



DELIBERAZIONE N. 2023 - 23

OGGETTO: 5 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA` E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNO 2023-2024-2025

Reggio Emilia, questo giorno 31 (trentuno) del mese di marzo dell'anno 2023 nella sede dell'Azienda in Via Pietro Marani 9/1 Reggio Emilia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci dell' ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone" n. 2021/5 del 25.02.2021, si è riunito alle ore 9,00 a seguito invito del Signor Presidente, con l'intervento dei Signori:

N.	Componenti	Carica	Presenti	Assenti
14	MARIELLA MARTINI	Presidente	X	
15	SIMONE CAPRARI	VicePresidente	X	
16	GIULIA NOTARI	Consigliere	X	
			3	--

Assistono alla seduta il Direttore dell'Azienda: Nadia Manni

e il segretario verbalizzante: Anna Maria Lacala

Il Presidente MARIELLA MARTINI assume la presidenza e, riscontrato legale il numero dei presenti per deliberare validamente, dichiara aperta la seduta.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO che:

- ✓ l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 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*, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle Pubbliche Amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale;
- ✓ lo scopo del PIAO è 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 PIAO, aggiornato annualmente, definisce:
 - «*a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - *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 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 del personale;*
 - *c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

- *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»;*
- ✓ Il Piano definisce, altresì, in apposita sezione le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti , stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *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*, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati, ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198, *Attuazione dell'articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici*;
- ✓ il PIAO, e i relativi aggiornamenti, viene pubblicato «*entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale*»;

PRESO ATTO CHE per l'anno 2023, come previsto dal decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, “Milleproroghe”, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, i termini previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono stati differiti dal 31 gennaio al 31 marzo.

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 3 dello Statuto. L'ASP è un ente pubblico non economico locale disciplinato dall'ordinamento regionale, dalle leggi regionali 12 marzo 2003, n. 2 “*Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali*”, 26 luglio 2013, n. 12 “*Disposizioni ordinamentali e di riordino delle*

forme pubbliche di gestione nel sistema dei servizi sociali e socio-sanitari. Misure di sviluppo e norme di interpretazione autentica in materia di Aziende pubbliche di servizi alla persona”, da quanto definito con la deliberazione del Consiglio Regionale n. 624 del 9 dicembre 2004 e con deliberazione dell’Assemblea legislativa regionale n. 179 del 10 giugno 2008, dalle successive indicazioni regionali

VISTA la Legge Regionale n. 2 del 2003, art. 25 comma 11 “*Le Aziende ..omissis.. si dotano dei seguenti documenti contabili:*

- a) il piano programmatico;*
- b) il bilancio pluriennale di previsione;*
- c) il bilancio economico preventivo con allegato il documento di budget;*
- d) il bilancio consuntivo con allegato*

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale 12.3.2007 n. 279 “*Approvazione di uno schema tipo di regolamento di contabilità per le Aziende Pubbliche di Servizi alla persona di cui all’art. 25 della L.R. n. 2 del 12 marzo 2003”* Art. 3 Piano programmatico “*Il Piano programmatico di cui all’Art. n. 25 della Legge Regionale n. 2 del 2003 e delle Direttive regionali attuative, con riferimento ai tre esercizi successivi deve fissare in termini quali-quantitativi, le strategie e gli obiettivi aziendali. Al suo interno dovrà risultare quanto previsto dai singoli statuti e comunque essere evidenziato quanto di seguito indicato:*

- a) caratteristiche e requisiti delle prestazioni da erogare*
- b) risorse finanziarie ed economiche necessarie alla realizzazione degli obiettivi del piano*
- c) priorità di intervento, anche attraverso l’individuazione di appositi progetti*
- d) modalità di attuazione dei servizi erogati e modalità di coordinamento con gli altri Enti del territorio*
- e) programmazione dei fabbisogni delle risorse umane e le modalità di reperimento delle stesse*
- f) indicatori e parametri per la verifica*
- g) programma degli investimenti da realizzarsi*
- h) piano di valorizzazione e gestione del patrimonio*

DATO ATTO che il Piano Programmatico costituisce per le ASP il documento cardine di tutta la programmazione aziendale, in cui si integrano con coerenza e coordinamento, le singole programmazioni di ambito;

VISTO quanto previsto dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021:

- ✓ comma 5, «*Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell’articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto*

1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo»;

- ✓ comma 6, *«Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti».*

DATO ATTO che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 7 settembre 2022 il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022.

DATO ATTO che l'Assemblea dei soci con la delibera n. 2 del 18.01.2023 su proposta del Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 52 del 22.12.2022 ha adottato il Piano programmatico 2022-2023-2024 e che è in corso di predisposizione il Bilancio pluriennale di previsione 2023-2024-2025;

DATO ATTO che in data 30/06/2022 è stato approvato con delibera n. 29/2022 il Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) triennio 2022/2023/2024 e che lo stesso è stato aggiornato in data 06/10/2022 con la delibera n. 40/2022 in seguito agli aggiornamenti in particolare della Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile e della Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

DATO ATTO che lo stesso è stato aggiornato in data 28/11/2022 con la delibera n. 49 in particolare aggiornando la sezione dedicata al Piano performance andando ad integrare la nota del Comune di Reggio Emilia (in atti al PG 4187 del 7.4.2022 del 1.6.2022) con la quale sono stati trasmessi gli obiettivi affidati ad ASP inseriti nel DUP 2022, con gli obiettivi aziendali promossi nel corso del 2022 in particolare coinvolgendo anche l'area dei servizi alla persona

DATO ATTO che lo stesso è stato aggiornato in data 22.12.2022 con la delibera n. 54 con la quale veniva prorogato fino al 31.12.2023 il Piano Triennale della azioni positive 2019-2021 (aggiornamento 2021 approvato con deliberazione n. 2021/8 del 30.01.2021), per favorire la prosecuzione e/o il completamento delle Azioni in esso previste; contestualmente con la delibera n.2022/53 in medesima data veniva nominata la dott.ssa Anna Maria Lacala quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza aziendale da far data dal 01/01/2023 nell'intento di implementare il processo di organizzazione e definizione aziendale e successivamente aggiornare la sottosezione di programmazione relativa ai rischi corruttivi e trasparenza; veniva inoltre aggiornata

la sezione fabbisogni del personale 2022-2023-2024, aggiungendo la possibilità di indire concorsi con riserve di posti per personale interno;

DATO ATTO CHE si rende necessario aggiornare l'intero PIAO e in particolare le sezioni:

- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE nelle sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza"
- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO nelle sottosezioni "Struttura organizzativa" e "Piano triennale dei fabbisogni di personale"

DATO ATTO CHE la sottosezione Performance viene aggiornata introducendo gli obiettivi di performance inseriti nel DUP 2023 del Comune di Reggio Emilia e trasmessi con nota in atti al PG 14514 del 29.12.2022 e introducendo gli obiettivi annuali di performance aziendale che riguardano tutte le aree aziendali;

PRESO ATTO CHE gli obiettivi aziendali sono stati redatti di concerto con l'OIV dott. Rotondi Marco che ha espresso parere favorevole con nota al prot. n.4283 del 31.03.2023

DATO ATTO CHE la delibera N. 2022/16 del 29.04.2022 APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2022-2024 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024, dava atto che il medesimo Piano sarebbe stato raccordato con il PIAO di successiva adozione, contenente la sottosezione di programmazione relativa ai rischi corruttivi e trasparenza;

DATO ATTO CHE come da precedente indicazione nella delibera n. 54 del 22.12.2022 il PIAO rimandava l'aggiornamento ed integrazione nel testo stesso delle analisi, azioni e attività inerenti la prevenzione del rischio corruttivo e della trasparenza;

PRESO ATTO della proposta elaborata dalla Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Dott.ssa Annamaria Lacala, incaricata nel ruolo a far data 01.01.2023, proposta che si ritiene completa e congrua alle esigenze aziendali;

PRESO ATTO CHE sulla Piano di prevenzione della corruzione ha espresso parere favorevole anche l'OIV Dott. Rotondi, ritenendolo adeguato e compatibile con le esigenze dell'Azienda, sempre con nota al prot. n.4283 del 31.03.2023;

DATO ATTO CHE appare rilevante individuare, per rispondere ai nuovi obiettivi di programmazione, una figura specifica per la gestione del patrimonio aziendale che possa valorizzare i beni mobili ed immobili dell'Azienda anche al fine di perseguire nuovi canali di finanziamento per la valorizzazione e manutenzione degli stessi, anche nell'ambito dell'efficientamento energetico, perché possa introdurre forme di finanziamento finalizzate anche al raggiungimento di nuovi introiti da investire sui servizi di line, core dell'Azienda;

ATTESO anche che, in linea con le linee di indirizzo aziendali contenute nel Piano Programmatico, appare opportuno declinare il servizio risorse con una specificità ulteriore sul tema delle risorse umane e la valorizzazione del personale, elementi ritenuti strategici per il buon rendimento qualitativo dei servizi stessi dedicati all'utenza;

PRESO ATTO CHE con la delibera n. 20 del 31.03.2023 è stata adottata una modifica al Regolamento di Organizzazione con la finalità di definire 3 aree dirigenziali nell'intento di valorizzare la sezione patrimoniale dell'Azienda e quella di gestione delle risorse umane, andando quindi a modificare l'attuale organizzazione e di conseguenza l'organigramma aziendale;

DATO ATTO CHE con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2022/39 del 06/10/2022 APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2023-2024 – MODIFICA DELLA SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2022-2023-2024 DI CUI A DELIBERAZIONE 2022/29 DEL 30.06.2022 sono stati approvati:

- la rilevazione dei fabbisogni di personale come risultante dall'Allegato 1 dell'atto medesimo
- la consistenza della Dotazione Organica di ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone, nelle seguenti risultanze finali:

	TOTALE
POSTI A TEMPO PIENO	602
POSTI A PART TIME 30 ore	5
POSTI A PART TIME 24 ore	23
POSTI A PART TIME 18 ore	33
TOTALE	663

- il Piano occupazionale 2022-2023-2024; come risultante dall'Allegato 3 dell'atto medesimo;

DATO ATTO che appare necessario aggiornare la sezione 3.3 in particolare PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2024-2025, comprensivo della Dotazione Organica aziendale e del Piano occupazionale 2023-2024-2025

DATO ATTO che la consistenza della Dotazione Organica di ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone, determina le seguenti risultanze finali:

	TOTALE
POSTI A TEMPO PIENO	591
POSTI A PART TIME 30 ore	5

POSTI A PART TIME 24 ore	22
POSTI A PART TIME 18 ore	32
TOTALE	650

DATO ATTO che sono attive le interlocuzioni con gli stake holder e le organizzazioni sindacali in vista della integrazione degli atti di programmazione ed in particolare nell'incontro del 30.03.2023 le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U aziendale sono stati informati in relazione alle modifiche organizzative ed al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2024-2025;

RITENUTO nel quadro ordinamentale all'oggi definito sia necessario aggiornare ulteriormente il PIAO, secondo le sezioni indicate nello schema di decreto ministeriale, con le relative Linee Guida e rappresentazione grafica, con una tecnica redazionale *per relationem* coerente con gli atti già adottati e integrata dall'apporto istruttorio, dando atto che si adeguerà il PIAO in coerenza con la attività di programmazione aziendale che andrà a svilupparsi;

DATO ATTO CHE il responsabile del procedimento del presente atto è il Direttore, in qualità di dirigente proponente;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica amministrativa del Dirigente proponente;

DATO ATTO CHE l'approvazione del presente atto non comporta l'assunzione di costi a carico dell'Azienda e pertanto non si rende necessaria l'acquisizione del parere tecnico contabile;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dal Direttore, ai sensi dell'art. 28 comma 6 dello Statuto aziendale;

RICHIAMATO l'art. 28 dello Statuto aziendale sulla validità e sullo svolgimento delle sedute che prevede, al comma 3, che il Consiglio deliberi a maggioranza assoluta dei votanti, prevalendo in caso di parità, il voto del Presidente e, al comma 5, che l'espressione del voto avvenga in forma palese, fatti salvi i casi in cui si tratti di questioni concernenti persone;

Si procede alla votazione in forma palese della presente deliberazione e il Consiglio di Amministrazione all'unanimità dei presenti

D E L I B E R A

per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate

- 1) DI APPROVARE IL PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2024-2025 come risultante dall'allegato A), parte integrante della presente deliberazione;
- 2) DI DARE ATTO CHE lo stesso è stato aggiornato nelle sue due sezioni principali VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE nelle sottosezioni "Performance" e

“Rischi corruttivi e trasparenza” e ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO nelle sottosezioni “Struttura organizzativa” e “Piano triennale dei fabbisogni di personale”;

- 3) Di approvare l’aggiornamento alla sezione 2.2 “Performance” con i nuovi obiettivi aziendali per l’anno 2023;
- 4) Di approvare l’integrazione sostanziale della sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” con i relativi allegati “Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza” e “Sottosezione rischi corruzione - tabelle di valutazione del rischio”;
- 5) Di approvare la modifica alla sezione 3.1 “Struttura organizzativa”, a seguito della modifica del Regolamento di Organizzazione adottato con delibera n.20 del 31/03/2023;
- 6) di approvare la modifica alla sezione 3.3 in particolare nella Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2024-2025”;
- 7) di dare atto che le informazioni del presente atto sono state fornite alle Organizzazioni Sindacali e alla R.S.U aziendale ed agli stakeholder in relazione ai contenuti trattati;
- 8) di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile;
- 9) di pubblicare il Piao sul sito internet aziendale e inviarlo al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;
- 10) di pubblicare la presente deliberazione all’Albo Pretorio on line dell’Azienda per la durata di 10 giorni consecutivi;

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente

Il Direttore
