

Atto del Sindaco Metropolitano

Il giorno 28/03/2023, presso gli uffici della Città Metropolitana di Bologna, il SINDACO METROPOLITANO Matteo Lepore, secondo quanto previsto dall'art. 34 co. 2 dello Statuto dell'Ente, ha proceduto all'adozione del seguente atto, con l'assistenza del SEGRETARIO GENERALE Dott. Roberto Finardi, ai sensi dall'art. 38 co. 2 del medesimo Statuto.

ATTO N. 59

AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE

U.O CONTROLLO DI GESTIONE

Fasc. 03.01.06/4/2022

AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE

U.O. CONTROLLO DI GESTIONE

Oggetto: APPROVAZIONE DEL *PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025*

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione:

- 1) Approva il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 quale parte integrante e sostanziale del presente atto (Allegato 1) comprensivo dell'allegato A: "Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza";
- 2) Stabilisce che il Piano Organizzativo delle prestazioni articolato in Piano per il servizio in presenza, per il lavoro agile e per il telelavoro, ha durata annuale con decorrenza 1° maggio;
- 3) Conferma il Segretario Generale pro tempore, quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), considerato che la connotazione del suo ruolo ai sensi del T.U.EE.LL. è garanzia del fatto che possa svolgere il predetto delicato compito in modo imparziale ed al riparo da possibili ritorsioni, assicurandogli i poteri di programmazione, impulso, interlocuzione, coordinamento e vigilanza meglio dettagliati nella sezione 2.3 del PIAO, disponendo che in caso di assenza o impedimento del Segretario generale, le funzioni suppletive siano svolte dalla responsabile dell'U.O. segreteria generale e appalti;
- 4) Per quanto concerne la sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" si autorizza:
 - la sostituzione del personale a tempo indeterminato che cesserà nell'intero triennio, previa verifica circa la permanenza del rispetto di limiti e vincoli vigenti, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa, anche con diversa tipologia di rapporto di lavoro;

- la sostituzione del personale a tempo determinato, anche per sopravvenute, motivate e imprevedibili esigenze qualora:
 - ☐ si tratti esclusivamente di sostituzione di personale dimissionario, anche realizzabile integralmente mediante etero finanziamento già previsto negli stanziamenti di Bilancio e fatta salva la ratifica nell'eventuale successivo primo aggiornamento alla sezione 3.3 del PIAO 2023/25;
 - ☐ la spesa derivante risulti compatibile con il tetto di spesa al lavoro flessibile dell'anno 2009 e non comporti aumenti di spesa, né variazioni sostanziali al DUP 2023/2025, al Bilancio di Previsione e al piano in oggetto;
 - la sostituzione e assunzione di personale a termine, nel rispetto delle spese previste nel singolo quadro economico qualora si renda necessario il reclutamento di personale, specificamente destinato a realizzare i progetti di cui la Città metropolitana di Bologna ha la diretta titolarità di attuazione di progetti finanziabili dal Piano nazionale di ripresa e resilienza "PNRR";
 - senza necessità di modifica della sezione 3.3 del PIAO 2023/25, a invarianza della spesa, le procedure di reclutamento in sostituzione delle quattro figure di personale regionale in avvalimento, nella funzione istruzione¹, nonché di una figura dirigenziale² in esito alla definizione degli accordi con la Regione Emilia-Romagna ³;
- 5) Dà atto che il presente provvedimento comporta riflessi diretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente in relazione alla sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale";
 - 6) Dà mandato agli uffici competenti, ciascuno per la sezione di interesse, di pubblicare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione e gli eventuali aggiornamenti sul sito internet istituzionale nella Sezione "Amministrazione trasparente" e sul relativo portale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri;
 - 7) Stabilisce che, in caso di aggiornamenti di singole sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, queste saranno proposte dal Dirigente competente e approvate con atto sindacale come stralcio del PIAO 2023-2025.

Motivazione:

¹ Già utilizzate nel corso dell'anno 2022.

² Vedi Determinazione n 25063 del 21/12/2022 della Regione Emilia-Romagna acquisita al prot. nr.78372 del 27/12/2022.

³ Che, nel corso dell'esercizio 2023, per non pregiudicare la continuità amministrativa della funzione istruzione³, garantisce il trasferimento delle risorse finanziarie corrispondenti alla figura la cui copertura è prevista nella sezione 3.3 del PIAO, nelle more dell'aggiornamento del bilancio 2023/2025, trattandosi di spesa non computabile ai fini del calcolo del valore soglia e neppure nel calcolo della spesa per lavoro flessibile, anche qualora il rapporto di lavoro da instaurare non fosse a tempo indeterminato, ma mediante reclutamento ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL.

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80⁴, ha stabilito, al comma 1, che le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO) al fine 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.

Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022 n. 197.

In data 30 giugno 2022 è stato pubblicato il D.P.R. n. 81, recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”⁵, in vigore dal 15 luglio 2022, che rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative, prevedendo in sostanza l'abrogazione dei previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione⁶ e disponendo che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, quali la Città metropolitana, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

In data 30 giugno 2022 è stato, altresì, pubblicato il decreto interministeriale sul sito del Ministero per la pubblica amministrazione⁷ che ha definito il contenuto del PIAO.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 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

⁴ “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

⁵ di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

⁶ 1. Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

2. Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

3. 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, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

4. Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (e il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEELL).

5. 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.

6. Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124.

7. Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

⁷ in applicazione dell'articolo 6 del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

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'art. 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 citato decreto interministeriale concernente la definizione del contenuto del PIAO stabilisce all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Ente ed è suddiviso nelle seguenti Sezioni (ciascuna delle quali è, a sua volta, ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale):

SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e Piano della Formazione

SEZIONE 4. Monitoraggio

Si dà atto che nel processo di programmazione 2023-2025 sono stati già approvati:

- la Nota di aggiornamento del DUP triennio 2023-2025 e il Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025 e relativi allegati⁸;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025⁹;
- il Sistema di misurazione della performance per l'anno 2023¹⁰.

Per quanto concerne, in particolare, **la sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”**¹¹, il Segretario Generale, confermato quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)¹², soggetto titolare in esclusiva del potere di predisposizione e di proposta della sezione all'organo di indirizzo, coadiuvato dalla struttura organizzativa di supporto per gli aspetti di rispettiva competenza e previo confronto con i referenti in presenza di elementi di novità rispetto all'anno precedente¹³, ha svolto un'approfondita analisi dei procedimenti e delle attività dell'Ente, dei rischi di corruzione e delle misure di prevenzione applicabili, tenuto conto delle specificità funzionali e delle competenze delle singole unità organizzative, per addivenire all'aggiornamento dell'apposita sezione del PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza per il triennio 2023-2025. La proposta è stata redatta utilizzando anche il nuovo applicativo dedicato. Il RPCT ha elaborato la proposta, tenuto conto di:

- 1) indirizzi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, contenuti nel DUP 2023 – 2025;
- 2) Linee di indirizzo definite dal Consiglio metropolitano con delibera n. 72/2022;
- 3) evoluzione del quadro normativo in materia di anticorruzione e trasparenza¹⁴;
- 4) Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato da ANAC;
- 5) aggiornamento della mappatura dei processi organizzativi (attività e procedimenti), aggregati per "Aree di rischio", con il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative. Le aree di rischio, le attività ed i procedimenti e relative fasi della Città Metropolitana di Bologna che vi rientrano e che possono presentare un elevato rischio di corruzione sono state

⁸ Vedi rispettivamente Delibere di Consiglio metropolitano nr 64 e nr 65 del 21/12/2022.

⁹ Vedi atto del Sindaco metropolitano n. 325 del 21/12/2022; cfr art. 1, comma 4: la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del TUEELL “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.” ha decretato la separazione fra il PEG e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione.

¹⁰ Cfr atto sindacale n. 5/2023.

¹¹ Il Consiglio dell'Anac ha valutato l'opportunità di differire al 31 marzo 2023 il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione unitamente a quello del PIAO, tenuto anche conto del parere espresso dalla Conferenza Unificata sul punto, come da comunicato del 17.1.2023 - pubblicato in data 25.1.2023 sul sito ufficiale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

¹² Si veda atto del Sindaco metropolitano n 82/2002 e deliberazione consiliare n. 72/2022.

¹³ Ad esempio per il focus sul PNRR e per quello sulle società partecipate, nonché con i competenti uffici dell'area Programmazione e gestione risorse in ordine al tema del conflitto di interessi e del divieto di *pantouflage* oggetto di approfondimenti dedicati da parte del PNA 2022.

¹⁴ In primis L. 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e 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” nei testi vigenti.

individuare nel documento “Aree fasi e rischi”, in atti al fascicolo e pubblicato al link https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza, secondo le indicazioni del PNA 2022, cui si fa espresso ed integrale rinvio;

- 6) individuazione delle misure generali illustrate nella sezione 2.3 del PIAO e di quelle di prevenzione specifiche, riferite ai singoli procedimenti/attività ritenuti significativi, elencate nei documenti “dettaglio dei rischi e delle misure correlate, responsabile, tempistica e report” e “rischi e misure per procedimento/attività” in cui sono individuati anche i soggetti responsabili della loro attuazione, cui si fa espresso ed integrale rinvio, consultabili al link https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza secondo le indicazioni del PNA 2022;
- 7) coinvolgimento degli stakeholders esterni a mezzo pubblicazione di specifica consultazione tramite il sito istituzionale senza che siano pervenute osservazioni.

Per quanto concerne, poi, **la sezione 3.3. “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”** si dà atto che¹⁵ la Città metropolitana di Bologna:

- 1) non versa in situazioni di deficitarietà strutturale¹⁶ e di dissesto;
- 2) ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità¹⁷;
- 3) ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale¹⁸ e non ha dichiarato nell’ultimo anno eccedenze di personale, né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti e non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale¹⁹;
- 4) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti²⁰;
- 5) ha certificato il credito nei confronti delle PA²¹;
- 6) ha approvato il Bilancio 2023/2025, il PEG triennio 2023/2025²² e il Documento Unico di Programmazione 2023/2025, che, nella Sezione Operativa, definisce le linee di indirizzo relativamente alle priorità in materia di programmazione del fabbisogno di personale e

¹⁵ Si vedano articolo 6 del d.lgs. 165/2001; articolo 33, comma 1 bis, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019; D.M. 11 gennaio 2022 attuativo dell’articolo 33, comma 1 bis; Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022.

¹⁶ Artt. 242 e 243 del DLGS. n. 267/2000.

¹⁷ Articolo 48 D.Lgs. n. 198/2006; artt. 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

¹⁸ Si vedano Atto sindacale n. 298 del 20/12/2022 “Ricognizione annuale delle eccedenze di personale dipendente - Anno 2022” e l’art. 16, co. 1, lett. a-bis, del d.lgs. 165/2001.

¹⁹ Ai sensi dell’art. 33, commi 1 e 2 del DLGS. n. 165/2001.

²⁰ Art. 27, 2° co. del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis D.L. 185/08 gestita attraverso la piattaforma elettronica richiesta dall’art. 27, 2° comma, D.L. n. 66/2014 convertito con L. n. 89/2014.

²¹ Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

²² Art. 10 co. 5 del DLGS. n. 150/2009; art. 169, comma 3-bis, TUEL; Bilancio di Previsione per gli esercizi 2023/25 (deliberazione del Consiglio metropolitano nr. 65 del 21/12/2022), Rendiconto di gestione 2021 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 12 del 13/04/2022), Bilancio consolidato 2021 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 43 del 28/09/2022); sono altresì rispettati i termini nell’invio delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni – BDAP (le relative note di ricevuta sono agli atti dell’Area Programmazione e gestione risorse) come richiesto dall’art. 9, comma 1 quinquies, D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016; Atto del Sindaco metropolitano n. 312 del 21/12/2022, avente ad oggetto l’Approvazione del Piano Esecutivo di gestione per il triennio 2023-2025:

sottolinea la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;

- 7) applica²³ la disciplina relativa all'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni²⁴;
- 8) ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato così come risulta nei rispettivi atti;
- 9) per il conferimento²⁵ di incarichi individuali con contratti di lavoro ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, rispetta il limite massimo di spesa definito nel DUP e nel Bilancio 2023/2025²⁶, nell'anno di competenza, nel rispetto della normativa vigente²⁷;
- 10) assicura il rispetto di valori orientati alla parità e alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie ed etiche²⁸, promuovendo la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni dirigenziali o organizzative apicali;
- 11) in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis comma 1 del Decreto Legislativo n.165/2001.

Si dà atto, altresì, del fatto che il regime assunzionale prevede il vincolo della sostenibilità finanziaria, anche in linea programmatica e dinamica, nel rispetto:

- 1) del valore soglia determinato in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, fissato per la Città metropolitana di Bologna nel 14,2 %;
- 2) del pluriennale equilibrio di bilancio, asseverato dall'organo di revisione.

Nella “*Relazione tecnico-illustrativa in merito ai vincoli di spesa e alla sostenibilità finanziaria del PTFP 2023-2025*”, conservata agli atti, sono riportate tutte le considerazioni a supporto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, esaminata la sezione 3.3 del PIAO contenente la programmazione triennale dei fabbisogni del personale e la relativa relazione di accompagnamento, ha espresso parere²⁹ favorevole³⁰.

Il PIAO è stato predisposto su input della Direzione Generale e redatto con la collaborazione del Segretario Generale e dei seguenti dirigenti: Area Risorse Programmazione e Organizzazione, Settore Affari istituzionali e partecipazioni societarie, Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato;

²³ Modifiche introdotte dal D.lgs. n. 75/2017.

²⁴ Art. 4 del DLGS. n. 75/2017. Art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2021, n. 113.

²⁵ Artt. 7 e 36 del DLGS. n. 165/2001.

²⁶ Vedi nota integrativa al Bilancio 2023/2025, tabella 21 (deliberazione del Consiglio metropolitano nr. 65 del 21/12/2022)

²⁷ Art. 46 del DL n. 112/2008 come modificato dalla L. n. 133/2008.

²⁸ Si veda Codice Etico della Città metropolitana di Bologna.

²⁹ Art. 19 comma 8 della L. 448/2001.

³⁰ Vedi nota PG n. 3974 del 25/01/2023.

Il PIAO 2023-2025 è comprensivo dell'allegato A: "Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza", che disciplina la gestione del lavoro agile, mentre per il telelavoro si confermano le disposizioni in uso e per le quali si rinvia al progetto generale vigente, Allegato A alla Delibera di Giunta provinciale n. 206 del 22/04/2008.

Il PIAO 2023-2025 è stato inviato il 18/01/2023 ai Dirigenti e il 23/01/2023 alle RSU e alle OO.SS. Sulla disciplina del lavoro agile le rappresentanze sindacali hanno richiesto l'apertura del confronto³¹ conclusosi positivamente nell'incontro sindacale del 14/03/2023. Il PIAO è stato inoltre inviato il 23/01/2023 al Comitato unico di garanzia (CUG) che in data 27/01/2023 ha espresso il proprio parere sul Piano³².

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 56/2014 il Sindaco Metropolitano rappresenta l'Ente, convoca e presiede il Consiglio Metropolitano e la Conferenza Metropolitana, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo Statuto.

Il vigente Statuto della Città metropolitana prevede all'articolo 33³³, comma 2 lettera h), la competenza del Sindaco metropolitano ad adottare il presente atto, su proposta del Consigliere delegato Giampiero Veronesi.

Il presente provvedimento comporta riflessi diretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente in relazione alla sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale".

Si dà atto altresì che sono stati richiesti e acquisiti, come previsto dall'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000,, i pareri di regolarità tecnica del DIRETTORE GENERALE - VALERIO MONTALTO, del SEGRETARIO GENERALE - ROBERTO FINARDI e dei seguenti dirigenti: ANNA BARBIERI - AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE, FABIO ZANAROLI - SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE, FABRIZIO BOCCOLA - SETTORE INNOVAZIONE DIGITALE COMUNICAZIONE PATRIMONIO E PROVVEDITORATO e il parere di regolarità contabile (BARBIERI ANNA - AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE).

Il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio della Città metropolitana per gg.15 consecutivi.

Allegati:

³¹ Art. 5 del CCNL 16/11/2022.

³² Vedi pg 4684/2023.

³³ L'articolo 33 dello Statuto prevede che:

1. Il Sindaco metropolitano è l'organo responsabile dell'amministrazione della Città metropolitana, ne è il rappresentante legale e rappresenta tutti i cittadini che fanno parte della comunità metropolitana.

2. Il Sindaco metropolitano:

...omissis...

h) esercita le altre funzioni attribuite dalla legge e dallo Statuto;

....omissis....

- 1) Allegato 1 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025.
- 2) Comprensivo dell'Allegato A - Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza.

Bologna, lì 28/03/2023

IL SINDACO METROPOLITANO

Matteo Lepore³⁴

³⁴ Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 12 febbraio 1993 n.39 e l'art. 3 bis, co.4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).