



COMUNE di RUSSI

Provincia di Ravenna

Deliberazione n. 12

TRASMESSA: ai CAPIGRUPPO

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

L'anno 2023, il giorno 30 del mese di Gennaio alle ore 12:00, 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	P
FREGA MIRCO	ASSESSORE	P
GORI JACTA	ASSESSORE	P
GRILLI MONICA	ASSESSORE	P

Presenti n° 6 Assenti n° 0

La seduta si tiene in modalità videoconferenza. Il sistema consente di verificare le presenze sopra indicate.

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

Premesso che:

- l'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113 stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piao, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”*.

- l'art. 7, DM 132/2022 - Regolamento «PIAO» stabilisce che il PIAO sia adottato entro il 31 gennaio, che abbia durata triennale, che venga aggiornato annualmente;

- l'art. 8, DM 132/2022 - Regolamento «PIAO» stabilisce che il termine di adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci, che sia predisposto esclusivamente in formato digitale e che venga pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Preso atto che il PIAO è uno **strumento di programmazione integrata** la cui struttura è definita dagli artt.2, 3, 4 e 5 del DM 132/2022 secondo il seguente schema:

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

Considerato che il PIAO in quanto documento di programmazione integrata è elaborato ai sensi dell'art. 8 del DM 132/2022 in coerenza ai documenti di programmazione finanziaria previsti che ne costituiscono il necessario presupposto;

Visto il DUP 2023-2025 approvato dal Consiglio comunale con la deliberazione n. 73 del 22/12/2022;

Preso atto che:

- il Piano Integrato Attività Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 30 giugno 2022 assorbe i seguenti documenti:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- Piano della Performance (PdP);

- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

-il fine ultimo della programmazione integrata 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;

Appurato che ai sensi dell'art. 10 DM 132/2022, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10 comma 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150:

-divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;

-divieto per l'amministrazione di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

-sanzione dell'organo di indirizzo che ne ha dato disposizione e che abbia concorso alla mancata adozione del Piano nell'ipotesi in cui l'organo di indirizzo abbia proceduto all'erogazione dei trattamenti e delle premialità

Definito pertanto, su proposta del Segretario comunale, dirigente apicale dell'Ente, il PIAO allegato al presente provvedimento (ALLEGATO A);

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) e che pertanto verrà aggiornato ove necessario, in particolare per la parte relativa al Piano Anticorruzione a seguito dell'approvazione dello stesso da parte della stessa Unione e dei Comuni aderenti;

Richiamata la disciplina vigente con riferimento ai singoli strumenti di programmazione;

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 gli indicatori di impatto correlati all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo sono inseriti nel DUP approvato dal Consiglio comunale; sono riportati anche gli obiettivi e indicatori individuati in altre sezioni del PIAO (*cfr. 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" (sotto-

sezione 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;

In collaborazione con la Conferenza dei segretari dell'Unione Comuni Bassa Romagna (RPCT degli enti coordinati dal Segretario/Direttore dell'Unione), in considerazione della gestione in convenzione con la stessa Unione di funzioni e attività fondamentali ai fini della gestione dell'attività di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (informatica, gestione del personale, ufficio procedimenti disciplinari, nucleo di valutazione, sistema di misurazione valutazione della performance) 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);

In considerazione dell'approvazione del DUP e del bilancio del Comune di Russi il 22/12/2022 con conseguente termine per l'approvazione del PIAO fissato per il 31/1/2023, mentre l'Unione e i Comuni aderenti non hanno al momento provveduto all'approvazione del bilancio, in relazione alla validità triennale del piano anticorruzione e del piano per la trasparenza e dalla necessità di procedere ad un aggiornamento in raccordo con la medesima Conferenza dei segretari, per le ragioni sopra indicate, si è stabilito di procedere in questa fase alla conferma dei due piani, per poi aggiornarli entro il termine stabilito per il 31/3/2023 in raccordo con i citati enti (soprattutto in relazione alle recentissime indicazioni del PNA 2022, approvato da ANAC il 17/1/2023, riportate di seguito in sintesi), anche in considerazione che i responsabili delle aree e il responsabile anticorruzione hanno comunque prodotto entro il 31/12/2022 la relazione di monitoraggio delle azioni previste, con esito positivo;

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 2023-2025, approvato dal Consiglio Anac il 16 novembre 2022 e in attesa del parere dell'apposito Comitato interministeriale e della Conferenza Unificata Stato Regioni Autonomie locali 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).

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha predisposto il nuovo Pna alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il Pnrr e della disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (Piao), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (che, in relazione alla tipologia di amministrazioni e enti sono tenuti ad adottare il Piao, il PTPCT, o integrazioni del MOG 231). Il Pna 2022 è articolato in **due Parti**.

Posto che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono strumento per la creazione e a protezione del valore pubblico, ha inteso fornire indicazioni per raccordare e coordinare tra loro i diversi strumenti di programmazione oggi confluiti nel PIAO, focalizzando l'attenzione su alcuni specifici profili di integrazione.

Anche **le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo** che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 sono da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico. Tali presidi, **al pari di quelli anticorruzione, sono volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali soprattutto nell'impiego fondi del PNRR. Per questo, in più parti del PNA, sono stati evidenziati i raccordi necessari che è opportuno sussistano fra anticorruzione e antiriciclaggio.**

Inoltre, con riferimento alla mappatura dei processi, ad esempio, si è indicato, anche in una logica di semplificazione ed efficacia, **su quali processi e attività è prioritario concentrarsi nell'individuare misure di prevenzione della corruzione (innanzitutto quelli in cui sono gestite risorse PNRR e fondi strutturali e quelli collegati a obiettivi di performance)**; si è posto l'accento sulla necessità di **concentrarsi sulla qualità delle misure anticorruzione programmate piuttosto che sulla quantità**, considerato che in taluni casi tali misure sono ridondanti; sono state **fornite indicazioni per realizzare un buon monitoraggio su quanto programmato**, necessario per assicurare effettività alla strategia anticorruzione delle singole amministrazioni; si è inteso valorizzare il coordinamento fra i RPCT e chi all'interno delle amministrazioni gestisce e controlla le tante risorse del PNRR al fine di prevenire rischi corruttivi.

La parte speciale si concentra sui contratti pubblici, ambito in cui non solo l'Autorità riveste un ruolo di primario rilievo e a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme. **L'Autorità ha offerto alle stazioni appaltanti un aiuto nella individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza agili** e al contempo utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di cattiva amministrazione, propeudetiche a eventi corruttivi.

Particolare attenzione è data nella parte speciale anche alla **disciplina del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici** (art. 42 d.lgs. 50/2016), settore particolarmente esposto a rischi di interferenze. Oltre ai chiarimenti sull'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo delle disposizioni, sono state **fornite misure concrete da adottare nella programmazione anticorruzione in materia di contratti ed elaborato un esempio di modello di dichiarazione per individuare anticipatamente possibili ipotesi di conflitto di interessi**.

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;

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 2023-25 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 2023-2025 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 2022 sono state realizzate le misure programmate (dichiarazioni di inconfiribilità 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 inconfiribilità 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: le azioni e misure indicate nel PTPCT sono state trattate e sviscerate negli incontri della direzione operativa.

Nel 2021 il focus è stato su appalti pubblici e terzo settore; per quanto concerne i corsi di formazione 2022 le tematiche trattate hanno riguardato, per quanto concerne le tematiche afferenti il PTPCT, i contratti pubblici, il codice di comportamento e la gestione degli interventi PNRR;

Le iniziative formative vengono definite all'interno del Piano 2023-2025, da aggiornare come sopra indicato;

Le iniziative formative di natura trasversale vengono rilanciate all'interno del Piano, in attuazione dell'art. 4 del Decreto PNRR 2, con particolare riferimento, per quanto riguarda gli ambiti interessati dal PTPCT alle tematiche della gestione dei contratti pubblici e alla sicurezza informatica, 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

2023-25: 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 2023-2025 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

2023-2025: 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 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”;

2023-2025: 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 2023-2025 (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)

Per una elencazione integrale delle 40 misure generali/specifiche programmate per il triennio 2023-25 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 (seduta del 1/12/2022);
- cittadini e stakeholder sono stati invitati a inviare osservazioni o suggerimenti , tramite una news pubblica 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

Verificate ai sensi degli artt. 6, 6bis e 6 ter del d. lgs. 165/01 e ss.mm.ii. le risorse necessarie a garantire l'attuazione delle strategie di valore pubblico nonché gli obiettivi del Piano della Performance 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 Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 del Comune di Russi è stato predisposto previa analisi da parte dei Responsabili delle professionalità necessarie al raggiungimento delle strategie di valore pubblico nonché al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance (contenute nella Sez.2 del PIAO) con particolare riferimento agli interventi finanziati con il PNRR e alle altre priorità dell'Ente, nonché sulla base delle indicazioni contenute nel DM Ministro per la Pubblica Amministrazione 22/07/2022 e tenuto conto dei seguenti documenti programmatici/finanziari approvati dall'ente:

- 1) delle linee strategiche e operative per la programmazione finanziaria e gestionale 2023/2025 approvate con il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023/2025 (delibera di Consiglio Comunale n. 73 del 22/12/22);
- 2) del Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025 (delibera di Consiglio Comunale n. 74 del 22/12/22);
- 3) del Piano Esecutivo di Gestione, (P.E.G.) Parte Contabile 2023/2025 (delibera di Giunta del Comune di Russi n 198 del 29/12/2022);
- 4) delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
- 5) degli spazi finanziari (assunzionali) individuati secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34/2019 e meglio individuate nell'attestazione del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari, prot. Unione n. 5062 del 23/01/2023.

Dato atto che per l'anno 2023 è stata effettuata dai Responsabili, ciascuno per la propria Area/Settore, la ricognizione richiesta dall'art.33 del D. Lgs n.165/01 e s.m.i., come da dichiarazioni agli atti, che confermano che non vi sono dipendenti in esubero nè posti in eccesso;

Informate le OOSS e l'RSU in data 19/01/2023;

Acquisito il parere favorevole n. 43 del Revisore Unico dei Conti in data 24/01/2023;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente dell'Area Risorse Umane ed il parere di regolarità contabile del Dirigente dell'Area Servizi Finanziari, in conformità all'art. 49 TUEL;

PIANO DELLA FORMAZIONE

Richiamati gli artt.54, 55 e 56 del ccnl 16.11.2022 che stabiliscono i seguenti principi:

- 1) la formazione rappresenta una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo;
- 2) le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale individuando le risorse finanziarie da destinare alla formazione;
- 3) gli enti favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali.

Preso atto di quanto emerso dalla rilevazione del fabbisogno formativo effettuata dai Responsabili di Area/Settore e dal Segretario dell'ente;

Verificato che il budget annuo a disposizione per le attività formative è pari ad € 7.499,66;

Ritenuto, a seguito dell'analisi delle esigenze espresse e delle strategie dell'ente che le iniziative formative per il triennio 2023-2025 siano quelle contenute nella Sez 3C del PIAO;

Informate le OOSS e RSU in data 16/01/2023;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente dell'Area Risorse Umane ed il parere di regolarità contabile del Dirigente dell'Area Servizi Finanziari, in conformità all'art. 49 TUEL

PIANO DEL LAVORO AGILE

Entro il 31.3.2023 si procederà ad una revisione del Regolamento sullo smart working nel Comune di Russi al fine di dare applicazione alle disposizioni introdotte dal CCNL Funzioni Locali siglato in data 16/11/2022 e di consentire di rendere il lavoro agile una modalità ordinaria di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato nonché di 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 2023-2025;

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 n. 43 del Revisore dei Conti, in data 24/01/2023, 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 2023-2025, 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, il seguente **Responsabile Anagrafe unica Stazioni Appaltanti**: dott.ssa Piera Ghirardini, responsabile dell'Area Servizi Generali del Comune, che, in quanto Vicesegretaria del Comune assume il ruolo di responsabile anticorruzione in assenza del Segretario comunale;

3) di individuare per il 2023, 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: VALORIZZAZIONE DELLE ECCELLENZE DEL TERRITORIO (FIERA SETTE DOLORI e PALAZZO SAN GIACOMO) - responsabile: Marcella Domenicali/Area Cultura;
- Titolo obiettivo: PIANO INNOVAZIONE DIGITALE - responsabile: Piera Ghirardini/ Area Servizi Generali;
- Titolo obiettivo: MIGLIORAMENTO SERVIZI EDUCATIVI - responsabile: Sonia Stampa/Area Servizi alla Cittadinanza;

4) di dare atto che le risorse finanziarie occorrenti all'attuazione del PIAO sono coerenti con gli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2023/2025 e con i contenuti del PEG approvato con delibera n. 198 del 29/12/2022;

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 a quanto indicato in premessa;

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 e recepiranno i contributi forniti da cittadini e/o *stakeholder* nell'ambito delle forme di partecipazione attivate dall'Ente, con riferimento ai documenti di na-

tura 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 comma 4 del D.lgs. 18.8.2000 n. 267.



COMUNE di RUSSI

Provincia di Ravenna

Segretario Generale

PARERE TECNICO

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

Ai sensi dell'Art. 49 – I Comma – del decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, esprimo il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica della proposta: FAVOREVOLE .

Russi, 30/01/2023

IL RESPONSABILE
Firmato Digitalmente
CANTAGALLI PAOLO



COMUNE di RUSSI

Provincia di Ravenna

PARERE CONTABILE

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

Ai sensi e per gli effetti del 1° Comma dell'Art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e del 1° Comma dell'Art. 4 del Regolamento di Contabilità del Comune di Russi in merito al provvedimento in oggetto:

si esprime parere Favorevole di regolarità contabile, sulla proposta di deliberazione in oggetto.

limitatamente al Piano della Formazione e al Piano del Fabbisogno del Personale, come già espresso in apposita delibera.

**IL RESPONSABILE
DELL'AREA SERVIZI FINANZIARI**

Firmato Digitalmente

Matteo Montalti

Russi, 30/01/2023

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il documento:

Oggetto:	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025
Numero:	12
Data:	30/01/2023

è stato pubblicato in elenco all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi, dal 09/02/2023 al 24/02/2023.

Registro di Albo Pretorio n.: 101

Li,

Il Responsabile
Piera Ghirardini