



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **63**

in data **31/03/2025**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventicinque** addì **31 - trentuno** - del mese **marzo** alle ore **09:00** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 E CONTESTUALE AGGIORNAMENTO DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E RELATIVI ALLEGATI, APPROVATO CON GC 12 DEL 30/1/2025 E SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

MASSARI Marco	Sindaco	SI
DE FRANCO Lanfranco	Vice Sindaco	SI
BONDAVALLI Stefania	Assessore	SI
BONVICINI Carlotta	Assessore	SI
MAHMOUD Marwa	Assessore	SI
MIETTO Marco	Assessore	SI
NEULICHEDL Roberto	Assessore	SI
PASINI Carlo	Assessore	SI
PRANDI Davide	Assessore	SI
RABITTI Annalisa	Assessore	SI

Presiede: **MASSARI Marco**

Assiste il Segretario Generale: **MARENCO Dr. Donato Salvatore**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 21/01/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2029 e allegati parte integrante;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 21/01/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 e relativi allegati;
- che con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2025 dichiarata immediatamente esecutiva, è stato approvato il "Piano Esecutivo di gestione 2025-2027 - assegnazione risorse finanziarie per macro obiettivi, ai sensi dell'art. 169 co 1 e 2.";
- che a seguito della delibera di Giunta Comunale n. 8 del 23/1/2025 recante "Approvazione integrazioni e modifiche alla macrostruttura organizzativa dell'Ente, avvio al percorso di riorganizzazione e proroga di alcuni incarichi ex art.110 1° e 2° comma TUEL"; e del provvedimento dirigenziale 152 del 29/01/2025 recante "Definizione della microstruttura, nonché della struttura organizzativa di terzo livello transitoria. Definizione degli strumenti di partecipazione organizzativa" è stata approvata la delibera di Giunta Comunale n. 41 del 6/03/2025 avente ad oggetto "Rimodulazione piano esecutivo di gestione pluriennale 2025-2027 con assegnazione dei macro obiettivi e delle dotazioni finanziarie ai nuovi centri di responsabilità, secondo la nuova struttura organizzativa", dichiarata immediatamente esecutiva;
- che con tale deliberazione è stata approvata l'assegnazione delle risorse per macro obiettivi ai nuovi centri di responsabilità, dando atto che entro il termine di legge si sarebbe proceduto all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- che il comunicato ANAC del 30 gennaio 2025 ha precisato che il termine ultimo per l'adozione del PIAO, per i soli enti locali, è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025);
- che con delibera di Consiglio Comunale n. 66 del 29/04/2024, è stata approvato il rendiconto della gestione 2023 e relativi allegati;
- che con delibera di Consiglio Comunale n. 67 del 29/04/2024 è stato approvato il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2023 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati;
- che sia per il Bilancio di previsione 2024-2026 che per il Rendiconto 2023, l'invio dei documenti alla Banca dati della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 13 della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, come previsto ai sensi dell'art. 161, comma 4 del D. Lgs. 267/2000, è stato effettuato con esito positivo in merito ai controlli predisposti dalla piattaforma;
- che per il Bilancio di previsione 2025-2027, l'invio dei documenti alla Banca dati della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 13 della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, come previsto ai sensi dell'art. 161, comma 4 del D. Lgs. 267/2000, è stato effettuato nei termini di legge;
- che il Piano Esecutivo di Gestione costituisce il documento a supporto del processo di budgeting dell'Ente ed è redatto in conformità agli indirizzi strategici del DUP;
- che si rende conseguentemente necessario procedere alla declinazione dei macro obiettivi in prodotti e progetti gestionali da assegnare ai centri di responsabilità, unitamente alle

risorse umane e finanziarie, integrando il Piano Esecutivo di Gestione approvato con delibera di GC 12 del 30/01/2025, aggiornato con delibera di GC 41 del 6/3/2025 e facendo confluire contestualmente il piano degli obiettivi gestionali nella Sezione 2.2 Performance del PIAO;

Richiamato l'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 il quale prevede che le amministrazioni con più di 50 dipendenti siano tenute ad adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Considerato che:

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successive modifiche;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha come obiettivo quello di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione consente un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- con Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022 sono stati "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione ed è stato disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO. Sono stati pertanto soppressi i seguenti piani:
 - Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6, commi 1,4,6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2011, n. 165;
 - Piano della azioni concrete di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
 - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio di cui all'art. 2 comma 594, lettera a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
 - Piano delle performance di cui all'art. 10 comma 1, lettera a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60 lett. a) della legge 6 novembre 2012 n. 190;
 - Piano delle azioni positive di cui all'art. 48 comma 1, del d.lgs 11 aprile 2006 n. 198.
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, definisce il contenuto del PIAO secondo le seguenti sezioni:
 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione (rischi corruttivi e trasparenza);
 3. Organizzazione e Capitale Umano (struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile e Piano Triennale del Fabbisogno del Personale);
 4. Monitoraggio;

Dato atto che l'art 6 comma 2 del Decreto Legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 L. 113/2021 dispone che il PIAO deve definire:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;

- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati 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 del personale;
- c) 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 destinata alle progressioni di carriera del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Dato inoltre atto che:

- il PIAO del Comune di Reggio Emilia, allegato "A" è conforme al modello ministeriale e contiene i punti sopra richiamati.
- che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Richiamato il quadro normativo di carattere generale, che governa la predisposizione del Piano dei Fabbisogni relativamente alle specifiche necessità dotazionali riportato alla sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO punto "Riferimenti normativi";

Considerato che il PIANO DEI FABBISOGNI così come proposto e motivato è coerente con il quadro normativo più sopra indicato ed è in linea con gli indirizzi già approvati da questa Giunta Comunale e richiamati negli atti citati in premessa, in particolare con la/il:

- costruzione di Bilanci di previsione per ogni annualità, relativamente alla spesa di personale 2025 – 2027, con contenimento della stessa nei limiti della media del triennio 2011-2013 e di quella per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009;
- periodico monitoraggio dell'andamento della spesa di personale in corso d'anno;
- contenimento delle assunzioni a tempo indeterminato entro il regime vincolistico previsto per i singoli anni di riferimento;
- mantenimento del regime vincolistico differenziato per le assunzioni di personale a tempo indeterminato con profilo scolastico – educativo dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA secondo le facoltà consentite dalla vigente normativa in materia, salvo eventuali modifiche normative;
- finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato - a copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti e/o indizione di Concorsi pubblici, in carenza di graduatorie, o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti;

- adozione di coerenti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale che tengano conto delle speciali disposizioni normative vigenti nel tempo;
- assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99 a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo (non incidenti sulle cifre destinate alle nuove assunzioni);
- assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile, necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme che verranno stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio, ai fini del mantenimento/miglioramento qualitativo dei servizi erogati alla cittadinanza;
- valorizzazione della mobilità interna con percorsi di riallocazione delle risorse umane, investendo principalmente verso progetti ed attività considerati prioritari ed emergenti rispetto ai nuovi obiettivi dell'Ente, e/o utilizzando la mobilità interna in modo integrato rispetto al reclutamento dall'esterno, se compatibile, a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta, dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente;
- progressivo allineamento della dotazione organica del corpo di Polizia Locale agli standard regionali (Legge E.R. 24/2003).

Valutato:

- che, come si legge nelle linee guida per la redazione del piano dei fabbisogni del Min. Fun. Pubblica registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicate in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 il PTFP si sviluppa, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. E che l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita a fronte di situazioni nuove adeguatamente motivate;
- che le spese incrementalmente derivanti da tutte le complessive operazioni di reclutamento esterno all'Ente di cui al presente provvedimento, anche in relazione ai risparmi derivanti dalle numerose cessazioni preventivate, sono coerenti con tutte le disposizioni normative attualmente vigenti in materia di spesa di personale / assunzioni, e che le stesse trovano copertura all'interno dei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio 2025-2027 esercizio 2025;
- che si è tenuto conto altresì, in via previsionale, dell'incidenza dei relativi effetti di spesa anche per gli esercizi successivi con riferimento al contenimento della spesa di personale;
- che in sede di predisposizione dei futuri Bilanci si terrà conto di tutto quanto già autorizzato nel presente provvedimento.

Richiamate per quanto qui consta:

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 254 di I.D. del 12.12.2024 avente ad oggetto "3^AGGIORNAMENTO AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2024 E DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 2024/12 del 30/1/2024 ALLA SEZIONE 2.2 "PERFORMANCE" ed in particolare quanto indicato al quinto punto del dispositivo che testualmente recita: *"di dichiarare, a valere per l'anno 2025, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che*

finanziarie e che in corso di esercizio 2025 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione”;

- la Deliberazione n. 202 del 10/10/2024 con cui è stata autorizzata l'indizione di procedure selettive pubbliche ai sensi dell'art. 110 comma 2 (fuori dotazione organica) del D. Lgs 267/2000 e disciplinate dagli art. 40 e 43 SEZ. B del vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi per 4 posizioni di area Funzionari ed EQ;

Dato atto che non sono state rilevate, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, situazioni di soprannumerarietà nella Dotazione organica complessiva dell'Ente, come da ultimo rideterminata alla data del 01/03/2025, (Determinazione dirigenziale N. 320 del 24/02/2025, integrata con DD n. 251/2025), che anzi presenta numerosi posti vacanti in quasi tutti i profili professionali, né si rilevano situazioni di eccedenza o esuberi di personale in relazione alle esigenze funzionali delle diverse strutture organizzative o alla situazione finanziaria dell'Ente;

Ritenuto, pertanto, opportuno e necessario procedere all'approvazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione 2025-2027;

Considerato che del presente provvedimento verrà data informazione alle OO.SS. di categoria e alle R.S.U..

Considerato:

- che il Decreto Legislativo n. 150/2009, successivamente modificato dal Decreto legislativo 74/2017, detta disposizioni vavevoli anche per gli Enti Locali in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- che in particolare tale decreto configura il Ciclo delle Performance come un processo che collega la pianificazione strategica alla pianificazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance declinata con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale;
- che il Piano delle Performance, inglobato nella sezione “Performance” del PIAO esplicita gli obiettivi attraverso prodotti/ progetti, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;
- che elemento fondamentale alla base della gestione delle performance è il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. L'art. 7 del Decreto Legislativo n. 150/2009, successivamente modificato dal Decreto legislativo 74/2017, al primo comma stabilisce che “le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale.” La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, della corretta allocazione delle risorse, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;
- che il D.lgs. 150/2009 stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione della performance viene svolta “anche dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione”, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19 bis (lett. e);
- che il sistema di misurazione e valutazione della performance persegue il fine di verificare il conseguimento degli obiettivi, informare e guidare i processi decisionali, gestire in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi, ottimizzando e promuovendo strumenti di interazione e dialogo all'interno dell'Amministrazione;

- che il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Reggio Emilia permette la misurazione del grado di attuazione della strategia, degli impatti, del portafoglio delle attività e dei servizi e dello stato di salute dell'Ente, individuando fasi, tempi, modalità e soggetti responsabili del processo di misurazione e valutazione della performance;
- che il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Reggio Emilia è strutturato in modo tale da assicurare semplificazione e trasparenza dei documenti di programmazione, connessione tra obiettivi strategici e gestionali;
- che il Sistema di Misurazione Valutazione della performance è stato aggiornato con GC 122 del 15/05/2024 a seguito del recepimento delle disposizioni dell'art. 4-bis del D.L. 13/2023 convertito in legge n.41 del 21/04/2023.

Dato atto:

- che nell'attuazione delle attività individuate nel PIAO si dovrà tenere conto delle indicazioni operative previste nell'allegato "B1";
- che i responsabili dei servizi rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni) e dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione);
- che ai sensi della normativa vigente si rende necessaria l'integrazione del Piano Pluriennale di Gestione 2025/2027 come da allegato B, in cui gli obiettivi previsti per l'annualità 2025 sono stati proiettati sui successivi esercizi 2026 e 2027, come esplicitato nell'allegato "D";
- che i centri di responsabilità, con i corrispondenti centri di costo e dirigente responsabile sono indicati all'allegato B2, che si aggiorna a seguito delle recenti nomine dirigenziali con la presente deliberazione;

Dato inoltre atto:

- che il PEG 2025-2027 è stato definito conformemente ai documenti contabili approvati dal Consiglio Comunale: Bilancio di previsione finanziario 2025-2027 e Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027;
- che i nuovi centri di responsabilità sono allineati con la nuova struttura organizzativa dell'Ente, sono ambiti organizzativi e gestionali alla cui direzione e responsabilità sono preposti i Dirigenti nominati dal Sindaco, a cui sono assegnate le responsabilità nella gestione delle dotazioni finanziarie, umane, strumentali, compresa la responsabilità delle entrate riferibili alle rispettive attività e la competenza nell'attivazione delle procedure per la realizzazione delle attività programmate;
- che il PEG risulta perfettamente allineato con la struttura organizzativa e prevede l'assegnazione delle risorse finanziarie, suddivise per prodotto e progetto, alle strutture organizzative;
- che il PEG 2025 è perfettamente allineato con i progetti previsti nell'elenco annuale dei lavori pubblici e nel prospetto degli Altri Investimenti;
- che vista l'attuale modifica organizzativa sono ancora in corso di ultimazione le operazioni di assegnazione del personale dipendente alle strutture e che per tale ragione si rimanda ad un successivo aggiornamento del PIAO e del PEG la rappresentazione dei carichi di lavoro per prodotto/progetto;
- che, a differenza degli anni precedenti, dove gli indicatori e le fasi progettuali erano contenute negli obiettivi gestionali, correlati ai prodotti/ progetti, è stata messa in campo una misura di semplificazione del PIAO ed il PEG: gli indicatori e le fasi progettuali sono stati correlate direttamente al prodotto progetto, eliminando in questo modo il livello intermedio di obiettivo gestionale;

- che gli obiettivi gestionali, previsti dal sistema di misurazione e valutazione citato in precedenza, specificamente obiettivi di miglioramento (M) , obiettivi di routine (O), e obiettivi prioritari (P) sono stati sostituiti dalle seguenti tipologie di prodotto progetto:
 - Prodotto/ Progetto : equivale ai precedenti obiettivi di routine
 - Prodotto/ Progetto trasversale di miglioramento organizzativo: equivale ai precedenti obiettivi di miglioramento
 - Prodotto/ Progetto di miglioramento: equivale ai precedenti obiettivi di miglioramento
 - Prodotto/Progetto prioritario: equivale ai precedenti obiettivi prioritari;
- che a seguito di questa misura di semplificazione sarà necessario aggiornare coerentemente il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;

Considerato:

- che il Comune di Reggio Emilia è assegnatario di numerosi contributi ministeriali PNRR derivanti da fondi Next Generation UE;
- che nell'individuazione delle priorità dell'Ente si ritiene preminente l'attrazione delle risorse derivanti dal PNRR, e il buon fine dei progetti candidati e assegnatari di tali risorse;
- che tutti i progetti del PNRR e gli obiettivi diretti alla relativa realizzazione, sono stati codificati come prioritari, e sono facilmente individuabili, in quanto riportano nel titolo il riferimento al PNRR, e alla missione, componente ed investimento al quale fanno riferimento;
- che l'art. 3 co 3 del DM Economia e finanze del 11/10/2021, prevede che le risorse del PNRR dedicate a specifici progetti devono essere gestite mediante appositi capitoli, all'interno del Piano esecutivo di gestione, al fine di garantire l'individuazione delle entrate ed uscite relative al finanziamento specifico;
- che ai sensi di quanto sopra richiamato, per ogni progetto finanziato sono stati individuati appositi capitoli di entrata ed uscita, che riportano le classificazioni del piano dei conti e delle transazioni elementari indicate dalle disposizioni normative;
- che nel rispetto degli adempimenti in tema di PNRR sono stati suddivisi i compiti e le funzioni per ogni centro di responsabilità che vengono rappresentati nel PEG attraverso progetti specifici differenziati per competenza;

Considerata inoltre la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" sulla base della quale sono stati assegnati ai centri di responsabilità obiettivi di performance in materia di formazione;

Preso atto che:

- la Direttrice Generale, e i Direttori d'area hanno definito le priorità per ogni centro di responsabilità delle aree di propria competenza, individuabili all'interno del PIAO come prodotti/progetti prioritari;
- sono stati definiti obiettivi trasversali di miglioramento organizzativo, assegnati a tutte le strutture dell'ente, quali il rispetto della normativa anticorruzione, trasparenza, privacy, rispetto dei tempi di pagamento, formazione, transizione digitale e semplificazione amministrativa, individuabili all'interno del PIAO come Prodotto/ Progetto trasversale di miglioramento organizzativo;

Dato atto che gli obiettivi sono stati validati dalla Direttrice Generale ai sensi dell'articolo 108 del TUEL;

Considerato inoltre:

- che con deliberazione G.C. n. 27863/380 del 22.12.2009 sono state approvate le modifiche alla disciplina del funzionamento del Comitato Pari Opportunità in precedenza disciplinato con deliberazione G.C. 36255/4089 del 12.12.1994;
- che con deliberazione G.C. n. 11076/134 del 1.6.2010 si è costituito il Comitato Pari Opportunità del Comune di Reggio Emilia;
- che il Direttore Generale con propria Determinazione n. 84 del 21/1/2023 ha nominato i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” all'interno del comune di Reggio Emilia, i quali sono in carica per quattro anni;
- che il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” all’art. 48, “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” prevede che: “...i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.”
- che con Deliberazione della Giunta Comunale del 25/5/2023, n. 122, è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all’art. 6, comma 2 lettera “A” i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l’assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell’Unione Europea;
- che il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Reggio Emilia ha adottato in data 18/1/2024 il Piano Triennale delle Azioni positive per il triennio 2024 –2026;
- che il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 di cui sopra è contenuto all’interno del PIAO, all’allegato A alla presente deliberazione;

Vista l’attuale struttura organizzativa;

Visti i seguenti pareri favorevoli, apposti in calce alla presente proposta di provvedimento, ai sensi dell’art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali n. 267/2000:

- di regolarità tecnica sul PIAO, espressi dai Responsabili del Servizio analisi dei bisogni, programmazione, controlli e governance delle società partecipate, Servizio risorse umane e organizzazione, dal dirigente del Servizio Servizi ai cittadini, dal Segretario Generale, ai sensi dell’art.49 D.Lgs. 267/2000 ognuno per gli ambiti di propria competenza, allegati alla presente;
- regolarità contabile sul PIAO rilasciato dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Visto il parere di regolarità rilasciato dal Collegio dei revisori relativo alla sezione 3.3 del PIAO “Piano Triennale dei Fabbisogno di personale”;

Visto l’art. 169 del D. lgs 267/2000 e successivi modificazioni;

Vista la L. 190/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modificazioni;

Visto il vigente Regolamento Comunale dei controlli interni, emanato a seguito del D.L.174/2012 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 213/2012;

Visto il vigente Regolamento di contabilità, aggiornato con delibera di Consiglio Comunale 2018/140 del 10/12/2018;

Visto il vigente Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Posto che secondo quanto previsto dall’art. 6 comma 4 del DL 80/2021, il PIAO verrà pubblicato sul sito istituzionale ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della presidenza del consiglio dei ministri

Dato atto che l’integrazione del Piano Esecutivo di Gestione recepisce integralmente i valori di bilancio senza alcuna modificazione;

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

1. di approvare il Piano Integrato di Attività e organizzazione 2025/2027 e relativi allegati come da allegato “A” parte integrante della presente deliberazione secondo la struttura evidenziata in premessa;
2. di rideterminare la Dotazione Organica dell’Ente alla data del 01/04/2025 per effetto della necessità di rimodulazione come indicato nella sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, paragrafo 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del PIAO 2025-2027 in via di approvazione;
3. di confermare, a valere per l’anno 2025, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall’art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001 (rif. Deliberazione di G.C. n. 306 del 14/12/2023), così come sostituito dall’art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2025 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione;
4. di conferire mandato alla Dirigente del Servizio “Risorse umane e organizzazione” di provvedere, con propri atti, all’indizione dei Bandi di Concorso Pubblico, dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti autorizzati, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti al presente provvedimento, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi della sotto-sezione 3.3 del PIAO – Piano dei fabbisogni;

5. di conferire mandato alla Dirigente del Servizio “Risorse umane e organizzazione” di provvedere, con propri atti, alla stipula degli accordi con altri enti per la gestione unica di concorsi e uso di graduatorie, al fine di accelerare le procedure di copertura autorizzate;
6. di conferire mandato alla Dirigente del Servizio “Risorse umane e organizzazione” di provvedere, con propri atti, alla stipula di accordi con altri enti cui si applica il CCNL del comparto funzioni locali finalizzati all'utilizzo condiviso di personale, ai sensi della L.145/2018 co. 124 e dell'art. 23 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, per un tempo limitato (massimo 3 mesi eventualmente prorogabili per ulteriori 3) ivi incluso il personale di qualifica dirigenziale ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16 luglio 2024 e in relazione ad esigenze eccezionali, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e conseguire economie nella gestione delle risorse;
7. di conferire mandato alla Dirigente del Servizio “Risorse umane e organizzazione” di provvedere, con propri atti, all'attivazione di comandi/assegnazioni temporanee qualora ne ricorrano le condizioni residuali previste dalla normativa vigente;
8. di confermare per il triennio 2025-2027 i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento, ivi compresi i criteri per l'individuazione di graduatorie di altri Enti da utilizzare per la copertura dei posti vacanti;
9. di autorizzare per il 2025, la Dirigente del Servizio “Risorse umane e organizzazione” ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le rimodulazioni alla Dotazione Organica (garantendo la neutralità della rimodulazione nel limite e nell'ambito dei “potenziali valori finanziari massimi” di riferimento della medesima ai sensi di legge), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora si rendessero indispensabili al fine di consentire:
 - le trasformazioni orarie dei dipendenti che ne facciano richiesta
 - la trasformazione di posti conseguenti ad accordi sindacali o necessari a facilitare la riconversione professionale o il mutamento di mansioni di dipendenti, anche a seguito di inidoneità fisica, in ruoli a diverso o mutato contenuto professionale, sentiti i Dirigenti interessati, o comunque maggiormente utili all'Amministrazione anche in un'ottica di bilanciamento della dotazione organica e dei diversi profili professionali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali;
10. di autorizzare per il 2025 la Dirigente del Servizio “Risorse umane e organizzazione” all'assunzione a tempo indeterminato di personale educativo, assistenti sociali, polizia locale, nonché di personale amministrativo, economico-finanziario e tecnico, tenuto conto dei particolari impegni dell'Amministrazione nell'attuazione dei progetti PNRR, in sostituzione di personale dimissionario anche in corso d'anno, in caso di esistenza di graduatorie valide, nei limiti delle consistenze dotazionali approvate e fermo rimanendo l'invarianza della spesa ed il rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria;
11. di stabilire che per tutti gli scorrimenti di graduatorie (sia proprie che di altri Enti) e per l'indizione dei Concorsi Pubblici autorizzati, le procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, non verranno effettuate, utilizzando la “deroga” prevista dalla legge n. 56/2019 art. 3 “Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”, comma 8 come aggiornato dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi (c.d. decreto Milleproroghe), con cui si proroga fino al 31/12/2025 la deroga all'obbligo di attivare le procedure di mobilità volontaria prima dell'indizione di nuovi concorsi;
12. di conferire mandato alla Direttrice Generale di governare il processo di reclutamento del personale dirigenziale, assumendone se necessario la responsabilità del procedimento e di provvedere al piano di assegnazione delle professionalità reclutate con profilo dirigenziale, sulla base di quanto autorizzato nel presente Piano dei Fabbisogni;
13. di autorizzare la sostituzione del personale dirigenziale dimissionario (assunto sia a tempo determinato che indeterminato) con graduatorie proprie o di altri enti in corso d'anno, stante la sostanziale neutralità della spesa e la necessità di garantire stabilità all'organizzazione, con

particolare riferimento alle funzioni impegnate nella gestione dei fondi PNRR e nella realizzazione delle opere da essi finanziate;

14. di riservarsi la facoltà di apportare tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero necessari nel corso dell'anno 2025 e del triennio a seguito di nuovi interventi normativi, e/o per esigenze organizzative, funzionali e finanziarie e/o di sospenderne o di dilazionarne l'attuazione, anche a seguito di modifiche o interventi legislativi e finanziari o di nuovi orientamenti giurisprudenziali contabili, o in conseguenza di eventuale assegnazioni;
15. di personale in applicazione dell'art. 34-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (che potrebbe modificare il numero dei posti residuali da coprire), nonché sulla base delle verifiche / monitoraggi e delle capacità di Bilancio dell'Ente, al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale;
16. di prendere atto delle attestazioni di competenza del Collegio dei Revisori dei Conti, espresse sulla sezione 3.3 "Piano triennale dei Fabbisogni del personale" del PIAO;
17. di integrare ed aggiornare, ai sensi del D. Lgs. 267/2000, il Piano esecutivo di gestione 2025/27 (allegato "B"), dando atto che il Piano degli obiettivi è confluito nel PIAO sezione 2.2 "Performance";
18. di stabilire che nella gestione delle attività e dei progetti i Responsabili di procedura dovranno seguire gli indirizzi operativi allegati al presente atto all'allegato "B1";
19. di integrare ed aggiornare il Piano Esecutivo di Gestione pluriennale per il triennio 2025/27 per Centri di responsabilità, assegnando ai dirigenti responsabili gli obiettivi e le dotazioni finanziarie per il triennio 2025/27 come da allegato "D";
20. di aggiornare l'elenco dei centri di responsabilità e dei relativi centri di costo, a seguito delle nuove nomine dirigenziali, così come declinati nell'Allegato "B2" che si approva quale parte integrante del presente atto;
21. di dare mandato al Responsabile del Servizio "Analisi dei bisogni, programmazione, controlli e governance delle società partecipate" congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
22. di dare mandato al responsabile del Servizio "Analisi dei bisogni, programmazione, controlli e governance delle società partecipate" di provvedere alla trasmissione del PIAO 2025/27 come approvato al Dipartimento della Funzione Pubblica della presidenza del consiglio dei ministri, come previsto dall'art 6 comma 4 del DL 80/2021.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrono particolari motivi di urgenza, al fine di dare ai Responsabili dei Servizi certezza operativa;

Visto l'art. 134, comma 4^a del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile il presente provvedimento.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

MASSARI Marco

IL SEGRETARIO GENERALE

MARENGO Dr. Donato Salvatore