



# COMUNE DI RIO SALICETO

(provincia di Reggio Emilia)

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

*(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)*

## PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, considerando la situazione transitoria della normativa sul pubblico impiego (CCNL 16.11.2022), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di RIO SALICETO  
Indirizzo: Piazza Carducci, 18  
Codice fiscale/Partita IVA:  
Sindaco: Lucio Malvasi  
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 22  
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 6.021  
Telefono: 0522-647811  
Sito internet: [www.comune.riosaliceto.re.it](http://www.comune.riosaliceto.re.it)  
E-mail [urp@comune.riosaliceto.re.it](mailto:urp@comune.riosaliceto.re.it)  
PEC: [protocollo@postacert.comune.riosaliceto.re.it](mailto:protocollo@postacert.comune.riosaliceto.re.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>Sottosezione di Programmazione Valore pubblico</b>	Delibera n. 13 del 01.03.2023 di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2023-2025
<b>Sottosezione di Programmazione</b>	- Piano delle azioni positive 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 24.01.2023
<b>Sottosezione di Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano triennale della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025. Programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico, <b>Allegato A</b> alla presente deliberazione.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<b>Sottosezione di Programmazione Struttura Organizzativa</b>	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 01.10.2018 il cui allegato è stato inserito nella documentazione allegata al presente PIAO
<b>Sottosezione di Programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	Con deliberazione di Giunta n. 133 del 27.11.2021 è stato approvato il piano organizzativo del lavoro agile, confermato con delibera n. 131 del 10.10.2022, utilizzato dal personale fino al 31 dicembre 2022. L'introduzione del POLA ha consentito nel periodo pandemico ( Covid-19) di riscrivere le modalità organizzative del lavoro di diversi uffici. Con la sottoscrizione in data 16 novembre 2022 del contratto collettivo nazionale degli Enti Locali il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. I). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi

	<p>pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.</p> <p>L'Ente procederà nel corso dell'anno ad un'analisi interna con l'obiettivo d'aggiornare ed individuare se ci saranno ancora attività che possono essere effettuate in "lavoro agile" fatto salvo sin da ora che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.</p>
<p><b>Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p>La rappresentazione della consistenza interna dell'Ente alla data del 31.12.2022 è la seguente:</p> <p><i>1° settore affari generali :</i> sono presenti un Responsabile dei settore con incarico fiduciario ai sensi dell'art 110, numero 6 istruttori amministrativi di cat.C e numero 1 esecutore di cat. B.</p> <p><i>2° settore bilancio e programmazione finanziaria:</i> sono presenti un Responsabile dei Settore assunto a tempo indeterminato di cat. D numero tre istruttori amministrativi contabili di cat. C.</p> <p><i>3° settore assetto ed uso del territorio:</i> sono presenti un Responsabile con incarico fiduciario ai sensi dell'art 110 numero ,1 Istruttori Direttivi tecnici di cat. D e numero 4 istruttori tecnici di categoria C oltre al personale addetto alla squadra manutentiva composta da numero 4esecutori di categoria B.</p> <p>La dotazione organica è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 04/03/2021.</p> <p>Così come previsto dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, inoltre che così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale."</p> <p>Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente;</li> <li>▪ svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance;</li> <li>▪ orientato da un punto di vista strategico all'individuazione degli obiettivi dell'Ente, all'efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino;</li> </ul> <p>Con il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di</p>

crisi" (19G00043) (GU Serie Generale n.100 del 30-04-2019) - Entrata in vigore del provvedimento: 01/05/2019 Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (in S.O. n. 26, relativo alla G.U. 29/06/2019, n. 151) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale

Il Comune di Rio Saliceto tenuto conto delle professionalità e degli obiettivi dell'Ente pianifica il piano triennale dei fabbisogni in continuità con quanto deliberato con atto di Giunta n.117 del 05/09/2022 ovvero viene confermata anche per il 2023 l'assunzione di un istruttore amministrativo di categoria C da destinare al 1° Settore Affari generali e istituzionali. Il Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025 viene descritto nell'allegato B al presente atto

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il monitoraggio del PIAO verrà svolto:

- 1) per le sottosezioni " Valore Pubblico e Performance" dal Nucleo di Valutazione, dal Segretario Comunale, dalle Posizioni Organizzative e dall'Amministrazione Comunale;
- 2) per la sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" dal RPCT, dalle PO e dal Nucleo di Valutazione;
- 3) per la sezione "Organizzazione e capitale umano" con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance dal Nucleo di Valutazione, dal Segretario Comunale, dalle posizioni organizzative;

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge n. 80/2021. L'importanza della formazione, infatti, è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi.

## **PERCORSI FORMATIVI PER IL PERSONALE 2023-2025.**

Seppur questo Ente sia di ridotte dimensioni, la pandemia ha sicuramente cambiato la modalità di espletamento della attività lavorativa e si è sentita l'esigenza di accompagnare adeguatamente la struttura con idonei percorsi formativi che siano in grado di sviluppare tra il personale sia competenze tecnico digitali che attitudinali.

I nuovi modelli organizzativi e gestionali sviluppati, infatti, si basano non più sulla "quantità" del tempo-lavoro, ma sulla sua "qualità" ed "efficacia", determinando la necessità di implementare non solo competenze tecnico-digitali (delle quali sicuramente la pubblica amministrazione ha necessità), ma anche competenze trasversali quali l'autonomia gestionale, la responsabilizzazione sui risultati, la comunicazione efficace, la propensione all'innovazione tecnologica, l'adattabilità, la motivazione al lavoro e al raggiungimento di obiettivi, la propensione all'apprendimento continuo. Parallelamente anche le competenze delle aree dirigenziali devono sapersi adattare a questo nuovo contesto, spostando il focus dal controllo alla fiducia del proprio team e sviluppando il lavoro di gruppo, la delega, la responsabilizzazione dei propri collaboratori, la visione di lungo periodo.

### **Attivazione Piattaforma formazione in modalità e-learning**

Con la finalità di garantire al personale dipendente una formazione flessibile, continuativa, aggiornata da gestire in autonomia nell'ambito della propria organizzazione tempo/ lavoro , questo Ente si pone come obiettivo nel triennio 2023-2025 quello di arrivare all'affidamento ad un ente terzo della organizzazione della formazione, in modo tale da proporre alle PO attività di formazione di cui effettivamente i dipendenti hanno necessità.

Già da anni l'Ente prevede il tesseramento con ANUSCA, per le attività specifiche di Stato civile, Anagrafe, Elettorale e Leva, ma dal 2022 si è provveduto a potenziare tale supporto prevedendo la possibilità con apposito tesseramento di avere gratuitamente tutta la formazione organizzata, tale scelta è stata fatta anche per il 2023 sperando così di dare il giusto supporto ai dipendenti in servizio ed a eventuali neo assunti.

Era stata avviata una attività di formazione in modalità e-learning mediante attivazione specifica piattaforma che ha consentito al personale dipendente di potersi formare con attestazione finale, previo superamento di apposito test, sui temi di anticorruzione privacy e trasparenza ( formazione obbligatoria in attuazione e stretta sinergia con il piano triennale della corruzione e della trasparenza), sulle competenze specifiche relative ai propri compiti e su materie trasversali, da parte dell'Unione Comuni Pianura Reggiana e nello specifico dal CSI. Sarebbe auspicabile riprendere tale modalità di formazione per continuare ad approfondire tali materie.

E' garantita la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro.

Inoltre verrà garantita al personale dipendente la possibilità di partecipare ai percorsi formativi organizzati da altre PA, come la Provincia di Reggio nell'Emilia nell'ambito delle sue funzioni di supporto agli Enti.

### **Formazione sul gestionale maggiormente in uso nell'Ente**

Nel 2023 si provvederà a migrare dal precedente gestionale ad un nuovo gestionale che maggiormente si conforma alle richieste previste dagli Avvisi del PNRR e dalla riforma digitale della PA nel suo complesso.

Sarà quindi prevista soprattutto sul 2024 una attività di formazione per tutti i dipendenti perché la migrazione al nuovo gestionale riguarderà gli atti amministrativi (delibere e determine) e l'area finanziaria, sarà una formazione generali ma anche specifica per quei dipendenti che devono maggiormente entrare nel merito della procedura stessa.