



COMUNE DI POGGIO RUSCO

PROVINCIA DI MANTOVA



P.I.A.O.

Piano Integrato Attività e Organizzazione

2023 - 2025

Piano triennale da aggiornare annualmente

Versione semplificata per le amministrazioni fino a cinquanta dipendenti

Piano triennale da aggiornare annualmente

(redazione secondo le modalità semplificate previste per le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, e dell'articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 177 del 29.12.2022 e

aggiornato con delibera di Giunta Comunale n. 84 del 25.05.2023

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi indicato con l'acronimo P.I.A.O.) è un adempimento, introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, adottato con le modalità semplificate (comma 6) per le Pubbliche Amministrazioni (P.A.) con meno di 50 dipendenti, con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle P.A. e una sua semplificazione, nonché di assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il P.I.A.O. è stato definito come una concreta semplificazione della burocrazia che permette al Paese di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

Nel P.I.A.O. 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

- ❖ **9 giugno 2021:** viene pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il **Decreto Reclutamento** (D.L. n. 80/2021 convertito, con modificazioni, nella Legge n. 113/2021) che individua il nuovo documento unico di programmazione che ciascuna amministrazione dovrà adottare **entro il 31 gennaio 2022**, ovvero il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).
- ❖ **2 dicembre 2021:** la Conferenza Unificata dà il parere favorevole al Decreto Ministeriale che definisce il contenuto del **P.I.A.O.** (Piano Integrato di Attività e Organizzazione). La Conferenza va a semplificare gli adempimenti e garantisce una visione unitaria, con l'indicazione di obiettivi, indicatori di performance e attese da soddisfare.
- ❖ **29 dicembre 2021:** il Consiglio dei Ministri approva, su proposta del Presidente del Consiglio Draghi e del ministro Brunetta, il Decreto del Presidente della Repubblica che individua e abroga gli adempimenti relativi ai piani, diversi da quelli economico-finanziari, che saranno assorbiti dal P.I.A.O..
- ❖ **25 febbraio 2022:** il comma 6 *bis* dell'articolo 6, introdotto dal **Decreto Milleproroghe**, convertito in Legge n. 15 del 25.5.2022, sposta il termine di adozione del P.I.A.O. dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;

❖ **21 aprile 2022:** il Consiglio dei Ministri approva la proroga del termine per adottare il P.I.A.O. al 30 giugno 2022 e la inserisce nel testo del Decreto P.N.R.R.;

❖ **26 maggio 2022:** il Consiglio dei Ministri approva, in esame definitivo, un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal P.I.A.O..

Sono obbligate alla redazione del P.I.A.O. tutte le Pubbliche Amministrazioni e gli enti pubblici non economici con più di 50 dipendenti.

Invero, anche le Amministrazioni con alle dipendenze meno di 50 dipendenti devono approvare il P.I.A.O., ma questo sarà redatto secondo le modalità semplificate stabilite *ex art.* 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.6.2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del P.I.A.O., le Amministrazioni tenute all'adozione del P.I.A.O. 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:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) e dai Responsabili dei Settori e 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.

Il Comune di Poggio Rusco - ente locale con meno di 50 dipendenti - preso atto di quanto evidenziato, risulta dunque obbligato alla redazione del P.I.A.O. con modalità semplificate (art. 6 D.M. Pubblica Amministrazione n. 132/2022).

Una volta entrato a pieno regime, le Amministrazioni e gli Enti adottano il P.I.A.O. entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Il P.I.A.O., nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.), è un documento unico di programmazione e governance, dalla durata triennale e aggiornamento annuale, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso presso le P.A. accorpendo numerosi piani/adempimenti precedentemente in vigore.

Nello specifico, l'art. 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, individua i documenti assorbiti dal P.I.A.O.:

- a) **il Piano della Performance**, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) **il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)**, che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'A.N.A.C. con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- c) **il Piano Operativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.)**, che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- d) **il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.)** che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili ai Fabbisogni di Personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- e) **il Programma della Formazione**, che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;

f) **il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.P.)**, che dà attuazione alle disposizioni contenute nel 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*” e contiene le iniziative programmate dall’Agenzia volte alla “*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”.

ADOZIONE DEL P.I.A.O. 2022-2024 PER IL COMUNE DI POGGIO RUSCO

Questa Amministrazione, nel corso del 2022, in un quadro ordinamentale non definito e instabile, ha ritenuto opportuno predisporre una prima formulazione del P.I.A.O., anche in relazione al fatto di non incorrere in violazioni e/o ritardi.

Il P.I.A.O. 2022-2024 del Comune di Poggio Rusco è stato approvato il 29 dicembre 2022 con Delibera di Giunta Comunale n. 177.

Si tratta di un P.I.A.O. redatto secondo le sezioni indicate nello schema di Decreto Ministeriale, con una tecnica redazionale *per relationem* coerente con gli atti già adottati e integrata dall’apporto istruttorio, dando atto che eventualmente si sarebbe provveduto ad integrare e/o modificare il documento a seguito delle future ulteriori disposizioni normative e direttive nazionali e regionali sul tema (sulla base dei provvedimenti di attuazione previsti dall’art. 6, commi 5 e 6, del D.L. n. 80/2021).

Il P.I.A.O. 2022-2024 è stato, quindi, approvato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del D.Lgs. n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all’Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall’A.N.A.C. ai sensi della Legge n. 190 del 2012, del D.Lgs. 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 P.I.A.O..

1. SCHEDA ANGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| | |
|--|---|
| Denominazione ente |  COMUNE DI POGGIO RUSCO |
| Indirizzo sede legale | Piazza Primo Maggio, 5 - 46025 Poggio Rusco (MN) |
| Indirizzo sede operativa provvisoria | Via Garibaldi, 11 - 46025 Poggio Rusco (MN) |
| Codice fiscale/Partita IVA | 00402030209 |
| Sindaco <i>pro tempore</i> | dott. Fabio Zacchi |
| Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (anno 2022) | 34 |
| Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (anno 2022) | 6.384 |
| Attività Ateco | Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali |
| Regione dell'Ente | Lombardia |
| Provincia dell'Ente | Mantova |
| Telefono | 0386 51001 |
| Sito internet | www.comune.poggiorusco.mn.it |
| E-mail | protocollo@comune.poggiorusco.mn.it |
| PEC: | comune.poggiorusco@pec.regione.lombardia.it |
| Facebook | https://www.facebook.com/comune.paginaufficiale |

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - Valore Pubblico

Per Valore Pubblico si intende l'impatto generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo di cittadini ed imprese.

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico". Si rimanda al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 - 2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 23.2.2023.

2.2 - Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione, che rappresentano le due facce della stessa medaglia. Non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) e il Piano della Performance sono unificati organicamente nel P.I.A.O., ma nello schema ministeriale di "P.I.A.O. semplificato", ex art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.6.2022, la sezione Performance non è obbligatoria, pertanto, il Comune di Poggio Rusco rinvia alla consultazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 23.6.2022 di approvazione del Piano delle Performance 2022.

2.3 - Anticorruzione

Risulta cogente la mappatura dei processi per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, con particolare

attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.

L'art. 1 del D.P.R. n. 81/2022 stabilisce la soppressione degli adempimenti previsti ex artt. 1, c. 5, lett. a) e 60, lettera a), della Legge n. 190 del 6 novembre 2012, relativi al Piano di prevenzione della corruzione, da intendersi assorbiti nella presente sezione del P.I.A.O..

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, integrati dal D.Lgs. n. 97/2016 e ss.mm.ii.. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (P.N.A.) e negli atti di regolazione generali adottati dall'A.N.A.C..

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'A.N.A.C., l'R.P.C.T. propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

Presso il Comune di Poggio Rusco l'R.P.C.T. è il Segretario Comunale.

Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato approvato, ai sensi dell'art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001, con deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 18.12.2013. Si auspica di aggiornarlo a breve nel rispetto della normativa vigente al fine di recepire quanto previsto dal Titolo VII del C.C.N.L. Funzioni Locali periodo 2019-2021, stipulato il 16.11.2022 e dalla Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 (Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche rilasciate dall'A.N.A.C.).

Considerato che in data 25.1.2023 l'A.N.A.C., sul proprio sito web istituzionale, ha reso noto il **Comunicato del Presidente del 17 gennaio 2023** in cui si evince che: *“Il Piano nazionale anticorruzione 2022 (P.N.A.) è stato approvato definitivamente il 17 gennaio 2023 dal Consiglio dell'Autorità con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7 a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023.*

Al fine di concedere alle Amministrazioni un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023, il Consiglio dell'A.N.A.C. ha valutato l'opportunità di differire al 31 marzo 2023 il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) unitamente a quello del P.I.A.O., tenuto anche conto del parere espresso dalla Conferenza Unificata sul punto.

Tale esigenza è stata rappresentata dall’Autorità al Ministro per la Pubblica Amministrazione per quanto concerne il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) il cui termine di approvazione è pure fissato al 31 gennaio. La proposta di A.N.A.C. è stata condivisa dal Ministro, visti i tempi necessari per la corretta predisposizione dell’intero ciclo di programmazione del P.I.A.O., nonché dell’impegno richiesto alle amministrazioni per elaborare un documento integrato con i precedenti strumenti e aggiornato ai recenti interventi normativi.

In coerenza con tale impostazione, il Ministro della Funzione Pubblica ha fatto presente (funzionepubblica.gov.it) che è stata avviata un’iniziativa normativa con la presentazione di un emendamento parlamentare al decreto Milleproroghe nel senso auspicato dall’Autorità.

Alla luce di quanto sopra, e in considerazione dell’iter normativo avviato, si ritiene che le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della Legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell’adozione del P.T.P.C.T. e della sezione anticorruzione e trasparenza del P.I.A.O. qualora, anche prima della conclusione dell’iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l’adozione del P.T.P.C.T. e del P.I.A.O.. L’Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza. Per i soli enti locali, il termine ultimo per l’approvazione del P.I.A.O. è fissato al 30 maggio 2023, a seguito del differimento del termine per l’approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775)”.

Attestata l’assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal PNA 2019 e come, altresì, riportato dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, nello spirito di semplificazione, in questo momento si conferma e si rinvia al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025 adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 38 del 30.3.2023, che qui si intende integralmente riportato.

La presente sezione del P.I.A.O. ed i relativi allegati saranno aggiornati per il triennio 2023-2025 in proseguo di tempo, entro i termini di scadenza di cui al comunicato A.N.A.C. sopra riportato.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L’attuale Struttura Organizzativa ed il Funzionigramma dell’Ente sono riportate nel “**Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi**”, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 6.5.2008 e successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 63 del 9.5.2018 e n. 15 del 1.2.2022.

Nel dettaglio la Struttura Organizzativa è delineata al Titolo II del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

3.1 - Organigramma dell'Ente

Struttura politica: il 3 e 4 ottobre 2021 i cittadini di Poggio Rusco sono stati chiamati alle urne per le elezioni comunali 2021.

È stato eletto il Sindaco il dott. Fabio Zacchi, che ha nominato, con suo decreto n. 10 del 11.10.2021 e successivo decreto n. 1 del 9.2.2023, i componenti della Giunta Comunale e il Vice Sindaco ed ha attribuito le deleghe agli assessori.

La Giunta Comunale è così composta:

| Nome | Ruolo |
|-----------------|--|
| Fabio Zacchi | Sindaco |
| Rosaria Prevedi | Vice Sindaco e Assessore alla Cultura, Istruzione e Manifestazioni |
| David Canossa | Assessore al Bilancio, Ambiente, Urbanistica e Sicurezza |
| Massimo Roversi | Assessore ai Lavori Pubblici e Sport |
| Catia Oltramari | Assessore alle Politiche Sociali, per la Famiglia e per la Salute |

Il Consiglio Comunale è oggi composto da:

| Nome | Ruolo |
|--------------------|-------------------------|
| Fabio Zacchi | Sindaco |
| Catia Oltramari | Consigliere e Assessore |
| Daniele Arrivabeni | Consigliere |
| David Canossa | Consigliere e Assessore |
| Emanuele Canossa | Consigliere |
| Federico Baraldi | Consigliere |
| Marzio Bambini | Consigliere |
| Massimo Roversi | Consigliere e Assessore |
| Nisha Thakur | Consigliere |
| Rosaria Prevedi | Consigliere e Assessore |
| Silvia Rinaldoni | Consigliere |

Con decreto del Sindaco n. 12 del 18.10.2021, è stata conferita la Delega alle attività economiche, al Consigliere Comunale Federico Baraldi e con decreto del Sindaco n. 13 del 21.10.2021 è stata conferita la Delega relativa ai rapporti con i cittadini e i quartieri al Consigliere Comunale Marzio Bambini.

In data 8.2.2023, con nota assunta al protocollo dell'Ente n. 982, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Assessore per le Politiche Sociali, per la Famiglia e per la Salute la sig.ra Silvia Rinaldoni; con decreto del Sindaco n. 1 del 9.2.2023 veniva conferita la nomina di Assessore per le Politiche Sociali, per la Famiglia e per la Salute alla sig.ra Catia Oltramari.

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde ai Settori ricopribili con Posizioni Organizzative (Responsabile del Settore o Elevata Qualificazione - incaricati dal Sindaco ex art. 109, comma 2, T.U.E.L. n. 267/2000). La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, cui spetta inoltre la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative; l'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto del Sindaco (decreto di nomina).

La struttura organizzativa dell'Ente è composta in Aree dotate di autonomia funzionale, che possono comporsi da più unità semplici. A ciascun Area è attribuito un insieme di funzioni che connotano l'azione politico amministrativa dell'ente.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione delle Aree compete ai Responsabili di Posizione Organizzativa che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Le unità organizzative semplici, prive di articolazioni interne, sono dotate, nell'ambito delle direttive impartite dal Responsabile di Area, di autonomia operativa per la realizzazione di compiti specifici relativi al complesso omogeneo di attività della medesima Area nel quale sono comprese.

Ai sensi del "*Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi*" (artt. 6 e ss.) il sistema organizzativo dell'Ente può articolarsi in Servizi, denominati Uffici, raggruppati per Aree omogenee.

La struttura organizzativa è articolata in Aree funzionali quali unità di massima dimensioni operanti con ampia autonomia gestionale, nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di obiettivi e risultati.

Al vertice di ciascun Area è posto un Responsabile di Area, titolare di Elevata Qualificazione, nominato dal Sindaco.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Poggio Rusco si articola in sei Aree, a capo dei quali vi sono figure apicali (Responsabili di Area o Elevata Qualificazione):

- 1) Area Programmazione Economica e Finanziaria - composta dai seguenti uffici: Programmazione e Bilancio e Tributi e Sistema Informatico;
- 2) Area Amministrazione Generale - composta dai seguenti uffici: Segreteria, Servizi Sociali ed Attività culturali, educative e sportive (incluso il servizio di trasporto scolastico);
- 3) Area Servizi ai Cittadini - composta dai seguenti uffici: Servizi demografici e Protocollo e Sportello del Cittadino;
- 4) Area Gestione del Patrimonio - composta dai seguenti uffici: Opere Pubbliche, Manutenzione e Ecologia e reti pubbliche;
- 5) Area Sviluppo del Territorio - composta dai seguenti uffici: Attività economiche e tecniche, Urbanistica ed edilizia privata, Patrimonio ed Ambiente;
- 6) Polizia Locale Destra Secchia Centrale - dal 1.1.2020 il servizio è svolto in forma associata con i Comuni di Magnacavallo e Borgo Mantovano.

L'assetto direzionale è completato dal Segretario Comunale che coordina e sovrintende le n. 6 Elevate Qualificazioni.

Nel “*Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi*” sono definite le specifiche funzioni assegnate al Segretario Comunale e ad ogni posizione organizzativa prevista.

Di seguito si riporta la macrostruttura dell'Ente:



3.2 - Piano Organizzazione Lavoro Agile (POLA)

Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento

dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Il Comune di Poggio Rusco non ha adottato il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA).

3.3 - Piano Triennale Fabbisogno del Personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, c. 557, della L. n. 296/2006, dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Infatti, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

L'art. 1 del D.P.R. n. 81/2022 ha stabilito anche la soppressione degli adempimenti previsti ex art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/01, relativi al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (abbreviato P.T.F.P.), che si intendono parimenti assorbiti nella presente sezione del P.I.A.O..

Per altro verso, l'art. 4, lett. c), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 24 giugno 2022, stabilisce che la presente sottosezione debba indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e debba evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - j) stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il Comune di Poggio Rusco ha adottato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 in data 23.2.2023.

Si riporta articolazione struttura organizzativa a seguito del Fabbisogno 2023/2025:

| AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE | | | | | |
|--|-------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| SERVIZIO SEGRETERIA | | | | | |
| PROFILO | CAT. | POSTI TOTALI | POSTI COPERTI | NOMINATIVO | POSTI VACANTI |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE | D | 1 | 1 | PINI | 0 |
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE | C | 2 | 2 | POMPA/GIBIZETTA | 0 |
| ATTIVITA' CULTURALI, EDUCATIVE E SPORTIVE | | | | | |
| PROFILO | CAT. | POSTI TOTALI | POSTI COPERTI | NOMINATIVO | POSTI VACANTI |
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE | C | 2 | 2 | RAGAZZI/ CALABRO' | 0 |
| AUTISTA SCUOLABUS | B3 | 1 | 1 | PILATO | 0 |
| AUTISTA SCUOLABUS | B | 1 | 1 | GHISI | 0 |
| SERVIZI SOCIALI / ASILO NIDO | | | | | |
| PROFILO | CAT. | POSTI TOTALI | POSTI COPERTI | NOMINATIVO | POSTI VACANTI |
| ASSISTENTE SOCIALE | D | 1 | 1 | CALZOLARI | 0 |

| | | | | | |
|---|-------------|---------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| ISTRUTTORE EDUCATIVO | C | 1 | 1 | CAVAZZA | 0 |
| OPERAIO ASSISTENTE INFANZIA | B | 1 | 1 | BONDIOLI | 0 |
| INSERVIENTE P.TIME 12/36 | B | 1 | 1 | ZANCO | 0 |
| | | | | | |
| AREA SERVIZI AI CITTADINI | | | | | |
| SERVIZI DEMOGRAFICI / PROTOCOLLO E SPORTELLI DEL CITTADINO | | | | | |
| PROFILO | CAT. | POSTI TOTALI | POSTI COPERTI | NOMINATIVO | POSTI VACANTI |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO- CONTABILE | D | 2 | 2 | MARTINELLI M./RUBERTI | 0 |
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | C | 1 | 1 | BRANCHINI | 0 |
| ESECUTORE OPERATIVO | B | 1 | 1 | BATTAGLIA | 0 |
| MESSO COMUNALE | B | 1 | 1 | BUCCI | 0 |
| | | | | | |
| AREA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA | | | | | |
| PROGRAMMAZIONE E BILANCIO / TRIBUTI E SISTEMA INFORMATICO | | | | | |
| PROFILO | CAT. | POSTI TOTALI | POSTI COPERTI | NOMINATIVO | POSTI VACANTI |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO- CONTABILE | D | 2 | 2 | DALBONI/GALLI | 0 |
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO- CONTABILE | C | 3 | 2 | VENEZIANI/ BELLOTTI | 1 |
| | | | | | |
| AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO | | | | | |
| OPERE PUBBLICHE / MANUTENZIONI / ECOLOGIA E RETI PUBBLICHE | | | | | |
| PROFILO | CAT. | POSTI TOTALI | POSTI COPERTI | NOMINATIVO | POSTI VACANTI |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | D | 2 | 2 | NEGRI/ MARASTONI | 0 |
| ISTRUTTORE TECNICO | C | 1 | 1 | SACCHETTI | 0 |
| OPERAIO SPECIALIZZATO/CAPO SQUADRA | B3 | 1 | 1 | MELCHIORRE | 0 |

| | | | | | |
|--|-------------|---------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| OPERAIO TECNICO QUALIFICATO | B | 3 | 3 | NOVELLI/COGHI/CAMPANA | 0 |
| AREA SVILUPPO DEL TERRITORIO | | | | | |
| ATTIVITA' ECONOMICHE E TECNICHE / URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA / PATRIMONIO / AMBIENTE | | | | | |
| PROFILO | CAT. | POSTI TOTALI | POSTI COPERTI | NOMINATIVO | POSTI VACANTI |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | D | 1 | 1 | VINCENZI | 0 |
| ISTRUTTORE TECNICO | C | 1 | 1 | PELLEGATTI | 0 |
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO- CONTABILE | C | 1 | 1 | CAMPI | 0 |
| AREA POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE | | | | | |
| PROFILO | CAT. | POSTI TOTALI | POSTI COPERTI | NOMINATIVO | POSTI VACANTI |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE | D | 2 | 2 | PELLEGRINELLI/ SEGALA | 0 |
| AGENTE POLIZIA LOCALE | C | 2 | 2 | PONTARA/ IGNARRA | 0 |
| ESECUTORE OPERATIVO | B | 1 | 1 | ZANAZZI | 0 |
| Totale generale | | 36 | 35 | | 1 |

In base al vigente quadro normativo, la dotazione organica è rappresentata da un limite di spesa massima potenziale, che deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano triennale, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. n. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede l'obbligo di verificare annualmente le eccedenze di personale, condizione necessaria per effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Il Comune di Poggio Rusco ha, altresì, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 9.2.2023 il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 e con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 in data 9.2.2023 il Piano della Formazione e Aggiornamento del personale 2023-2025.

4. MONITORAGGIO DEL PIANO

L'aggiornamento annuale del P.I.A.O. avviene tramite approvazione della Giunta comunale entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione.

Il monitoraggio del P.I.A.O. avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale. Per quanto non stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezione viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del P.I.A.O..

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del P.I.A.O. il Segretario Comunale pro tempore e/o i Responsabili d'Area o E.Q. e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento.

Le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.