



COMUNE di RUSSI

Provincia di Ravenna

Deliberazione n. **61**

TRASMESSA: ai CAPIGRUPPO

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2022-2024

L'anno 2022, il giorno 26 del mese di Maggio alle ore 15:30, in Russi, presso la Residenza Comunale e nell'apposita sala delle adunanze;

Convocata a cura del Sig. Sindaco, si è oggi riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei sigg.:

COGNOME E NOME	CARICA	(P) PRESENTE (A) ASSENTE
PALLI VALENTINA	SINDACO	P
BAGNOLI ANNA GRAZIA	VICE SINDACO	P
DONATI ALESSANDRO	ASSESSORE	A
FREGA MIRCO	ASSESSORE	P
GORI JACTA	ASSESSORE	P
GRILLI MONICA	ASSESSORE	P

Presenti n° 5 Assenti n° 1

Assiste il Segretario Paolo Cantagalli, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra Valentina Palli, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA

Visto il DUP 2022-2024;

Preso atto della introduzione nell'ordinamento del Piano Integrato Attività Organizzazione (PIAO) inteso come adempimento semplificato volto a *sostituire*, includendoli in un documento unico, una serie di piani di competenza della Giunta che fino ad oggi le Amministrazioni locali erano tenute a predisporre distintamente:

- 1) il Piano degli obiettivi (PDO)
- 2) il Piano della performance
- 3) il Piano del lavoro agile (POLA)
- 4) il Piano della formazione
- 5) il Piano triennale del fabbisogno del personale
- 6) il Piano di prevenzione alla corruzione e per la trasparenza (PTPCT)

Il fine ultimo di tale innovazione è quello di rendere più coordinato ed efficace il processo di programmazione gestionale, in attuazione del DUP: *dalle strategie dell'Ente discendono "a cascata" gli obiettivi di performance, con assegnazione delle risorse necessarie e individuazione dei fabbisogni assunzionali e formativi conseguenti;*

Visto:

- che il D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021 n.113 all'articolo 6 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- che il D.L. 80 prevede l'approvazione, entro 120 giorni dall'entrata in vigore, di uno o più D.P.R. di abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO; entro il medesimo termine, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, avrebbe dovuto adottare un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;
- che il D.L. 228 del 30/12/2021 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (noto come "Mille proroghe") ha fissato al 31 marzo 2022 tale previsione normativa e fissato al 30 aprile 2022 il termine per la prima adozione del PIAO, in modo da concedere il tempo necessario per l'adozione dei decreti attuativi;
- che il D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" ("decreto legge PNRR-2") ha prorogato la data di riferimento al 30 giugno 2022, fatto salvo un ulteriore differimento con il decreto attuativo a settembre ovvero a 120 giorni dalla data ultima per l'approvazione del bilancio di previsione, nel frattempo giunta, di rinvio in rinvio, al 31 maggio;

Attesa la necessità di non rimandare ulteriormente l'approvazione formale dei documenti di pianificazione gestionale del Comune, messi a punto in questi mesi sulla base delle priorità definite dagli organi politici;

Preso atto della bozza di Piano tipo e della bozza di D.P.R. che individua e abroga le norme che impongono agli enti l'adozione dei singoli Piani assorbiti dal nuovo strumento (cfr. parere Consiglio di stato 506/2022);

Ritenuto quindi, nelle more dell'adozione definitiva dei predetti decreti, di adottare un PIAO di natura transitoria su proposta del Segretario comunale, dirigente apicale dell'Ente, articolata nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

- 2A: **Valore pubblico**
- 2B: **Piano della performance**
- 2C: **Rischi corruttivi e trasparenza**

SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

- 3A: **Struttura organizzativa**
- 3B: **Piano dei fabbisogni di personale**
- 3C: **Piano della formazione**
- 3D: **Organizzazione del lavoro agile**
- 3E: **Azioni positive per le pari opportunità**

SEZIONE 4. Monitoraggio PIAO

Sottolineato che il nuovo Piano è stato realizzato in base allo schema condiviso in collaborazione con la Conferenza dei segretari dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, in considerazione delle funzioni gestite in convenzione con la stessa, rilevanti sui temi oggetto del Piano (gestione del personale, Nucleo Valutazione, Informatica):

Richiamata la disciplina vigente con riferimento ai singoli strumenti di programmazione, alla quale è stata improntata la definizione del PIAO in attesa di indicazioni normative puntuali che orientino le pubbliche amministrazioni (*vengono analizzati di seguito i presupposti relativi all'adozione dei singoli documenti*);

VALORE PUBBLICO

Visto lo schema tipo di PIAO, che richiede anzitutto la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi e indicatori coerenti con i contenuti strategici/operativi del DUP. Il documento denominato "Valore pubblico" costituisce lo snodo fondamentale fra DUP e performance, in quanto rappresenta gli obiettivi gestionali secondo la ripartizione del DUP, con riferimento anche ai parametri di accessibilità, semplificazione e digitalizzazione (P.E.B.A.; obiettivo "PIANO INNOVAZIONE DIGITALE");

Sottolineato che il documento in esame comprende alcuni indicatori di impatto correlati all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo; sono riportati anche gli obiettivi e indicatori previsti dal PRT della Regione in relazione alle funzioni strategiche nonché quelli individuati dalle altre sezioni del PIAO (*cf. misure prioritarie del Piano anticorruzione, come quella sul PNRR; Piano delle azioni positive per le pari opportunità*). In sostanza, "Valore pubblico" prende il posto del "Piano dettagliato degli obiettivi" redatto negli esercizi precedenti in base all'art. 108 del Testo unico;

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

Visto lo schema tipo di PIAO, che comprende il "Piano della performance" disciplinato dal D. Lgs. 150/2009 e dalle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il "Piano della performance" (sottosezione 2B) assegna alle singole strutture organizzative

(CDR) gli obiettivi gestionali, corredati da idonei indicatori di efficacia ed efficienza, in attuazione delle indicazioni generali contenute nel DUP e recepite all'interno del PIAO nel documento "Valore pubblico" (sottosezione 2A);

PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE

Visto lo schema tipo di PIAO;

Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*". In particolare, in base all'art. 1, comma 8, l'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione individuato ai sensi del comma 7 (RPCT), adotta il Piano triennale di prevenzione della corruzione contenente l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenirli;

Sottolineato che l'adozione del Piano in esame costituisce un atto dovuto, pena l'applicazione, da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione, di una sanzione amministrativa, salvo che il fatto costituisca reato;

In collaborazione con la Conferenza dei segretari dell'Unione Comuni Bassa Romagna (RPCT degli enti coordinati dal Segretario/Direttore dell'Unione) è stato predisposto lo schema allegato di "*Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza del Comune di Russi (2022-2024)*", che comprende:

- il *Piano triennale di prevenzione della corruzione* (art. 1, comma 8, legge 190/2012);
- il *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* (art. 10 d. lgs. 33/2013);
- il "*Codice di comportamento*" del personale predisposto dal Servizio contenzioso del lavoro in attuazione del Codice nazionale (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001; D.P.R. n. 62/2013);

Preso atto che lo schema di PTPCT 2022-2024 è stato predisposto sulla base delle *metodologie* elaborate nell'ambito della sperimentazione coordinata da FORMEZ nel 2013 e successivamente adeguate al PNA aggiornato periodicamente da ANAC, secondo i seguenti *step*:

- analisi del contesto di riferimento: il contesto territoriale è costituito da un tessuto economico e sociale tendenzialmente dinamico e coeso, sorretto dalle istituzioni locali. Il contesto è caratterizzato anche da rilevazioni statistiche sulla infiltrazione della criminalità organizzata: i dati disponibili sono meno rilevanti rispetto ad altre aree geografiche, come può evincersi dalle relazioni di questi anni sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e negli incontri svolti presso la Prefettura di Ravenna, nella consapevolezza tuttavia che occorre comunque rafforzare gli strumenti di prevenzione e di contrasto della illegalità con riferimento alle attività più esposte al rischio;
- analisi del contesto interno: l'assetto istituzionale, pur mantenendo l'autonomia gestionale di numerose funzioni, è caratterizzato da un percorso condiviso di cooperazione fra le varie istituzioni locali (Provincia, Unione Comuni Bassa Romagna, Comuni di Ravenna e Cervia per la gestione associata del welfare) che ha consentito finora di arginare in qualche modo gli effetti negativi delle crisi che si sono succedute senza soluzione di continuità nell'ultimo decennio (crisi finanziaria globale, pandemia, ora la guerra In Ucraina);
- mappatura generale dei processi: nel Piano sono evidenziati i rischi specifici su cui intervenire sulla base delle priorità emerse nell'analisi;

- definizione delle misure organizzative da adottare nell'ottica della prevenzione di tali rischi, a seguito anche di numerosi colloqui di approfondimento con i responsabili delle aree e dei settori;
- assegnazione delle misure organizzative agli stessi responsabili, all'interno del piano performance.

Visto il Piano Nazionale Anticorruzione elaborato da ANAC per il triennio 2019-2021 (cfr. delibera n. 1064 del 13 novembre 2019), attraverso il quale l'Autorità coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, co. 4, lett. a), l. n. 190/2012). Secondo quanto evidenziato dall'Autorità: *“La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. A tal fine, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance e nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT”* (PNA 2019-2021 pag. 19). In sostanza, il Piano della performance dell'Ente deve recepire le misure organizzative individuate nell'ambito del Piano anticorruzione;

Dato atto che le misure organizzative ritenute prioritarie all'interno dell'Allegato D del PTPCT sono state recepite nell'ambito del Piano della performance, con definizione di tempi, responsabili e indicatori, fermo restando che la generalità delle misure contenute nell'Allegato D rileva ai fini della valutazione della performance individuale;

Visto il documento ANAC del 2 febbraio 2022 a oggetto: *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”*, nel quale si suggerisce tra l'altro di bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione. Inoltre, per le amministrazioni che adottano il PIAO, nella mappatura dei processi occorre considerare sicuramente anche quelli relativi al raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il “valore pubblico” e, in generale, quelli che afferiranno alle risorse del PNRR;

Sottolineato che nello schema di PTPCT 2022-2024 sono state recepite le indicazioni contenute nella relazione finale del RPCT, redatta in base agli esiti del monitoraggio sul PTPCT 2021-2023 in conformità all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. Da tale monitoraggio discende una valutazione nel complesso soddisfacente sulla idoneità delle misure adottate, ferma restando la necessità di aggiornare e in alcuni casi potenziare le misure di maggior rilievo, come si evince nella sintesi di seguito riportata:

MISURE GENERALI con riferimento alla generalità dei rischi

- Codice di comportamento: nel 2021 sono state realizzate le misure individuate nel Piano, in particolare il Codice è stato adeguato alla luce delle Linee guida ANAC approvate con delibera n. 177/2020 e tenuto conto della nuova regolamentazione in materia di lavoro agile, nella consapevolezza che il codice dell'Ente non deve essere

una generica ripetizione dei contenuti del codice nazionale di cui al d.P.R. 62/2013 (v. Allegato C del PTPCT).

Nel 2022-24 occorre verificare l'impatto delle nuove disposizioni, comprese quelle in materia di utilizzo dei *social network* richieste dall'art. 4 del Decreto PNRR 2 e inserite nel Codice nelle more dell'adeguamento del DPR 62/2013 (da monitorare in base al numero dei procedimenti disciplinari in materia: V. indicazioni sintetizzate nel Codice di comportamento, nell'Allegato A – Misura generale B e nell'Allegato D – Misura 25).

- Rotazione del personale: nel 2021 sono state avviate le misure individuate nel Piano.

Nel 2022-2024 si prevede il proseguimento delle azioni programmate (da monitorare in base al numero delle rotazioni ordinarie/straordinarie comunicate a fine esercizio dai responsabili delle strutture: V. indicazioni previste nell'Allegato A – Misura generale C e nell'Allegato D – Misura 38);

- Conflitto d'interessi: nel 2021 sono state realizzate le misure programmate (dichiarazioni di inconferibilità al conferimento dell'incarico e, ogni anno, di incompatibilità; nuove procedure previste dal Codice di comportamento ai fini dell'emersione dei casi di conflitto d'interessi; dichiarazioni più specifiche di insussistenza di cause di conflitto di interesse per gli affidamenti di incarichi professionali).

NB sono state adottate misure ulteriori a quelle obbligatorie, con riferimento alla estensione della raccolta delle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità (in formato digitale) a tutti gli incaricati di Posizione Organizzativa – oltre che a segretari e dirigenti.

Nel 2022-2024 si prevede un ulteriore rafforzamento dei controlli sulle dichiarazioni, anche mediante verifiche a campione sui precedenti penali (da monitorare in base al numero delle verifiche effettuate dal Servizio personale: V. indicazioni previste nell'Allegato A – Misura generale D e nell'Allegato D – Misure 8, 23 e 24).

- Whistleblowing: nel 2021 sono state realizzate le misure programmate (sw conforme a prescrizioni ANAC)

Misure confermate per gli anni successivi (cfr. Allegato A – Misura generale G);

- Formazione: nel 2021 sono state realizzate le attività programmate.

Le iniziative formative di natura trasversale vengono rilanciate all'interno del Piano 2022-2024, in attuazione dell'art. 4 del Decreto PNRR 2 che dispone lo svolgimento di un ciclo di formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico per i neoassunti, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità (da monitorare in base al numero iscritti ai corsi organizzati dal Servizio personale: cfr. Allegato A – Misura generale D e Allegato D – Misura 27; VEDI ANCHE PIANO DELLA FORMAZIONE);

- Trasparenza: sono state realizzate le misure programmate, con riferimento alla generalità degli obblighi di pubblicazione ed in particolare alle disposizioni in tema di accesso civico (v. Allegato B del PTPCT).

Misure confermate per gli anni successivi (da monitorare in base alle “griglie di rilevazione” del Nucleo di valutazione, ai dati statistici sugli accessi su “Amministrazione trasparente” e ai dati sugli accessi civici: cfr. Allegato A – Misura generale F; Allegato B; Allegato D Misura 1)

- Pantouflage: sono state realizzate le misure programmate

Misure confermate per gli anni successivi (da monitorare in base ai dati forniti dal Servizio appalti: cfr. Allegato A – Misura generale E; Allegato D – Misura 30);

- Commissioni e incarichi: sono state realizzate le misure programmate

Misure confermate per gli anni successivi (da monitorare in base alle dichiarazioni dei commissari raccolte dal Servizio personale e dal Servizio appalti: cfr. Allegato A – Misura generale D-E; Allegato D – Misure 21 e 32);

- Patti di integrità: sono state realizzate le misure programmate, con applicazione del “Protocollo per la qualità e la trasparenza degli appalti pubblici” stipulato in Provincia

Misura da monitorare con particolare cura negli anni successivi (in base ai dati forniti dal Servizio appalti: cfr. Allegato A – Misura generale E; Allegato D – Misura 7 e 34);

MISURE SPECIFICHE con riferimento a rischi specifici

- Controllo: misura eliminata nel 2021

2022-24: avvio controlli sul PNRR e sul corretto uso dei fondi europei, con riferimento alle opere oggetto di finanziamento (da monitorare in base agli indicatori condivisi con la Conferenza dei segretari dell'Unione Comuni Bassa Romagna e inseriti nel PIANO PERFORMANCE: cfr. Allegato D – Misura 10; MISURA INSERITA FRA GLI OBIETTIVI E INDICATORI DEL PIANO PERFORMANCE)

Viene rafforzata inoltre l'azione di contrasto al gioco d'azzardo, ritenuta particolarmente rilevante alla luce dei dati recenti di contesto esterno (da monitorare in base agli indicatori risultanti nella analisi di contesto: cfr. Allegato D – Misura 39);

- Trasparenza: Ulteriori pubblicazioni previste nell'Allegato B finalizzate soprattutto alla digitalizzazione e semplificazione dell'accesso ai servizi pubblici e alle informazioni (*servizi on line; websit, ecc.*);

Nel 2022-2024 si prevede il rafforzamento delle pubblicazioni in materia di appalti pubblici, alla luce delle nuove disposizioni in materia (art. 29 D.lgs. n. 50/2016 come modificato dalla L. n. 108/2021) (da monitorare in base ai dati statistici sugli accessi a “Amministrazione trasparente”: cfr. Allegato B; Allegato D Misura 35).

- Etica: nel 2021 sono state attuate le prescrizioni del Codice di comportamento

2022-2024: monitorare le nuove misure inserite nel Codice, con particolare riferimento a quelle ulteriori rispetto a quelle obbligatorie (ad es. procedura per la corretta gestione dei telefoni) (da mo-

monitorare in base al numero dei procedimenti disciplinari in materia: V. indicazioni nel Codice di comportamento, Allegato C del PTPCT e nell'Allegato D, Misura 9.

- Regolamentazione: nel 2021 è stata impostata la revisione organica di regolamenti, schemi e slide sugli appalti e sui relativi incentivi, condivisa nella directory dedicata “Strumenti di integrazione e coordinamento”;

2022-2024: sviluppare il percorso di adeguamento continuo degli schemi sugli appalti (da monitorare in base agli aggiornamenti sulla intranet e/o mediante specifici eventi formativi: cfr. Allegato D – Misure 6, 26, 36; MISURA INSERITA FRA GLI OBIETTIVI E INDICATORI DEL PIANO PERFORMANCE)

- Semplificazione: 2021: implementazione dei servizi digitali (“Piano Innovazione digitale”)

Da sviluppare ulteriormente nel triennio 2022-2024 (da monitorare in base agli indicatori sull'obiettivo trasversale “Piano Innovazione Digitale”, inseriti nel PIANO PERFORMANCE: cfr. Allegato D – Misure 11, 13, 14, 40; MISURA INSERITA FRA GLI OBIETTIVI E INDICATORI DEL PIANO PERFORMANCE)

- Formazione: 2021: focus su appalti pubblici e terzo settore, Le iniziative formative in materia di appalti vengono riprese all'interno del Piano 2022-2024 (da monitorare in base a numero iscritti ai corsi organizzati dal Servizio personale: cfr. Allegato D Misura 2, 3, 4, 5, 12, 16, 28, 29, 31 e 33; MISURA INSERITA FRA GLI OBIETTIVI E INDICATORI DEL PIANO PERFORMANCE)

Per una elencazione integrale delle 40 misure generali/specifiche programmate per il triennio 2022-24 si rimanda all'Allegato D del Piano, in cui sono evidenziate le misure inserite nel Piano della performance, in quanto ritenute prioritarie; fermo restando che la totalità delle misure organizzative individuate dall'Allegato rileva ai fini della valutazione individuale della prestazione di lavoro.

Richiamato inoltre il percorso partecipativo adottato per la predisposizione del PTPCT 2022-2024:

- l'organo di indirizzo politico-amministrativo ha formulato gli obiettivi generali nell'ambito del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, dal quale discendono i seguenti indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza: a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici; b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico ;

- lo schema di PTPCT è stato sottoposto in via preliminare alla Giunta;

- cittadini e stakeholder sono stati invitati a inviare osservazioni o suggerimenti , tramite una news pubblicata sul sito;

Richiamate anche le numerose iniziative svolte in questi anni al fine di condividere buone pratiche e proposte innovative con il personale degli enti, i cittadini e gli stakeholder (eventi formativi in materia di trasparenza, accesso civico, appalti pubblici, Codice di

comportamento ecc.; condivisione schemi e modalità applicative in direzione operativa, istruzioni operative, ecc.);

Le iniziative di tipo partecipativo e formativo hanno contribuito alla definizione dello schema di PTPCT;

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Visto lo schema tipo di PIAO, che prevede tra gli altri l'inserimento dei documenti inerenti l'organigramma e il funzionigramma dell'Ente, nonché il piano di utilizzo del personale nei vari settori.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Ritenuto di dover procedere all'approvazione del Piano triennale di fabbisogni del personale, ai sensi degli artt. 6, 6bis e 6 ter del d. lgs. 165/01 e ss.mm.ii., ai fini di una congrua allocazione delle persone rispetto ai risultati da raggiungere e in coerenza con il bilancio e gli indirizzi generali contenuti nel DUP (cfr. punto 8.2 lettera j) dell'allegato 4.1 al D. Lgs. n. 118/2011). In particolare il Piano delle assunzioni comprende le scelte necessarie alla realizzazione degli obiettivi indicati nella sezione 2 del PIAO, con particolare riferimento agli interventi finanziati con il PNRR e alle altre priorità dell'Ente, tenuto conto della necessità affermata dal Decreto legge PNRR-2 di sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione;

Sottolineato che il Piano dei fabbisogni assunzionali è compatibile con i vincoli di spesa stabiliti dall'ordinamento, tenuto conto del contributo in materia dato dal diritto vivente, come illustrato all'interno del documento allegato;

PIANO DELLA FORMAZIONE

Ricordato che lo schema di PIAO comprende il Piano della formazione, nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia. Il Piano individua i fabbisogni formativi funzionali alla realizzazione degli obiettivi definiti nella Sezione 2, di conseguenza il Piano della formazione assume all'interno del PIAO una valenza triennale;

PIANO DEL LAVORO AGILE

Attesa l'esigenza di pianificare il ricorso al lavoro agile nella fase post emergenza sanitaria, in conformità alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e al regolamento in materia approvato dalla giunta comunale, nelle more del nuovo contratto nazionale, in modo da favorire gli obiettivi di innovazione organizzativa oltre che di natura conciliativa e di risparmio energetico senza pregiudicare in alcun modo la fruizione dei servizi erogati agli utenti. All'interno del documento è previsto l'utilizzo di una *scheda individuale* finalizzata a rafforzare gli strumenti di misurazione della performance individuale e di riflesso collettiva, a integrazione del sistema di valutazione vigente;

AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Ricordato che il PIAO comprende anche il "*Piano delle azioni positive*", adottato in base alla proposta del Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2020-2022 trasmessa in data

17/02/2020 agli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. n. 165/2001 nonché alle OOSS e alla Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna ed approvato con delibera G.C. n. 21 del 27/02/2020, in attuazione del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246". Il Piano è stato integrato alla luce delle previsioni dell'art. 5 del Decreto legge "PNRR 2";

RAZIONALIZZAZIONE E UTILIZZAZIONE DOTAZIONI INFORMATICHE

La giunta comunale, con delibera n. 20 del 19/2/2019, avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL DISCIPLINARE INTERNO PER L'ACCESSO E L'UTILIZZO DI APPARATI E SERVIZI INFORMATICI DEL COMUNE DI RUSSI", ha definito le modalità per l'utilizzazione delle dotazioni informatiche;

Tutto ciò premesso,

Visto lo schema allegato di PIAO per il triennio 2022-2024;

Visti:

- il Testo unico degli enti locali;
- lo Statuto;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Sottolineato che i contenuti del PIAO sono stati comunicati preventivamente alle organizzazioni sindacali, in data 9 maggio 2022 e 20 maggio 2022, limitatamente ai profili di competenza (Sezione 3; piano fabbisogno del personale e modifiche al Codice di comportamento);

Sottolineato inoltre che i contenuti del PIAO sono coerenti con i documenti di programmazione finanziaria dell'Ente;

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti, in data 24/05/2022, con riferimento al Piano dei fabbisogni di personale;

Acquisito il parere interno della Dirigente dell'Area Personale e organizzazione, con riferimento alla Sezione 3;

Visto l'allegato parere favorevole espresso dal Segretario in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi degli artt. 49 - comma 1 - e 147-bis del testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.;

Visto l'allegato parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione ai sensi degli artt. 49 - comma 1 - e 147-bis del testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.;

Con voti unanimi resi in forma palese

DELIBERA

1) Di approvare lo schema allegato di PIAO 2022-2024, redatto su proposta del Segretario comunale, articolato nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

(redatta con il supporto del servizio Controllo di gestione dell'Unione)

- 2A: **Valore pubblico** (obiettivi e indicatori per politiche DUP)
- 2B: **Piano della performance** (obiettivi e indicatori per CDR)
- 2C: **Rischi corruttivi e trasparenza**

SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

(a cura del Area Risorse Umane dell'Unione)

- 3A: **Struttura organizzativa**
- 3B: **Piano dei fabbisogni di personale**
- 3C: **Piano della formazione**
- 3D: **Organizzazione del lavoro agile**
- 3E: **Azioni positive per le pari opportunità**

SEZIONE 4. Monitoraggio PIAO

2) di individuare, come richiesto dal PNA 2019, il seguente **Responsabile Anagrafe unica Stazioni Appaltanti**: dott.ssa Piera Ghirardini, responsabile dell'Area Servizi Generali del Comune;

3) di individuare per il 2022, ai fini di quanto previsto dall'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 21/5/2018 i seguenti *obiettivi a elevata strategicità*:

- Titolo obiettivo: FIERA DEI SETTE DOLORI (resp.le.: Marcella Domenicali; Area Cultura);
- Titolo obiettivo: PIANO INNOVAZIONE DIGITALE (resp.le: Piera Ghirardini; Area Servizi Generali);

4) di dare atto che le risorse finanziarie occorrenti all'attuazione del PIAO sono coerenti con gli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2022/2024 e con i contenuti del PEG approvato con delibera n. 174 del 29/12/2021;

5) di dare atto inoltre che il piano dei fabbisogni di personale, redatto in modo funzionale agli obiettivi di performance dell'Ente, è conforme agli obblighi di legge in tema di contenimento della spesa del personale;

6) pubblicare il PIAO sul sito dell'ente, tenuto conto delle prescrizioni ANAC specifiche sulla pubblicazione del PTPCT;

7) di inoltrare il PIAO a tutti i responsabili delle aree/settori/servizi dell'Ente, alla Giunta, al Dipartimento della funzione pubblica e al Nucleo di valutazione, anche ai fini dell'art. 1, comma 14, della legge 190 del 2012;

8) di dare atto inoltre che il Segretario comunale dovrà predisporre il successivo adeguamento del PIAO, qualora necessario, in base alla stesura definitiva dei decreti attuativi;

9) di demandare il monitoraggio del PIAO ai soggetti individuati dalla sezione 4:

- Valore pubblico e Piano performance: *report* NUCLEO DI VALUTAZIONE a metà e fine esercizio, da sottoporre alla Giunta (art. 147 TUEL; articoli 6 e 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; sistema di valutazione del Comune);
- Il report sulla performance genera la *relazione* sullo stato di attuazione programmi del DUP, da sottoporre al Consiglio entro il 31/7 e a fine esercizio, nell'ambito della approvazione del rendiconto e della revisione continua dei programmi di mandato (*controllo strategico*);
- Rischi corruttivi e trasparenza: *report* RPCT a fine esercizio, in base alle attestazioni pervenute dai servizi dell'Ente e agli esiti dei controlli interni, tenuto conto delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione (*attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione*) (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; indicazioni ANAC);
- Sezione 3: *revisione periodica* alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente, sentita la Direzione Operativa e con il supporto del Servizio sviluppo del personale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, cui è affidata in convenzione la gestione del personale;
- Il Segretario comunale assicura la trasversalità del processo di pianificazione e controllo, rapportandosi in modo costante con tutti i responsabili delle strutture organizzative e adottando le misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano;
- Gli strumenti di monitoraggio recepiscono i contributi forniti da cittadini e/o *stakeholder* nell'ambito delle forme di partecipazione attivate dall'Ente, con riferimento ai documenti di natura sia generale (bilancio e DUP; PTPCT all'interno del PIAO) sia settoriale (PUG; tavoli di confronto, consulte, consigli di zona, strumenti di partecipazione e decentramento).

10) di dichiarare il presente atto, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile, data l'urgenza, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del D. lgs. 18.8.2000 n. 267.

Letto approvato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE

Valentina Palli
Firmato digitalmente

IL SEGRETARIO

Paolo Cantagalli
Firmato digitalmente

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il documento:

Oggetto:	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2022-2024
Numero:	61
Data:	26/05/2022

è stato pubblicato in elenco all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi, dal 14/06/2022 al 29/06/2022.

Registro di Albo Pretorio n.: 486

Li, 23/06/2022

Il Responsabile
Matteo Montalti