



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **46**

in data **26/03/2026**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventisei** addì **26 - ventisei** - del mese **marzo** alle ore **15:00** 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) 2026/2028 E CONTESTUALE AGGIORNAMENTO DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E RELATIVI ALLEGATI. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

MASSARI Marco	Sindaco	SI
DE FRANCO Lanfranco	Vice Sindaco	NO
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: **BEVILACQUA Alberto**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- 1) che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 19/01/2026 dichiarata immediatamente eseguibile, è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2026-2028 e allegati parte integrante;
- 2) che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 19/01/2026, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2026-2028 e relativi allegati;
- 3) che con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 29/01/2026 dichiarata immediatamente esecutiva, è stato approvato il "Piano Esecutivo di gestione 2026-2028 - assegnazione risorse finanziarie per macro obiettivi, ai sensi dell'art. 169 co 1 e 2.";
- 4) 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);
- 5) che il comunicato ANAC del 14 gennaio 2026 ha differito il termine ultimo per l'adozione del PIAO, per i soli enti locali, al 30 marzo 2026, a seguito del differimento al 28 febbraio 2026 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2026/2028, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2025 (G.U. n. 302 del 31-12-2025);
- 6) che con delibera di Consiglio Comunale n. 101 del 28/04/2025, è stato approvato il rendiconto della gestione 2024 e relativi allegati;
- 7) che con delibera di Consiglio Comunale n. 103 del 28/04/2025 è stato approvato il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2024 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati;
- 8) che sia per il Bilancio di previsione 2026-2028 che per il Rendiconto 2024, 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;
- 9) che con delibera 2026/43 del 20/03/2026 dichiarata immediatamente esecutiva, è stata approvata la "Variazione d'urgenza al bilancio di previsione 2026-2028 (art.175 comma 4 d.lgs n. 267/2000) necessaria per il rispetto dei tempi di realizzazione di attività in capo al Servizio contrasto alle povertà urbane";
- 10) che con delibera 2026/42 del 20/03/2026 dichiarata immediatamente esecutiva, è stata approvata la "Variazione d'urgenza al bilancio di previsione 2026- 2028 (art.175 comma 4 d.lgs n. 267/2000) – progetto ATUSS "Museo di tutti e per tutti" e bando musei archivi biblioteche.";
- 11) che con delibera 2026/41 del 20/03/2026 dichiarata immediatamente esecutiva, è stata approvata la "Variazione di urgenza al bilancio di previsione 2026/2028 ex art. 175 comma 4 d.lgs. n. 267/2000 per realizzazione del progetto "Trame – giovani connessioni urbane" finanziato dal Fondo nazionale politiche giovanili 2024-2025.";
- 12) 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;
- 13) 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 n. 12 del 30/01/2025, aggiornato con delibera di GC n. 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:
 - o 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;
 - o Piano della azioni concrete di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
 - o Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione l'ufficio di cui all'art. 2 comma 594, lettera a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
 - o Piano delle performance di cui all'art. 10 comma 1, lettera a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
 - o 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;
 - o 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:
 - o Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
 - o Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione (rischi corruttivi e trasparenza);
 - o Organizzazione e Capitale Umano (struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile e Piano Triennale del Fabbisogno del Personale);
 - o 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:

- 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;
- 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;

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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 (DM 132/2022) e contiene i punti sopra richiamati;
- che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato secondo lo schema di cui all'articolo 6 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 2026 – 2028, 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;
- finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato - a copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione con le modalità individuate nell'apposita sezione dell'Allegato A);
- 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;

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 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 disposizione 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 2026-2028 esercizio 2026;
- 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;

Richiamata per quanto qui consta la Deliberazione di Giunta Comunale n. 279 di I.D. del 15.12.2025 ed, in particolare, quanto indicato al punto 6 del dispositivo che testualmente recita: *“di dichiarare, a valere per l'anno 2026, 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 2026 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;*

Considerato che, con comunicazione del 17/03/2026, è stata data informazione alle OO.SS. del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale incluso nell'allegato PIAO 2026-2028 – (Sezione 3 – Sottosezione 3.3) con successivo incontro di approfondimento (rif. Art. 4 co. 5 del CCNL Funzioni locali 2022-2024);

Considerato altresì che:

- gli Enti costituiscono annualmente, ai sensi degli artt. 40-45 del Dlgs 165/2001, il Fondo delle risorse decentrate per il personale dirigenziale e per il personale non dirigente, secondo le modalità previste dai rispettivi vigenti CCNL, tenendo conto delle proprie disponibilità economico-finanziarie, dei vincoli di bilancio e degli altri strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente;
- la costituzione dei predetti Fondi deve tenere conto anche dei vincoli posti dalle disposizioni legislative in materia ed in particolare dell'art. 23, comma 2, del Dlgsn. 75/2017;

Richiamati i CCNL Funzioni locali 2022-2024 relativi al personale dirigenziale e al personale non dirigente, sottoscritti definitivamente in data 23/02/2026;

Considerato altresì:

1. che il Decreto Legislativo n. 150/2009, successivamente modificato dal Decreto legislativo 74/2017, detta disposizioni vevoli anche per gli Enti Locali in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
2. 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;
3. 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;
4. 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;
5. 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);
6. 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;
7. 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;
8. 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;
9. 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:

1. che nell'attuazione delle attività individuate nel PIAO si dovrà tenere conto delle indicazioni operative previste nell'allegato "B1";
2. 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);
3. che ai sensi della normativa vigente si rende necessaria l'integrazione del Piano Pluriennale di Gestione 2026/2028 come da allegato B, in cui gli obiettivi previsti per l'annualità 2026 sono stati proiettati sui successivi esercizi 2027 e 2028, come esplicitato nell'allegato "D";
4. che i centri di responsabilità, con i corrispondenti centri di costo e dirigente responsabile sono indicati all'allegato B2;

Dato inoltre atto:

- che il PEG 2026-2028 è stato definito conformemente ai documenti contabili approvati dal Consiglio Comunale: Bilancio di previsione finanziario 2026-2028 e Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028;
- che i centri di responsabilità, allineati con la 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 2026 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 2026 è perfettamente allineato con i progetti previsti nell'elenco annuale dei lavori pubblici e nel prospetto degli Altri Investimenti;
- che già dall'esercizio 2025 è stata messa in campo una misura di semplificazione che prevede 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) già dall'esercizio 2025, siano 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;

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 PIAO e 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:

- sulla base delle linee di mandato e delle priorità politiche, 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 alle strutture dell'ente, quali il rispetto della normativa anticorruzione, trasparenza, privacy, rispetto dei tempi di pagamento, formazione, semplificazione amministrativa, accessibilità, qualità e adempimenti in materia di rendicontazione PNRR, 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 alla sezione 2.2 Performance;

Considerato inoltre che:

- con delibera di Giunta Comunale n. 303 del 23/12/2025 è stato adottato il REGGIO EMILIA NEXT – PIANO STRATEGICO DIGITALE 2025–2029" (SEZIONE STRATEGICA – AGENDA DIGITALE LOCALE 2025–2029 E SEZIONE OPERATIVA – PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA 2026);
- che il Piano di cui sopra è contenuto all'interno del PIAO, all'allegato A alla presente deliberazione alla sezione 2.2 Performance;

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 Vice 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 favorevole, rilasciato dal Collegio dei revisori ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, espresso sulla sezione 3.3 "Piano triennale dei Fabbisogni del personale" del PIAO;

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 2026/2028 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 01/04/2026 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 2026-2028 in via di approvazione;

3. di procedere alla costituzione dei Fondi risorse decentrate per l'anno 2026 per il personale non dirigente e per il personale dirigenziale del comparto Funzioni Locali come da Allegato alla sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2026-2028;
4. di confermare, a valere per l'anno 2026, 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. 279 di I.D. del 15.12.2025), 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 2026 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;
5. di conferire mandato, per il triennio 2026-2028, 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, 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 di personale;
6. di conferire mandato, per il triennio 2026-2028, 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;
7. di conferire mandato, per il triennio 2026-2028, 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. 18 del CCNL Funzioni locali 2022-2024, 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;
8. di conferire, per il triennio 2026-2028, 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;
9. di confermare, per il triennio 2026-2028, 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;
10. di autorizzare, per il triennio 2026-2028, 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;
11. di conferire mandato, per il triennio 2026-2028, alla Direttrice Generale di governare il processo di reclutamento del personale dirigenziale sulla base di quanto autorizzato nel presente Piano dei Fabbisogni di personale, assumendone la responsabilità del procedimento;

12. di riservarsi la facoltà di apportare tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero necessari nel corso dell'anno 2026 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 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;
13. di prendere atto del parere favorevole rilasciato dal Collegio dei revisori ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, espresso sulla sezione 3.3 "Piano triennale dei Fabbisogni del personale" del PIAO";
14. di integrare ed aggiornare, ai sensi del D. Lgs. 267/2000, il Piano esecutivo di gestione 2026/28 (allegato "B"), dando atto che il Piano degli obiettivi è confluito nel PIAO sezione 2.2 "Performance";
15. 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";
16. di integrare ed aggiornare il Piano Esecutivo di Gestione pluriennale per il triennio 2026/28 per Centri di responsabilità, assegnando ai dirigenti responsabili gli obiettivi e le dotazioni finanziarie per il triennio 2026/28 come da allegato "D";
17. di aggiornare l'elenco dei centri di responsabilità e dei relativi centri di costo, così come declinati nell'Allegato "B2";
18. di integrare ed aggiornare il PEG di cassa relativamente all'annualità 2026, come da allegato "E";
19. 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;
20. di dare mandato al responsabile del Servizio "Analisi dei bisogni, programmazione, controlli e governance delle società partecipate" di provvedere alla trasmissione del PIAO 2026/28 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

BEVILACQUA Alberto