



Comune di Bagnacavallo
(Provincia di Ravenna)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 32 DEL 06/03/2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

L'anno duemilaventisei (2026) addì sei (06) del mese di marzo alle ore 16:30 nella Sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

N	Nominativo	Funzione	Presente	Assente
1	GIACOMONI MATTEO	Sindaco	X	
2	CORZANI CATERINA	Vice Sindaca	X	
3	RAVAGLI FRANCESCO	Assessore	X	
4	ZAVAGLINI MAURA	Assessora	X	
5	BASSI FABIO	Assessore		X
6	BALDINI CRISTINA	Assessora	X	

Essendovi il numero legale per la validità dell'adunanza ne assume la presidenza Il Sindaco Matteo Giacomoni che dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario Dott. Paolo Cantagalli.

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

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

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

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

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

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

Sottolineato che il fine ultimo della programmazione integrata è quello di rendere più coordinato ed efficace il processo di programmazione gestionale, in attuazione del DUP: dalle strategie dell'Ente discendono “a cascata” gli obiettivi di performance, con assegnazione delle risorse necessarie e individuazione dei fabbisogni assunzionali e formativi conseguenti;

Visto il DUP 2026-2028, approvato con delibera di Consiglio comunale n.71 del 16/12/2025, immediatamente esecutiva ai sensi di legge;

Visto il Bilancio 2026-2028, approvato con delibera di Consiglio comunale n.72 del 16/12/2025, immediatamente esecutiva ai sensi di legge;

Visto il Piano Esecutivo di Gestione P.E.G. approvato con delibera di Giunta comunale n.158 del 16/12/2025, immediatamente esecutiva ai sensi di legge;

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

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD), disapplicato a decorrere dall'anno 2020 ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del DL 124/2019;
- Piano della Performance (PdP) nonché il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO),
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive per le pari opportunità (PAP);

Richiamati i seguenti atti normativi:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;

- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l’articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- il DM 30 giugno 2022 in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale;
- il nuovo Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. 36/2023 e integrato successivamente con il D. Lgs. 209/2024;

Richiamate inoltre le seguenti direttive:

- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2024-2026, il cui aggiornamento 2025 e 2026 si è reso necessario per allineare scenari in costante cambiamento, così come a rendere disponibili dati e informazioni aggiornate relativamente ai cambiamenti di contesto, adeguando le corrispondenti linee di azione (IT Wallet, Data Quality, dematerializzazione documentale);
- le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018);
- le “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” del Ministero per la Pubblica Amministrazione (2022);
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 in tema di obblighi formativi nella PA;
- le indicazioni ANAC in materia di anticorruzione;

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

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti;
- divieto per l’amministrazione di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- sanzione dell’organo di indirizzo che ne ha dato disposizione e che abbia concorso alla mancata adozione del Piano nell’ipotesi in cui l’organo di indirizzo abbia proceduto all’erogazione dei trattamenti e delle premialità;

Visto il PIAO 2026-2028 allegato al presente provvedimento, redatto su proposta del Segretario Generale e articolato nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

SEZIONE 1. Premessa generale/Scheda anagrafica dell’amministrazione

SEZIONE 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

(redatta con il supporto dei servizi Controllo di gestione e Segreteria Generale dell’Unione)

- **2A: Valore pubblico** (obiettivi e indicatori per politiche DUP)
- **2B: Piano della performance** (obiettivi e indicatori per CDR)

- 2C: **Rischi corruttivi e trasparenza**

SEZIONE 3. **Organizzazione e capitale umano**

(a cura dell'Area Risorse Umane dell'Unione)

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

SEZIONE 4. **Monitoraggio PIAO;**

Sottolineato che il PIAO è stato elaborato in modo coordinato dall'Unione e dai Comuni della Bassa Romagna secondo lo schema condiviso dai Segretari degli enti coordinati dal Segretario Generale dell'Unione. Lo schema adottato cerca di dare maggiore qualità e coerenza al sistema di programmazione gestionale; più precisamente, ad ogni obiettivo strategico sono collegati:

- gli obiettivi di performance, corredati da indicatori in grado di misurare il Valore Pubblico generato;
- le misure organizzative previste per favorire la massima trasparenza nonché per la prevenzione dei rischi corruttivi;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, con riferimento particolare agli strumenti di reclutamento di nuove risorse compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili;
- le misure per la valorizzazione delle risorse interne: i fabbisogni formativi necessari, i percorsi di carriera, la disciplina del lavoro agile e le azioni positive volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

Rilevato che nella *Sezione 2 del Piano* adottato dall'Unione e dai Comuni della Bassa Romagna sono indicati:

- 1) *nella sottosezione "Valore pubblico"*, gli obiettivi gestionali che discendono dalle priorità strategiche definite nel DUP, articolati per ogni indirizzo strategico e corredati da idonei indicatori, a conferma che la pianificazione gestionale viene orientata verso la creazione di Valore Pubblico (*i principali indicatori di impatto economico, sociale e ambientale sono evidenziati nella Premessa del Piao dell'Unione*);
- 2) *nella sottosezione "Piano della performance"*, gli obiettivi gestionali assegnati alle singole strutture organizzative e i relativi indicatori, definiti coerentemente con la sottosezione precedente, compresi quelli previsti dall'art. 3 DM 132/2022 (a titolo esemplificativo: "Bassa Romagna Smart") nonché quelli individuati in collaborazione con la Regione ai fini di una gestione adeguata del PNRR (progetto "1000 esperti");
- 3) *nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"*, le misure organizzative necessarie a garantire la legalità dell'azione amministrativa;

Dato atto che con riferimento alla sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* è stato elaborato un Piano unitario di tutti gli enti aderenti alla Unione di Comuni, in conformità all'art. 1, comma 6, della legge 190/2012 e alla convenzione stipulata dai Comuni della Bassa Romagna in data 19 gennaio 2015. In tale ottica, la Conferenza dei Segretari (nella quale sono presenti gli RPCT di tutti gli enti) ha condiviso lo schema allegato di *"Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza nell'Unione e nei Comuni della Bassa Romagna"*, predisposto in base alle *metodologie* definite nell'ambito della sperimentazione coordinata da FORMEZ nel 2013 e successivamente adeguato al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e agli aggiornamenti periodici di ANAC. In particolare, il Piano è stato predisposto tenuto conto:

- delle indicazioni contenute nella relazione finale del RPCT relativa all'esercizio precedente, redatta in conformità all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012;
- delle novità previste dal PNA 2022, tra le quali si segnala il rafforzamento delle verifiche con riferimento agli interventi finanziati con il PNRR. *"In questa particolare fase storica in cui sono impegnate ingenti risorse finanziarie e in cui, proprio al fine di rendere più rapida l'azione delle amministrazioni, sono state introdotte deroghe alla disciplina ordinaria, è ad avviso dell'Autorità necessario ribadire chiaramente che è fondamentale ed indispensabile programmare e attuare efficaci presidi di prevenzione della corruzione"*;

Ciò premesso, fermo restando che il Comune approva il piano unicamente per le parti relative alle funzioni di propria competenza, il Piano triennale è un documento unitario operante sia nell'Unione sia nei Comuni

aderenti, che comprende:

- il *Piano triennale di prevenzione della corruzione* (art. 1, comma 8, legge 190/2012);
- il *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* (art. 10 d. lgs. 33/2013);
- il "*Codice di comportamento*" del personale predisposto in attuazione del Codice nazionale (art. 54, c. 5, D.Lgs. 165/2001; D.P.R. 62/2013);

Richiamato il percorso partecipativo adottato per la predisposizione del PTPCT:

- l'organo di indirizzo politico-amministrativo, sentiti gli *stakeholder* negli incontri svolti in corso d'anno, ha formulato alcuni obiettivi generali rilevanti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione nell'ambito del Documento Unico di Programmazione dell'Unione (asse strategico: *Innovazione*): revisione continua delle procedure e degli schemi in materia di appalti pubblici; rafforzamento dei controlli interni, con particolare riferimento agli indicatori previsti per gli interventi finanziati con il PNRR di competenza dell'Unione e dei Comuni;
- lo schema di PTPCT è stato predisposto e condiviso in Conferenza dei Segretari tenuto conto degli esiti del confronto avvenuto negli anni, a cura dell'Unione, al fine di promuovere la massima partecipazione del personale degli enti aderenti e dei cittadini (*eventi formativi in materia di accesso, trasparenza, PNRR, appalti pubblici, Codice di comportamento, incontri periodici del Comitato di direzione e della Conferenza dei Segretari; coordinamento degli uffici tecnici comunali; condivisione schemi sulla intranet; confronto pubblico nell'ambito di apposite "giornate della trasparenza" e/o mediante pubblicazione notizia sul sito dell'Unione in fase di revisione annuale del PTPCT*);
- gli stakeholder sono stati invitati a presentare integrazioni, proposte e modifiche al PTPCT tramite news pubblicata sul sito in data 8/1/2026 (fase di consultazione, con scadenza al 31/1/2026);
- i contenuti essenziali della proposta di PIAO sono stati presentati alla Giunta comunale nella seduta del 3 febbraio;
- successivamente lo schema è stato sottoposto alla Giunta dell'Ente ai fini della sua approvazione formale;

Sottolineato che nel nuovo PTPCT sono state inserite alcune azioni di particolare interesse, con riferimento:

- ai contenuti di maggior rilievo del decreto correttivo in materia di contratti pubblici (qualificazione stazioni appaltanti e altri temi);
- alla revisione delle modalità di pubblicazione dei documenti in "Amministrazione trasparente" (allegato B del PTPCT);

Sottolineato che nel nuovo PTPCT è stata aggiunta una nuova sezione, la sezione 2CE linee guida antiriciclaggio come elaborata da gruppo di lavoro intersettoriale;

Sottolineato inoltre che le misure organizzative indicate come prioritarie all'interno dell'Allegato D del PTPCT sono state recepite negli obiettivi correlati nell'ambito del Piano della performance. Nella consapevolezza che, come precisato nel PNA 2022, "*occorrono poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati*";

Rilevato che nella Sezione 3 . Organizzazione e capitale umano del Piano - sottosezione 3A, vengono definiti l'assetto organizzativo dell'Ente, l'articolazione delle strutture e delle funzioni, nonché l'utilizzo del personale, in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi.

Vista la necessità di procedere ad una riorganizzazione dell'Area Tecnica, al fine di rendere più efficiente ed efficace l'assetto organizzativo e funzionale dei servizi;

Ritenuto pertanto di modificare, con decorrenza 01/04/2026, l'organigramma dell'Area Tecnica, mediante:

- l'istituzione dell' "Ufficio Patrimonio e sport";

Vista altresì la necessità di procedere ad una riorganizzazione dell'Area Cultura, al fine di rendere più efficiente ed efficace l'assetto organizzativo e funzionale dei servizi;

Ritenuto pertanto di modificare, con decorrenza 01/04/2026, l'organigramma dell'Area Cultura, mediante:

- la soppressione dell' "Ufficio Cultura, Comunicazione e Partecipazione"
- l'istituzione dell' "Ufficio Cultura ed eventi";

- l'istituzione dell' "Ufficio Comunicazione, partecipazione e decentramento";

Dato atto che la suddetta riorganizzazione comporta la conseguente revisione del funzionigramma e la riassegnazione del personale alle nuove strutture organizzative;

Richiamate le disposizioni normative vigenti in materia di organizzazione degli enti locali, di pubblico impiego e di finanza pubblica;

Visto l'allegato 3A "*Struttura organizzativa: organigramma, funzionigramma e piano di utilizzo*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), contenente le modifiche conseguenti alla riorganizzazione dell'Area Tecnica, con decorrenza dal 01/04/2026, e ritenuto di procedere alla sua approvazione, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che la sottosezione 3B - *Piano dei fabbisogni di personale* contenuta nella *Sez. 3 "Organizzazione e capitale umano" del Piano* è stata definita ai sensi degli artt. 6, 6bis e 6 ter del D. lgs. n. 165/01, ai fini di una congrua allocazione delle persone rispetto ai programmi dell'Ente. Il Piano delle assunzioni comprende le scelte necessarie per la realizzazione degli obiettivi indicati nella sezione 2 del PIAO, nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dall'ordinamento. Viene assicurata inoltre la necessaria corrispondenza con gli atti programmatori di competenza del Consiglio ed in particolare con il bilancio e con il DUP;

Considerato, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, che:

- il regime assunzionale per i Comuni è attualmente disciplinato dal D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e dal relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020, e prevede la possibilità di realizzare nuove assunzioni anche oltre alla mera sostituzione del personale cessato, in misura proporzionale al grado di virtuosità finanziaria dell'Ente;
- le Unioni di Comuni non sono assoggettate a tale regime e continuano pertanto ad utilizzare le facoltà assunzionali derivanti dalle cessazioni dal servizio del personale secondo la disciplina dell'art. 1 comma 229 della legge 208/2015, la quale prevede per questi enti di secondo livello una capacità di reclutamento pari al 100% della spesa del personale cessato;
- l'art. 32 comma 5 del Decreto Legislativo 267/2000 prevede che "*Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. (...) I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte.*";
- la perdurante applicabilità di quanto disposto dal Testo unico è stata autorevolmente confermata anche nel nuovo sistema di capacità assunzionale legato a parametri di virtuosità finanziaria, dal parere della Corte dei Conti, sezione regionale Veneto, n. 5/2022/PAR, secondo il quale l'Unione "*può avvalersi - seppur assumendo direttamente - di spazi assunzionali ulteriori, ceduti (ex art. 32, comma 5, Tuel) dai Comuni "virtuosi" (così come definiti in base alla "nuova" normativa in materia, ovvero capaci di assumere a tempo indeterminato aumentando la propria spesa di personale nel rispetto dei valori soglia), concretamente aumentando la propria dotazione organica*";

Ricordato che lo schema di P.I.A.O. comprende anche il *Piano della formazione*, redatto in maniera unitaria per l'Unione e per i Comuni come da prassi consolidata negli anni, nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia. Il Piano individua i fabbisogni formativi funzionali alla realizzazione degli obiettivi definiti nella Sezione 2, di conseguenza il Piano della formazione assume all'interno del PIAO una valenza triennale;

Dato atto che il documento contenente le *Azioni positive per le pari opportunità* è stato redatto in maniera unitaria per l'Unione e i Comuni aderenti tenuto conto del parere formulato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 15/01/2026 Prot. n. 2769 e dalla Consigliera provinciale di parità in data 19/01/2026 Prot. n. 3952;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 18/11/2025, con la quale, a seguito di verifica nella quantificazione del fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate agli incarichi di Elevata qualificazione per le annualità dal 2004 al 2024, è stato stabilito un piano di recupero ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 4, commi 1 e 2, del D.L. n. 16/2014 per il periodo ivi previsto, che si intende in questa sede confermato (come da tabella di seguito riportata), con risorse aggiuntive ex art.14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025, a partire dal Fondo 2026, fatta salva la possibilità di aggiornamento dello stesso, in coerenza con il quadro normativo vigente e in linea con le priorità organizzative emergenti dell'Ente:

2026	2027	2028	2029	2030	TOTALE
5.715,78 €	5.715,78 €	5.715,77 €	5.715,77 €	5.715,77 €	28.578,87 €

INFORMATE le OOSS e l'RSU in data 02/03/2026 ed effettuato l'incontro di approfondimento di cui all'art.4, co.5 del ccnl 23/2/2026 con riferimento ai documenti di competenza;

ACQUISITO in data 24/02/2026 il parere favorevole rilasciato dall'Organismo indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione per quanto di competenza;

VISTO il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti acquisito in data 05/03/2026 per quanto di competenza;

ACQUISITI il parere favorevole di regolarità tecnica del Segretario Generale, del Dirigente dell'Area Risorse Umane ed il parere di regolarità contabile del Dirigente dell'Area Servizi Finanziari, in conformità all'art. 49 D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Con votazione;

D E L I B E R A

1) Di approvare il PIAO 2026-2028 (*ALLEGATO A*), parte integrante del presente atto, redatto su proposta del Segretario Generale e articolato nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

SEZIONE 1. Premessa generale/Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione (*redatta con il supporto dei servizi Controllo di gestione e Segreteria Generale dell'Unione*)

- 2A: **Valore pubblico** (obiettivi e indicatori per politiche DUP)
- 2B: **Piano della performance** (obiettivi e indicatori per CDR)
- 2C: **Rischi corruttivi e trasparenza**

SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

(*a cura dell'Area Risorse Umane dell'Unione*)

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

SEZIONE 4. Monitoraggio PIAO;

2) di individuare per il 2026, ai fini di quanto previsto dall' art. 79 c.2 lett c CCNL 2022 ("risorse per scelte organizzative e gestionali") i seguenti *obiettivi a elevata strategicità*:

- Titolo obiettivo: LA RICERCA DI FONTI DI FINANZIAMENTO ESTERNE - responsabile: Paolo Cantagalli/Area Servizi Generali;

- Titolo obiettivo: INIZIATIVE PER LA VALORIZZAZIONE DEL CENTRO STORICO - responsabile: Francesca Benini/Area Cultura;

3) di dare mandato al Responsabile del Servizio Comunicazione e Informazione di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente al Piano allegato, in formato aperto, su "Amministrazione trasparente" nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", ai sensi dell'art. 6, comma 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, e come previsto nel PNA 2022, inserendo appositi link nelle seguenti sottosezioni:

- nella sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali",
- nella sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica",
- nella sottosezione di primo livello "Performance", sottosezione di secondo livello "Piano della Performance"
- nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati";

(il PIAO resta pubblicato per cinque anni a partire dal primo gennaio dell'anno successivo a quello di pubblicazione, ai sensi dell'art. 8, co. 3 del d.lgs. n. 33/2013, dopo di che viene trasferito nella sezione "archivio" del sito)

4) di dare mandato al Segretario, con il supporto dell'ufficio di segreteria, di provvedere alla pubblicazione del P.I.A.O. sul portale appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. n.80/2021 e degli artt. 7 e 13 del DM 132/2022;

5) di incaricare i soggetti indicati alla Sez. 4 di svolgere i controlli loro assegnati, con particolare riferimento al monitoraggio degli interventi finanziati con il PNRR.

La Giunta inoltre, con voti unanimi, palesemente resi;

DELIBERA

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

Il presente verbale, letto ed approvato, viene sottoscritto come segue:

Il Segretario
Paolo Cantagalli

Il Sindaco
Matteo Giacomoni