche nella rilevazione "Lavoro agile tra presente e futuro", promossa dal Ministro per la Pubblica amministrazione attraverso la piattaforma ParteciPa curata da Formez PA, che ha riguardato i dipendenti pubblici italiani, è emerso che, a seguito dell'esperienza del lavoro agile, il 96,3% dei dipendenti ritiene che sia una modalità di lavoro che consente di impiegare meglio il proprio tempo e l'85,4% che consenta di conciliare le esigenze di cura personali e familiari. Il 73% ritiene che il lavoro agile faccia aumentare la produttività del proprio lavoro.

Ma il lavoro agile non può essere considerato solo uno strumento di conciliazione: esso anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, e contribuisce a sostenere la cultura della digitalizzazione, dentro e fuori la Pubblica Amministrazione. (I dati di monitoraggio sulla diffusione di tale strumento nelle amministrazioni italiane sono curati dagli Osservatori Digital Innovation della School of Management del Politecnico di Milano e disponibili al link: https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/smart-working). Prima dell'emergenza sanitaria 2020, l'Unione Tresinaro Secchia e i Comuni a essa aderenti all'Unione, non avevano avviato la sperimentazione del lavoro agile, ma solo alcuni progetti di telelavoro. Con l'emergenza sanitaria, **tutti gli Enti hanno attivato la modalità di lavoro agile per una pluralità di dipendenti, consentendo di garantire la continuità dei servizi, tutelando la sicurezza del personale e contribuendo a contrastare la diffusione del virus.** L'art. 263 del D.L. 34/2020 ha disposto che le pubbliche amministrazioni redigessero entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile, prevedendo che la modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa sia resa accessibile almeno al 15 per cento del personale (percentuale originariamente fissata al 60 per cento, e ridotta al 15 dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021).

Le "Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori performance" approvate in data 9 dicembre 2020 con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, hanno utilmente fornito alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria. Il POLA è stato inteso come "strumento di programmazione del lavoro agile ovvero delle sue modalità di attuazione e di sviluppo" e **l'Unione ha redatto, su tali basi, il "Piano Organizzativo del Lavoro Agile per i Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia e per l'Unione", approvato con deliberazione di giunta n. 69 in data 7/12/2021.**

Oggi questo tipo di progettualità è stata assorbita all'interno degli adempimenti previsti dal corrente PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione. Superata la fase strettamente emergenziale, e come previsto dal DPCM del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è ritornata essere quella svolta in presenza. Il successivo DPCM 08 ottobre 2021 ha disciplinato il rientro in presenza per tutti i dipendenti della Pubblica Amministrazione, prevedendo la cessazione dal 1° novembre dello Smart Working straordinario, vale a dire lo Smart working autorizzato dalle norme volte al contenimento del contagio da Covid-19.

In questa nuova fase, dal 15 ottobre 2021, le pubbliche amministrazioni hanno seguito lo "Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle

amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni". Il legislatore ha infatti previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile specificando che, come già dichiarato a suo tempo nel decreto semplificazioni (D.L. 76/2020) **"il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste"** e prevedendo comunque **la stipula di un accordo individuale.**

Nel Piano Triennale delle azioni positive dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti 2022 –2024, approvato con Deliberazione di Giunta dell'Unione n.38 del 28/06/2022, al punto 6 denominato: "Flessibilità organizzativa", è stato redatto l'obiettivo di: **"adottare la maggiore e possibile flessibilità organizzativa del lavoro"**. A tal fine, la possibilità di equilibrare il lavoro agile con quello in presenza, secondo questa Amministrazione, permette di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico. Questo rappresenta, per l'Unione e i suoi Comuni, una **fondamentale opportunità di modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, con vantaggi per i cittadini, gli enti e gli stessi lavoratori.**

Tale orientamento è stato poi confermato anche da quanto contenuto nel nuovo Ccnl Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, che introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di "lavoro agile" e "lavoro da remoto". Il primo, ai sensi dell'art. 63, **"è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.**

Ciascun ente disciplina tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con proprio Regolamento e 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".

Pertanto, le Amministrazioni **hanno reso possibile l'attivazione, su richiesta del dipendente, di progetti di lavoro agile a tempo determinato nel rispetto di alcuni presupposti, condizionalità e criteri.**

Condizioni abilitanti del lavoro agile

Come già accadeva nel periodo pandemico, le prestazioni lavorative sono attivabili in modalità agile purché si verifichino una serie di condizioni abilitanti. L'art. 4 sez. B del decreto interministeriale del 30 giugno 2022, definisce quali:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi i servizi a favore degli utenti;
- la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- la garanzia della più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- la verifica degli apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il Lavoro agile è pertanto sempre concesso tenendo presenti le linee guida ministeriali e tali premesse, e purché i servizi non ne risentano dal punto di vista dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Lo stato di attuazione dopo la pandemia

L'amministrazione, in armonia con quanto disposto dal nuovo CCNL funzioni locali, ha dato indicazione ai dirigenti di valutare le varie situazioni all'interno dei propri uffici, verificando tutte le condizionalità previste per l'autorizzazione al lavoro agile a decorrere dal 15 ottobre 2021. L'indicazione attuale è quella di consentire tale attività lavorativa agile fino al 31/12/2023, individuando insieme al lavoratore preferibilmente un solo giorno a

distanza, con la possibilità di variare la definizione dello stesso in base alle esigenze lavorative del Servizio o dei lavoratori, in modo da rispettare la modalità ordinaria di lavoro in presenza. I soggetti fragili, definiti tali dal medico competente possono sempre, secondo la normativa, attivare un numero maggiore di giorni in lavoro agile, ove necessario.

Infatti, la Legge di Bilancio 2023, n. 197 del 29/12/2022 (art. 1, comma 306), ha confermato fino al 31/03/2023 il diritto per i lavoratori “fragili” di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l’adibizione a diversa mansione e con la stessa retribuzione: tale possibilità è valida solo per i soggetti affetti da patologie e condizioni individuate con decreto del Ministro della salute (Decreto del Ministero della Salute del 4/2/2022).

I soggetti interessati al lavoro agile, dal 15 ottobre 2021 in poi, hanno firmato con il Dirigente/Responsabile un progetto di accordo (e le relative proroghe) contenente tutte le indicazioni richieste dalla normativa per la concessione di questa particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, quali: data, inizio, fine, obiettivi, reperibilità e disponibilità. In particolare, ogni accordo deve possedere i seguenti requisiti:

- durata dell'accordo (a tempo determinato);
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile;
- indicazione delle giornate di lavoro a distanza;
- modalità di recesso;
- diritto alla disconnessione¹ del lavoratore;
- modalità di esercizio di verifica e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione;

Tali accordi individuali di lavoro agile, unitamente ai relativi progetti sono siglati con la firma di autorizzazione del dirigente e l’accettazione da parte del dipendente e protocollati all’indirizzo della Gestione Unica del personale. Una volta pervenuti all’Unione, essi sono periodicamente trasmessi, così come prevede la normativa vigente, attraverso il portale di CLICK Lavoro al Ministero, tramite la piattaforma servizi.lavoro.gov.it, nel rispetto della procedura introdotta a seguito del DM 149 del 22.9. 2022, cosiddetto decreto Semplificazioni.

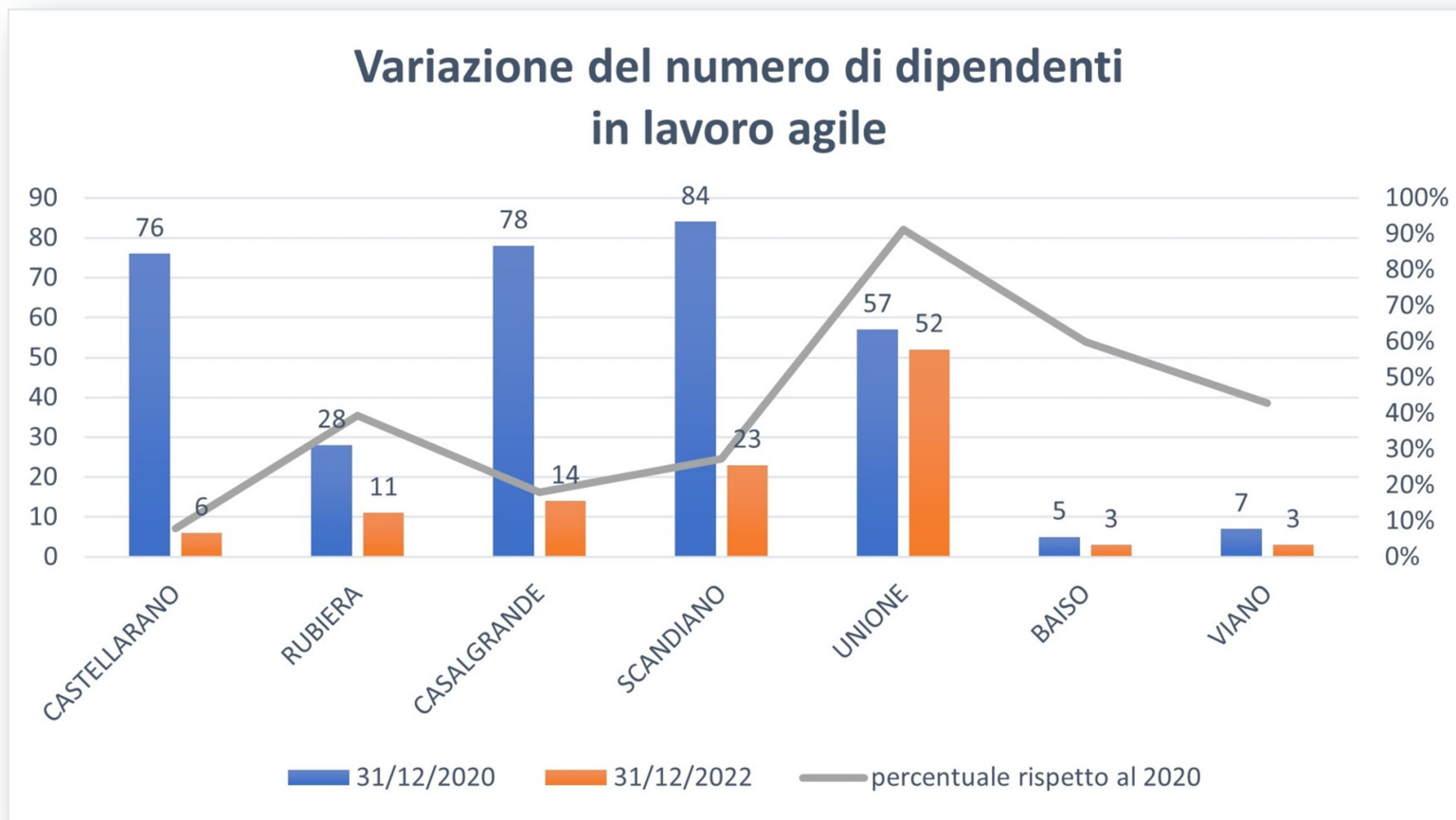
Sono indicati in particolare:

- condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- obiettivi all’interno dell’amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della *performance*;
- contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

¹ La prestazione lavorativa svolta in modalità agile è svolta sempre senza vincoli di orario, ma sempre nei limiti delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL.

I numeri del lavoro agile al 31/12/2022

La necessaria impostazione di una nuova progettualità, con la necessità della firma di un accordo individuale, e la contemporanea uscita dallo stato della pandemia, ha causato una riduzione del numero di dipendenti che hanno utilizzato il lavoro agile e che lo utilizzano tutt'ora, come illustrato dal grafico seguente:





**IL LAVORO AGILE NEGLI ENTI DELL'UNIONE
TRESINARO SECCHIA**

rilevazione sui dati inviati a Click lavoro
dicembre2022

Attività smartabili

L'Amministrazione, con deliberazione di approvazione del POLA 2021/2023, ha individuato le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza

Tra i requisiti per l'adozione del lavoro agile è necessaria un'adeguata dotazione tecnologica e informatica per il lavoratore. Per le attività da remoto, è fondamentale che ogni lavoratore utilizzi del materiale, di proprietà dell'Amministrazione o del lavoratore stesso, che rispetti obblighi di sicurezza e privacy. Per creare ambienti di lavoro agile adeguati, e per consentire ai propri dipendenti di operare in modalità agile, l'Amministrazione:

- assicura che i dispositivi aziendali siano in grado di lavorare con le piattaforme più diffuse, quali ad esempio Skype e Microsoft Teams, ai fini dell'interazione tra colleghi;
- garantisce un ambiente digitale di lavoro condiviso, tramite il ricorso a cartelle, spazi e materiale accessibile da qualunque lavoratore sia connesso alla rete aziendale;
- provvede a fornire ai lavoratori un sistema di telefonia intelligente, economico e intuitivo, in modo che i dipendenti possano essere sempre raggiungibili sul proprio numero quando necessario, tramite smartphone, telefono fisso o desktop;
- attrezza i dipendenti, ove necessario, con delle cuffie di livello che garantiscono la concentrazione e la cancellazione del rumore;
- dota i dispositivi aziendali di efficienti sistemi antivirus che consentano di scongiurare gli attacchi informatici;
- fornisce webcam per consentire l'interazione con i colleghi o la fruizione di corsi in modalità a distanza;
- garantisce il facile accesso alle informazioni e applicazioni detenute in cloud.

Per ciò che concerne il delicato tema della sicurezza, l'accesso alle risorse e ai programmi delle amministrazioni è sempre effettuato attraverso sistemi o di gestione dell'identità digitale (es. SPID) o tramite l'accesso alla VPN. Il datore di lavoro, nel pieno rispetto delle norme sulla privacy, si riserva il diritto di effettuare l'analisi degli accessi alla VPN per accedere alla rete. Sarà invece cura del lavoratore provvedere che l'attività sia prestata in luoghi in cui sia garantita la connessione senza interruzioni che potrebbero pregiudicare il lavoro.

L'Amministrazione descrive in modo sintetico le scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro (progettazione di nuovi layout degli uffici, spazi di co-working, altre sedi dell'amministrazione, ecc.) che intende attuare per promuovere e supportare il ricorso al lavoro agile.

La formazione specifica per il lavoro che cambia

Al fine di introdurre e consolidare il lavoro agile, occorrono iniziative formative mirate per il personale che utilizza tale modalità di lavoro. A tal fine l'Unione, nel corso del 2020, ha partecipato, per conto di tutti gli Enti, al bando della Regione Emilia-Romagna per l'assegnazione di contributi a favore di Enti locali, finalizzati all'avvio e al consolidamento dei progetti di smart working, anche a sostegno della fase di emergenza epidemiologica da COVID-19. La Regione ha ammesso al contributo le attività progettuali dell'Unione e dei Comuni aderenti. Una parte consistente del contributo era finalizzata a realizzare un Piano formativo ad hoc in materia di smart working.

Al fine della realizzazione del suddetto progetto, è stato costituito un gruppo di lavoro per lo sviluppo dello Smart Working, formato da Dirigenti e Responsabili degli Enti che compongono l'Unione Tresinaro Secchia e dai referenti responsabili del Servizio Informatico Associato e della Gestione Unica del personale dell'Unione ed è stato incaricato un project manager esterno al fine di predisporre e seguire l'iter progettuale.

Il Gruppo di lavoro ha effettuato la rilevazione dei fabbisogni formativi in materia di smart working, e in seguito sono state messe in atto le iniziative formative sulle tematiche ritenute strategiche, e che sono risultate essere le seguenti:

- ✓ Per una smart leadership: ruolo dei responsabili, gestione e motivazione dei collaboratori
- ✓ Lavoro di gruppo e gruppi di lavoro in modalità smart
- ✓ Strumenti di collaboration da remoto e video-conferenza
- ✓ Il lavoro agile: spazi, tecnologie, privacy e sicurezza

A tali tematiche di forte impatto organizzativo, si è aggiunto un progetto sperimentale sull'Awareness, di tipo trasversale. In tutto, le ore di formazione sono state 5.691, per circa 696 partecipanti complessivi all'iniziativa che si è svolta nel 2020-2021.

Parallelamente al diffondersi dell'attività lavorativa in modalità agile, sono stati attivati degli specifici moduli formativi volti a implementare le competenze tecnico-digitali dei dipendenti (metodologie di lavoro, strumenti informatici, sicurezza in ambienti diversi dalla sede di lavoro), e dall'altro ad implementare le competenze trasversali già richiamate nel piano di formazione, le "cross-cutting' skills: un percorso rivolto non solo ai dirigenti, ma alla totalità del personale interessato da questa nuova modalità lavorativa.

Ai fini di procedere nell'aggiornamento delle competenze digitali e delle nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, di consentire le interazioni a distanza con i colleghi e con l'utenza, nel 2022, questa Amministrazione ha attivato un corso relativo alla transizione digitale intitolato: "Innovazione digitale e competenze. Il Piano triennale per l'Informatica 2021-2023 e la sua implementazione", erogato in due diverse sessioni, all'interno dei quali sono stati affrontati anche argomenti relativi alla nuova modalità di lavoro agile, e che ha visto il seguente tipo di beneficiari:

CLASSIFICAZIONE ISCRITTI PER CATEGORIA	CORSI SULL'INNOVAZIONE DIGITALE	INCIDENZA ISCRITTI
CATEGORIA D	7	18,42%
DIRIGENTI/RESPONSABILI	6	15,79%
CATEGORIA C	25	65,79%
TOTALE	38	100,00%
CLASSIFICAZIONE ISCRITTI PER ENTE		
COMUNE DI BAISO	0	0,00%
COMUNE DI CASALGRANDE	1	2,63%
COMUNE DI SCANDIANO	3	7,89%
COMUNE DI CASTELLARANO	5	13,16%
COMUNE DI VIANO	5	13,16%
COMUNE DI RUBIERA	7	18,42%
UNIONE TRESINARO SECCHIA	17	44,74%
TOTALE	38	100,00%

La disciplina applicabile

La disciplina applicabile al lavoro agile per tutti i dipendenti dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni ad essa aderenti è contenuta nell'allegato B) alla Deliberazione di Giunta Unione n. 69 del 7 dicembre 2021, così come integrata dalla disciplina contrattuale contenuta nel nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Nella definizione degli obiettivi e degli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, questa Amministrazione, tramite il POLA 2021/2023, ha fotografato una situazione di partenza, registratasi all'inizio dell'emergenza sanitaria (baseline), ha definito i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, ha poi individuato lo stato di implementazione, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi, nelle tre diverse fasi del programma di sviluppo: avvio, sviluppo intermedio, sviluppo avanzato.

L'obiettivo per il triennio 2023/2025 è quello di giungere a una fase di sviluppo avanzato in cui dovranno essere monitorate tutte le dimensioni indicate secondo i criteri qui illustrati.

Condizionalità, fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali) e obiettivi

L'intero Programma sul Lavoro Agile non può che essere un "work in progress" che si sviluppa con sempre nuovi aggiornamenti.

Tra le condizioni abilitanti da tenere in considerazione per lo sviluppo dello smart working si hanno:

1) Salute organizzativa

È necessario effettuare o aggiornare una mappatura delle attività e dei processi finalizzata in particolare ad individuare le attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile e le attività che non possono essere svolte secondo questa modalità (vedi POLA 2021/2023 come da atto G.U. 69/21).

2) Salute professionale

Occorre indagare per tale condizione abilitante sia le competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione) sia le competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi) e le competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie)

3) Salute economico-finanziaria

Occorre effettuare per tale condizione una valutazione dei costi e degli investimenti che derivano dalle altre tre condizioni (esempio costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali, per investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, per investimenti in digitalizzazione di procedure amministrative e di processi, di modalità di erogazione dei servizi)

4) Salute digitale

Per tale condizione, occorre valutare il possesso o la capacità di sviluppare la disponibilità di accessi dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per il lavoro da remoto, la disponibilità di procedure automatizzate per la profilazione degli utenti, con la gestione dei ruoli e delle abilitazioni, la

tracciatura degli accessi ai sistemi e agli applicativi, la disponibilità dei documenti in formato digitale, la compatibilità di soluzioni e sistemi informatici in uso con l'attuazione degli obiettivi dell'agenda digitale

Per ciascuna delle suddette condizioni si prevede di realizzare il percorso di sviluppo delineato nella tabella seguente:

4.1 Condizioni abilitanti del lavoro agile

Obiettivi	Indicatori	Stato 2022 Baseline	Fase di sviluppo 2023	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025
Salute organizzativa					
1. Monitorare nel tempo l'impatto del lavoro agile sulle prestazioni dell'ente	Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra-annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	avviato	Aggiornamento del sistema e suo affinamento (con indicazione stima del ricorso a lavoro agile nella percentuale di almeno il 10% dei dipendenti complessivi)	Consolidamento del sistema all'interno del ciclo della performance	Consolidamento del sistema all'interno del ciclo della performance
2. Garantire presidio e condivisione al consolidamento e sviluppo del percorso	Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile all'interno del Comitato di Direzione	Presente un gruppo di lavoro multidisciplinare	Affinamento e valutazione periodica dell'impatto del lavoro agile in seno al Comitato di Direzione	Valutazione periodica dell'impatto del lavoro agile in seno al Comitato di Direzione	Valutazione periodica dell'impatto del lavoro agile in seno al Comitato di Direzione
3. Garantire supporto in caso di criticità da parte di chi lavora in modalità agile e possibilità per chi	Presenza di un Help desk informatico in grado di intervenire tempestivamente sui problemi rilevati in	Presente	Mantenimento dell'attuale livello di servizio	In funzione del consolidamento del lavoro agile	In funzione del consolidamento del lavoro agile

opera nell'help desk di lavorare in modalità agile	fase di smart working				
4. Verificare la percezione dell'impatto del Lavoro agile sul benessere e sul clima lavorativo	Misurazione del livello di benessere organizzativo rispetto agli ambiti su cui ha impatto il Lavoro agile	Non rilevato	Individuazione di strumenti di rilevazione della soddisfazione dei lavoratori agili	Somministrazione test di rilevazione del benessere e di eventuali criticità ai lavoratori agili	Valutazione e riflessioni sugli esiti del monitoraggio
Salute professionale					
1. Incrementare e affinare le competenze del gruppo direzionale (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management)	Percentuale di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali nell'ultimo anno	100% del gruppo direzionale	90% in funzione del turn over	100% del gruppo direzionale	100% del gruppo direzionale e iniziative di aggiornamento
2. Incrementare e affinare le competenze organizzative del personale (capacità di lavorare per obiettivi, progetti, processi, capacità di autorganizzarsi)	Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative, anche in ambiente digitale	100% dei lavoratori agili	90% in funzione del turn over	100% dei lavoratori agili	100% dei lavoratori agili

3. Incrementare e affinare le competenze digitali del personale (capacità di utilizzare le tecnologie)	Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali e che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile	100% di chi svolge attività che possono essere svolte in modalità agile	100% di chi svolge attività che possono essere svolte in modalità agile e se necessari incremento di formazione	100% dei lavoratori agili	Consolidamento e aggiornamento costante
Salute economico-finanziaria					
1. Garantire uno sviluppo costante e sostenibile del lavoro agile	Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali utili al lavoro agile	€ 5.000,00 circa distribuiti su diversi interventi formativi	€ 5.000,00 circa distribuiti su diversi interventi formativi	€ 5.000,00 circa distribuiti su diversi interventi formativi	Adeguamento delle risorse se necessario
2. Investimenti funzionali al lavoro agile	Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali utili al lavoro a distanza	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000	Adeguamento delle risorse se necessario
Salute digitale					
1. Sistema VPN	Utenti abilitati all'accesso	150 utenti attivi	190 utenti attivi	200 utenti attivi	250 utenti attivi
2. N. Pc forniti SW	Numero dei PC a disposizione per il lavoro agile	150	190	190	200
3. Presenza di sistemi di collaboration		100 licenze di M365	150 licenze di M365	190 licenze di M365	200 licenze di M365

4. Applicativi consultabili in SW	Accesso alle applicazioni consultabili da remoto sul totale di quelle presenti	100%	100%	100%	100%
5. Servizi digitalizzati	Aumento dei servizi digitalizzati sul totale di quelli digitalizzabili	Richiesta buoni alimentari Servizi Scolastici	Pagamenti Notifiche Avvisi di Pagamento Sportello Unico Edilizia Servizi Demografici Servizi Cimiteriali Servizi Territoriali	Consolidamento dell'attività e risoluzione eventuali criticità riscontrate	Nuova mappatura servizi digitalizzabili degli Enti
6. Mantenere l'organizzazione sicura, aggiornando il sistema di protezione dei dati personali in funzione dell'impatto del lavoro agile sulle procedure e sul sistema dei rischi dell'Ente	Adozione di policy in materia di privacy per i dipendenti che operano in modalità agile	Avvio del percorso di aggiornamento di policy	Aggiornamento di policy	Consolidamento	Consolidamento

Contributo al miglioramento della Performance

L'implementazione e lo sviluppo del lavoro agile si pone per l'Unione Tresinaro Secchia e per i Comuni ad essa aderenti in una organizzazione del lavoro già orientata ai risultati. Il sistema di misurazione e valutazione della performance degli Enti prevede l'assegnazione di obiettivi riconducibili al ciclo della performance, con lo scopo principale di coinvolgere le persone negli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di valorizzare le competenze professionali e di responsabilizzare il personale verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività. Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza come illustrati nella specifica Sottosezione Performance del presente Piano. Il contributo al miglioramento della Performance si declina attraverso le tre dimensioni organizzative come da tabella seguente:

4.2 Le performance organizzative relative al lavoro agile

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	Stato 2022 Baseline	Fase di sviluppo 2023	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE			ECONOMICITÀ			
	Ridurre i costi pro capite di funzionamento dell'ente, nelle sue diverse sedi	Razionalizzazione e rimodulazione dell'orario settimanale lavorato in presenza, con una riduzione dei costi energetici per gli enti	Rilevabile all'interno del report dei consumi degli enti	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante
			EFFICIENZA			
	Incremento delle ore lavorate in periodi tradizionalmente di assenza (malattia e congedi)	Aumento del ricorso allo smart working nello svolgimento temporaneo di attività lavorativa non eseguibile in presenza con incremento della produttività e	Rilevabile all'interno del gestionale presenze	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante	Rilevazione, consolidamento e aggiornamento costante

		presidio dei processi lavorativi				
			EFFICACIA			
	Migliorare la percezione della qualità del servizio reso con il ricorso al Lavoro agile	Assenza di reclami legati alla modalità di erogazione della prestazione lavorativa	Rilevabile all'interno del sistema dei Servizi di Relazione con il Pubblico	Monitoraggio costante	Monitoraggio costante	Monitoraggio costante

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

La sottosezione è composta da:

- 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.
- 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Sulla base del modello organizzativo e della ottimale allocazione dei profili professionali sotto il profilo quali-quantitativo consente di aumentare la probabilità di raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi al territorio ed alla collettività.

La strategia di pianificazione può prevedere di valutare i seguenti aspetti:

- a) capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;
- b) stima del trend delle cessazioni;
- c) stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:
 - digitalizzazione dei processi;
 - processi di esternalizzazione/internalizzazione e/o di potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali-quantitativo delle risorse umane;

In relazione alle dinamiche organizzative le strategie in materia di "capitale umano" devono tenere in conto di:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di inquadramento;
- Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori;
 - c) meccanismi di progressione di carriera;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o *training on the job*);
 - e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out;
 - h) forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - l) stabilizzazioni.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La consistenza complessiva della dotazione al 31/12/2022 è la seguente:

Profilo	cat	Unità in servizio al 31/12/2022
Funzionario	D3	1
Vice segretario	D3	1
istr direttivo tecnico ambiente	D	1
istr direttivo	D	2
istr direttivo biblioteca e serv culturali	D	1
istr direttivo tributi	D	1
istr direttivo amm*	D	4
istr direttivo tecnico**	D	2
pedagogista	D	
Istruttore amministrativo	C	20
Istruttore amministrativo ragioniere	C	1
Ragioniere economo	C	
educatrice	C	13
Geometra	C	4
Istruttore tecnico geometra	C	1
collab amministrativo informatico	B3	3
Autista macch operatrici complesse	B3	1
Collaboratore cuoco	B3	1
Cuoco	B	1
Manutentore spec autista	B	1
Esecutore amm	B	1
esecutore scuola infanzia	B	4
Esecutore amministrativo/messo	B	2
		66

* di cui 1 incarico ex art. 110

**Incarichi ex art. 110

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

A) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Normativa applicabile.

Il Comune di Castellarano, quale Ente già soggetto al patto di stabilità interno, soggiace alle limitazioni di spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 296/2006 che fissa tale limite nel valore medio del triennio 2011-2013; tale valore è fissato nella somma di € 3.193.024,23.

La disposizione introdotta dal D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, in particolare contenuta nell'art. 33 comma 2, suddivide i comuni all'interno di valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Inoltre, individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

L'art. 32 comma 5 del TUEL prevede quanto segue “... I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte”.

La disposizione di cui all'art. 3 comma 5 sexies del DL n. 90/2014, che consente di considerare nella capacità assunzionale dell'ente anche il personale cessato in corso d'anno, è stata prorogata per il triennio 2022/2024, ai sensi dell'art. 13 comma 5ter D.L. n. 4/2022.

Il trend delle cessazioni che danno luogo a nuove assunzioni di personale è rappresentato nella successiva sezione B).

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Normativa applicabile.

La spesa di personale del comune di Castellarano non può superare il limite previsto all'art. 1, commi 557 e 557-quater, della legge 296/2006 (valore medio del triennio 2011-2013) pari a € 3.193.024,23.

La spesa di personale 2021 (ultimo consuntivo approvato) per il Comune di Castellarano è pari ad € 2.992.200,92, pertanto è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

Per il Comune di Castellarano il rapporto calcolato di cui al D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 è il seguente:

Spese di personale 2021: 2.992.200,92/ Media entrate netto FCDE: 15.270.600,09 = **19,59%**

La fascia demografica di cui alla lettera f) presenta i seguenti valori soglia (relativamente all'anno 2023):

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10.000-59.999	27%	21%	31%

Il comune di Castellarano, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,59%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM.

- l'incremento teorico disponibile ammonta ad € 1.130.861,11

- l'incremento calmierato di cui alla tabella 2 risulta di € 620.036,48;

- il Comune può quindi procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato solo entro la misura dell'incremento calmierato di € 620.036,48.

L'eventuale maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto all'ultimo rendiconto approvato, non si computerà nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06, ai sensi dell'art. 7 comma 1 DM 17/03/2020.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La capacità assunzionale a tempo determinato calcolata ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni è quantificata come segue:

Descrizione	Importi lordi
Spesa per lavoro flessibile 2009	96.296,91
Decurtazione per convenzione con servizio associato sismica e trasferimento alla Provincia di Reggio Emilia (dal 1° gennaio 2019)	- 6.100,00
Cessione all'Unione per quota Dirigente art. 110 c. 2	- 30.000,00 dal 2021

Quota disponibile 2021 e segg

60.196,91

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

L'ente Comune di Castellarano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) cessazioni e stima del trend delle cessazioni del triennio:

Cessazioni previste 2023-2025

- n. 1 Istruttore Direttivo D
- n. 2 Istruttore Amministrativo C
- n. 1 Collaboratore Amministrativo B3

Oltre ad eventuali ulteriori cessazioni ad oggi non prevedibili

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

C) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2023/2025

c.1) Copertura a tempo indeterminato

Anno 2023

Unità	Profilo	Cat.	Budget assunzionale	Modalità Copertura	Note
2	Istruttore direttivo	D	Già destinati nei PTFP precedenti	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	
2	Istruttore amministrativo	C	56.000,00	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	
1	Istruttore tecnico	C	28.000,00	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	

Anno 2024

Unità	Profilo	Cat.	Retr. Fissa	Modalità Copertura	Note
1	Pedagogista	D	30.600,00	Dall'esterno (mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico)	
1	Esecutore tecnico	B	20.073,00	Dall'esterno (mobilità, avviamento a selezione)	

Anno 2025

Unità	Profilo	Cat.	Retr. Fissa	Modalità copertura	Note
	Profili vari			Eventuale copertura posti per sostituzione personale cessato	

La suddetta programmazione avviene nel rispetto della capacità assunzionale dell'ente determinata nel punto b) e c) e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

In aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

- assunzioni per mobilità in entrata, da enti con i medesimi vincoli assunzionali di questo comune, compensative di mobilità in uscita non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
- ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110, comma 1, del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;

- c) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare e la cui cessazione non sia prevista nella presente deliberazione;
- d) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale di cui al punto a.3;
- e) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto.

c.2) Copertura a tempo determinato

Descrizione	Spesa prevista che incide sul limite lavoro flessibile		
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
n. 3 Incarichi ex art. 110, comma 1, TUEL	0,00	0,00	0,00
Assunzioni a tempo determinato servizi educativi	55.000,00	55.000,00	50.000,00
Tirocini	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Totale	60.000,00	60.000,00	55.000,00

La suddetta programmazione avviene nel rispetto del tetto di spesa fissato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e determinato con indicato nel punto a.3) e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

In ogni caso le assunzioni previste nella programmazione (a tempo indeterminato e determinato) sono comunque subordinate al rispetto delle norme che impongono divieti assunzionali e ai vincoli di finanza pubblica vigenti al momento dell'assunzione medesima.

D) Nuova dotazione organica dell'Ente:

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/01 si rende necessario definire la nuova dotazione organica in coerenza con la nuova Programmazione del fabbisogno 2023/2025. Pertanto, la consistenza complessiva della dotazione organica è la seguente (posti coperti alla data del 31 dicembre 2022 come indicati nel punto 3.3.1 + posti previsti nella programmazione):

Profilo	cat	Unità in servizio al 31/12/2022	Unità di cui è prevista la copertura nel piano	Totale
Funzionario	D3	1		1
Vice segretario	D3	1		1
istr direttivo tecnico ambiente	D	1		1
istr direttivo	D	2	2	4
istr direttivo biblioteca e serv culturali	D	1		1
istr direttivo tributi	D	1		1
istr direttivo amm*	D	4		4
istr direttivo tecnico**	D	2		2
pedagogista	D			0
Istruttore amministrativo	C	20	2	22
Istruttore amministrativo ragioniere	C	1		1
Ragioniere economo	C			0
educatrice	C	13		13
Geometra	C	4		4
Istruttore tecnico geometra	C	1	1	2
collab amministrativo informatico	B3	3		3
Autista macch operatrici complesse	B3	1		1
Collaboratore cuoco	B3	1		1
Cuoco	B	1		1
Manutentore spec autista	B	1		1
Esecutore amm	B	1		1
esecutore scuola infanzia	B	4		4
Esecutore amministrativo/messo	B	2		2
		66	5	71

* di cui 1 incarico ex art. 110

**Incarichi ex art. 110

F) Spesa per il personale

	Media 2011/2013	2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	€ 2.642.594,53	€ 2.266.700,00	€ 2.263.700,00	€ 2.288.000,00
Spese macroaggregato 103	€ 25.413,00	€ 25.550,00	€ 25.550,00	€ 25.550,00
Irap macroaggregato 102	€ 124.054,24	€ 126.162,00	€ 128.812,00	€ 128.812,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: assegni familiari mensa e formazione	€ 4.584,33			
Altre spese: quota parte unione tresinaro secchia	€ 565.367,75	€ 776.248,82	€ 776.248,82	€ 776.248,82
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	€ 3.362.013,85	€ 3.194.660,82	€ 3.194.310,82	€ 3.218.610,82
(-) Componenti escluse (B)	€ 168.989,62	€ 164.488,36	€ 164.488,36	€ 164.488,36
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 3.193.024,23	€ 3.030.172,46	€ 3.029.822,46	€ 3.054.122,46

Formazione del personale

La formazione del personale riguarda le strategie per riqualificare o potenziare le risorse umane in termini di competenze tecniche e/o trasversali, organizzate per settore/ambito organizzativo e/ famiglia professionale, anche attraverso una progettazione degli interventi ad hoc ed alla definizione delle modalità organizzative, tra cui si possono prevedere:

- attivazione di risorse interne e/o esterne;
- definizione di obiettivi e i risultati attesi sotto il profilo della performance individuale e organizzativa.

Allegato n. 3: "Piano della formazione del personale 2023 dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti"

Sezione 4. Monitoraggio

In questa sezione sono indicati gli strumenti, le modalità, le tempistiche e gli organi competenti del monitoraggio degli obiettivi e dei risultati ottenuti. Sono inoltre evidenziate le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, ed i soggetti responsabili.

Le sottosezioni “2.1 Valore pubblico” e “2.2 Performance” sono rendicontate all'interno della Relazione sulla performance, come previsto all'artt. 6 e 10 c. 1 let. b) Dlgs n. 150/2009.

La sottosezione “2.3 Rischi corruttivi e trasparenza” è rendicontata ai sensi delle indicazioni ANAC in materia, in coerenza con i regolamenti sui controlli interni.

La Sezione “3 Organizzazione e capitale umano” prevede il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale da parte del OIV/Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione è previsto annualmente in sede di controllo strategico ai sensi dell'art. 147 ter del D.Lgs. 267/2000 e dai regolamenti sui controlli interni da parte del Consiglio Comunale.

I Dirigenti/Responsabili, in accordo con i referenti politici, predispongono la rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi previsti dal DUP.

Sezione	Sottosezione	Modalità di monitoraggio	Tempistica	Organo competente
2	2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	v. Reg. Controlli interni (31/07 e a Rendiconto)	Consiglio comunale
		Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	31 marzo	RTD*
	2.2 Performance	Monitoraggio infrannuale obiettivi di performance	v. Reg. Controlli interni 30 giugno	Nucleo di valutazione/Giunta comunale
		Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	31 marzo	CUG**
		Relazione annuale sulla performance	v. Reg. Controlli interni 30 aprile (anno successivo)	Giunta comunale
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA***	Annuale	RPCT/Responsabili
		Relazione annuale del RPCT****, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC	RPCT
Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza		Di norma primo semestre dell'anno	Nucleo di valutazione	
3	3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Su base triennale	Nucleo di valutazione
	3.2 Organizzazione del lavoro agile			
	3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale			
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	30 aprile (anno successivo)	

*RTD = Responsabile della transizione al digitale

Trasparenza

** CUG = Comitato Unico di Garanzia

***PNA = Piano Nazionale Anticorruzione

****RPCT = Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della