

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

N. 66 DEL 12 MAGGIO 2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

Il giorno 12/05/2022 alle ore 09:30 presso la Sede dell'Unione si è riunita la Giunta dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, previa partecipazione ai Sigg.ri:

1)	PRONI ELEONORA	Presidente
2)	BASSI DANIELE	Vice Presidente
3)	GRAZIANI RICCARDO	Membro
4)	FRANCONE RICCARDO	Membro
5)	PULA PAOLA	Membro
6)	PIOVACCARI LUCA	Membro
7)	PASI NICOLA	Membro
8)	RANALLI DAVIDE	Membro
9)	EMILIANI ENEA	Membro

Risulta assente, al momento dell'adozione della presente deliberazione:

PRONI ELEONORA.

Risultano collegati in videoconferenza, ai sensi dell'art. 10 del Regolamento per il funzionamento della Giunta approvato con Deliberazione di Giunta n. 65 del 12/05/2022, i Sindaci RICCARDO FRANCONE e LUCA PIOVACCARI.

Il verbale e i suoi allegati sono sottoscritti dal Segretario Generale al fine di attestare la loro corrispondenza con i documenti approvati.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

adotta la seguente deliberazione:

Visto il DUP 2022-2024, approvato con delibera di Consiglio n. 4 del 19/02/2022, immediatamente esecutiva ai sensi di legge;

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 dell'Unione e dei Comuni, 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/Direttore, dirigente apicale dell'Ente, articolata nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

SEZIONE 1. Premessa generale (scheda anagrafica)

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 Conferenza dei segretari, con il supporto degli uffici competenti dell'Unione:

- il Servizio controllo di gestione, per i documenti 2A e 2B;
- il Servizio sviluppo del personale, per la sezione 3;

(viene descritto successivamente l'iter di elaborazione del Piano anticorruzione 2C);

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 a parametri di accessibilità, semplificazione e digitalizzazione (PEBA; progetto BASSA ROMAGNA SMART...);

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 *(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" (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;

Richiamata la possibilità di elaborare un Piano unitario negli enti aderenti alle Unioni di Comuni (cfr. art. 1, co. 6, della l. 190/2012, come sostituito dal d.lgs. 97/2016; parte speciale cap. IV del PNA 2018); tale possibilità è stata recepita all'interno della convenzione stipulata dai Comuni della Bassa Romagna in data 19 gennaio 2015, fermo restando che ciascuna amministrazione rimane responsabile dell'attuazione della parte di Piano che riguarda le funzioni rimaste nella propria competenza. Ciò premesso, la Conferenza dei segretari (RPCT degli enti coordinati dal Segretario/Direttore dell'Unione) ha predisposto lo schema allegato di "*Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza nell'Unione e nei Comuni della Bassa Romagna (2022-2024)*", documento unitario operante sia nell'Unione sia nei Comuni aderenti, 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 della Bassa Romagna 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 è caratterizzato da un percorso condiviso di cooperazione intercomunale, che ha consentito finora di arginare in qualche modo gli effetti negativi della crisi. I Comuni grazie all'Unione hanno potuto riorganizzarsi in modo efficace ed efficiente nonostante la significativa riduzione delle risorse disponibili;
- 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 realizzate le misure individuate nel Piano, secondo modalità differenziate in base alle dimensioni delle unità organizzative considerate.

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). 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 Unione/Comuni 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 dell'Unione (ATUSS), agli altri interventi dell'Unione (PNRR) e alle opere dei Comuni (PNRR) (da monitorare in base agli indicatori previsti dalla Conferenza dei segretari 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; open data...*);

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 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 (v. nuova INTRANET);

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 (“Bassa Romagna Smart”)

Da sviluppare ulteriormente nel triennio 2022-2024 (da monitorare in base agli indicatori sul progetto trasversale BR SMART 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 dell’Unione dei Comuni della Bassa Romagna (asse strategico: *Innovazione*), dal quale discendono i seguenti indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza: sviluppo all’interno del PIAO dell’integrazione tra Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e gli altri strumenti di programmazione, in particolare il ciclo della performance; razionalizzazione ulteriore del sistema dei controlli interni, da ancorare in particolare agli indicatori previsti per gli interventi finanziati con il PNRR;

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

- lo stesso schema è stato pubblicato sul sito dell’Unione e dei Comuni, invitando cittadini e stakeholder a inviare osservazioni o suggerimenti entro la data del 1° aprile 2022;

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.; coordinamenti degli Urp, degli uffici tecnici ecc.; Giornate della trasparenza*);

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;

Richiamata anche la delibera di Giunta n. 54 del 05/05/2022 ad oggetto "Approvazione Piano fabbisogno di personale dell'Unione 2022-2024 - 2° stralcio del Piano assunzioni", che viene recepita all'interno del Piano dei Fabbisogni inserito all'interno del PIAO;

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, redatto in maniera unitaria per l'Unione e per i Comuni come da prassi consolidata negli anni, 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;

Richiamata la delibera di Giunta n. 40 del 08/04/2021 ad oggetto "Approvazione Piano biennale della formazione associato anno 2021 e 2022", integrata con successiva delibera di Giunta n. 113 del 23/09/2021;

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 dall'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, 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 unitario predisposto per l'Unione e per i Comuni aderenti, 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;

Vista la delibera di Giunta n. 34 del 17/03/2022 ad oggetto - Approvazione Regolamento sulla

disciplina del lavoro agile ("smart working) per l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna ed i Comuni aderenti;

AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Ricordato che il PIAO comprende anche il “*Piano delle azioni positive*”, adottato in maniera unitaria per l'Unione e per i Comuni in base alla proposta del Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2020-2022 trasmessa in data 03.01.2020 agli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. n. 165/2001 nonché alle OOSS di Area e alla Consiglieria di Parità della Provincia di Ravenna, 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”;

Richiamata la delibera di Giunta n. 3 del 09/01/2020 ad oggetto “Approvazione del Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni proposte dal Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2020/2022;

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;
- il Regolamento per il funzionamento della Giunta dell'Unione approvato con propria delibera n. 65 del 12/05/2022;

Sottolineato che i contenuti del PIAO sono stati comunicati preventivamente alle organizzazioni sindacali, in data 03/05/2022, limitatamente ai profili di competenza (Sezione 3; 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 04/05/2022, con riferimento al Piano dei fabbisogni di personale;

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

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

Visto il Regolamento per il funzionamento della Giunta dell'Unione approvato con propria delibera n. 65 del 12/05/2022;

Partecipano alla votazione in Sala Giunta il Vice Presidente DANIELE BASSI e i Sindaci RICCARDO GRAZIANI, PAOLA PULA, NICOLA PASI, DAVIDE RANALLI e ENEA EMILIANI e in videoconferenza i Sindaci RICCARDO FRANCONI e LUCA PIOVACCARI;

Con voti unanimi espressi in forma palese;

D E L I B E R A

1) Di approvare lo schema *allegato* di PIAO 2022-2024, redatto su proposta del Segretario/Direttore dell'Ente articolata nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

SEZIONE 1. **Premessa generale (scheda anagrafica)**

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** (piano unitario Unione/Comuni)

SEZIONE 3. **Organizzazione e capitale umano**

(a cura del servizio Sviluppo del personale dell'Unione)

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

SEZIONE 4. **Monitoraggio PIAO**

2) di individuare, come richiesto dal PNA 2019, il seguente **Responsabile Anagrafe unica Stazione Appaltante**: Cenni Giancarla (Decreto del Presidente n. 30 del 06/10/2017);

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*:

- Realizzazione attività di cui al contratto esecutivo accordo quadro SPC-CLOUD per la digitalizzazione del processo di accesso agli atti dell'area territorio (obiettivo trasversale coord. Federico Vespignani: CDR 064, 060, 021, 103, 007);
- Realizzazione progetti sociali di inclusione e coesione finanziati con il PNRR, mediante confronto/coprogettazione con il terzo settore, nel rispetto degli indicatori definiti dalla Conferenza dei segretari (coord. Carla Golfieri: CDR 049, 031, 035, 036, 052);

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 di Giunta n. 3 del 20/01/2022 e successive modifiche e variazioni approvate con appositi atti di Giunta;

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 che il Segretario/Direttore 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, redatto con il supporto del Servizio controllo di gestione dell'Unione e sottoposto alla Giunta (art. 147 TUEL; articoli 6 e 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; sistema di valutazione Unione/Comuni);
- 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, sentito il Comitato di direzione e con il supporto del Servizio sviluppo del personale dell'Unione;
- Il Segretario/Direttore 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, in raccordo con i Segretari degli altri enti;
- Gli strumenti di monitoraggio recepiscono i contributi forniti da cittadini e/o *stakeholder* nell'ambito delle forme di partecipazione attivate dall'Ente (tavoli di confronto, consulte, consigli di zona, organismi di decentramento, indagini di *customer satisfaction*), con riferimento ai documenti di natura sia generale (patto strategico; bilancio e DUP; PTPCT all'interno del PIAO) sia settoriale (PUG; programmazione dei servizi alle famiglie e alle imprese).

La Giunta dell'Unione inoltre, con voti unanimi, palesemente resi;

D E L I B E R A

- l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, data l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs n. 267/2000.

Il Vice Presidente

BASSI DANIELE

Il Segretario Generale

MORDENTI MARCO