

UNIONE DEI COMUNI DEL VILLANOVA



Comune di
Romana



Comune di
Villanova Monteleone



Comune di
Monteleone Rocca Doria



Comune di
Padria



Comune di
Mara

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

(Art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni, in legge n. 113 del 6 agosto 2021)

Premessa

Il decreto legge n. 80 del 09.06.2021, recante "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 dalla legge n. 113 del 06.08.2021 e, in particolare, l'art. 6, ha introdotto la novità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

In sintesi, le finalità del PIAO sono sostanzialmente quelle di:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel PIAO gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Unione sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Unione comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni con le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Principali riferimenti normativi

Come anticipato in premessa, l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo ai rischi corruttivi e obiettivi di trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di

cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto, concernente la definizione del contenuto del PIAO, le amministrazioni tenute all'adozione di tale strumento che abbiano meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

L'Unione Comuni del Villanova non ha dipendenti in organico, ma si avvale della collaborazione n. 4 dipendenti di altri enti e del segretario/dirigente apicale; pertanto, rientrando nella categoria degli enti con meno di 50 dipendenti è tenuta alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Tenuto anche conto del differimento al 30 aprile 2023 del termine per l'approvazione dei bilanci da parte degli enti locali introdotto con la legge di bilancio, per il 2023 (art. 1, comma 775 della Legge n. 197/2022), il Ministro per la pubblica amministrazione e l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), per i profili di rispettiva competenza, hanno ritenuto condivisibile la proposta emersa in sede di Conferenza unificata di un differimento del termine per l'adozione del PIAO, e quindi del PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), non oltre il 31 marzo 2023 (si veda comunicato presidente ANAC del 17.01.2023 e nota DFP del 10.02.2023).

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Sezione 1: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

1-SCHEDA DELL'AMMINISTRAZIONE	ANAGRAFICA	Ente locale: UNIONE COMUNI DEL VILLANOVA Indirizzo: Via Nazionale n. 106 Villanova Monteleone (SS) Codice fiscale: 02310660903 Partita IVA: 02310660903 Presidente pro tempore: Mura Alessandro, eletto con conferma in data 07.07.2022 Sito web: https://www.unionecomunivillanova.it/ Telefono: 079/960406 Indirizzo mail: protocollo@unionecomunivillanova.it Indirizzo posta elettronica certificata: unionedeicomunidelvillanova@pec.it Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 0 (5 collaborati ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. n. 311/2004, compreso il Segretario/dirigente apicale) Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 3.863 (sommatoria degli abitanti dei 5 comuni aderenti all'Unione di Mara (526), Monteleone Rocca Doria (111), Padria (605), Romana (497) e Villanova Monteleone(2124)).
----------------------------------	------------	---

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

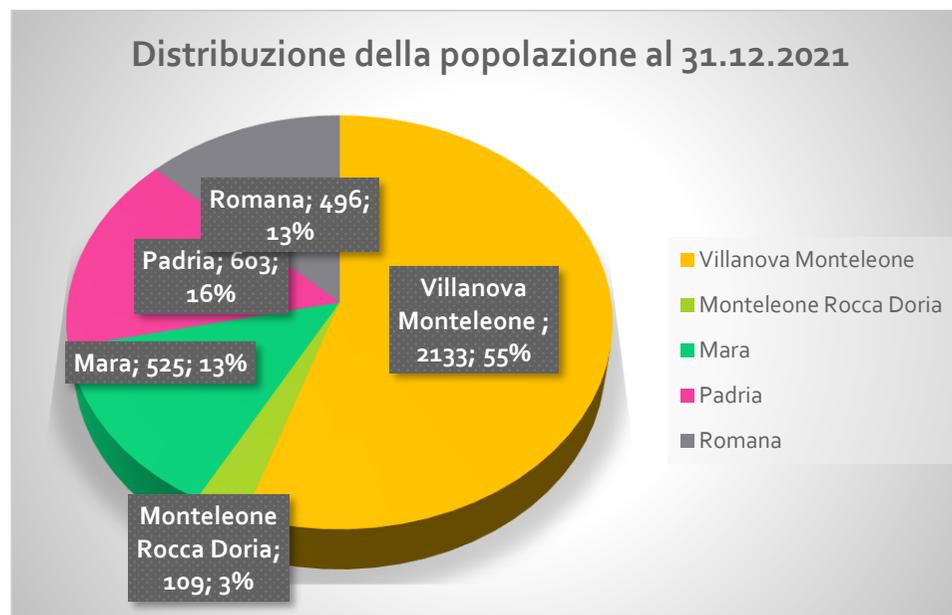
2.1 Valore pubblico

L'Unione di Comuni del Villanova è un ente locale costituito da 5 Comuni (Mara, Monteleone Rocca Doria, Padria, Romana, Villanova Monteleone), allo scopo di esercitare funzioni di governo del territorio così come previsto dall'art. 32 del Testo Unico degli Enti Locali.

L'Unione ha propria personalità giuridica, è dotata di autonomia statutaria, regolamentare, organizzativa e finanziaria e di propri organi politici e gestionali.

Il territorio dell'Unione si estende su una superficie di 303,72 Km² (3,9% della Provincia di Sassari) con una densità di 13 abitanti per Km². Quest'ultimo dato risulta essere estremamente lontano dal valore regionale (66 ab./Km²) e da quello provinciale (62 ab./Km²). La geografia del territorio si presenta a carattere prevalentemente collinare, con circa 20 Km di costa nel Comune di Villanova Monteleone.

Alla **scarsa densità abitativa** del territorio si affianca un evidente squilibrio nella distribuzione della popolazione tra i cinque Comuni:



Un ulteriore aspetto caratterizzante l'Unione è rappresentato dal lento e progressivo decremento demografico determinato sia da un saldo naturale negativo (differenza tra nascite e decessi), sia da un flusso migratorio positivo (differenza dei trasferimenti di residenza da e per i comuni dell'Unione); ciò determina contestualmente anche un incremento dell'indice di vecchiaia della popolazione.

L'Unione, con riguardo alle proprie attribuzioni, rappresenta le comunità di coloro che risiedono nel territorio che la delimita, di cui concorre a curare gli interessi e promuoverne lo sviluppo. Concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi comunali, della Provincia di Sassari, della Regione Sardegna, dello Stato e dell'Unione Europea e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione nella prospettiva finalistica di cui al precedente comma.

Le strategie dell'Unione sono inserite nel Piano di sviluppo strategico approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 35 del 01.09.2022; nello stesso vengono esplicitati i seguenti assi di intervento e le correlate linee di azione:

3.1 AMBIENTE E INNOVAZIONE AGRICOLA

Linee di azione

- Individuare, in stretta connessione con le linee direttrici del Piano di distretto, i territori sui cui avviare la sperimentazione di produzioni agricole tradizionali e di nicchia, nonché le tipologie di prodotti e gli operatori con i quali realizzare tali sperimentazioni.
- Fare rete con altri soggetti già operanti in Sardegna in produzioni di questo tipo per creare rapporti di collaborazione, interscambio, e assistenza tecnica sia per la fase di produzione, sia per quella di commercializzazione.
- Promuovere sistemi di integrazione locale, come ad esempio piccole cooperative o forme associative di varia natura, sul modello dell'Associazione "Terre ritrovate" (terrerritrovate.it) di Cagliari che è nata proprio con l'obiettivo di dare nuova linfa ai campi abbandonati e con cui, peraltro è già stato attivato un canale di comunicazione

3.2 INCLUSIONE SOCIALE E POLITICHE PER LA FAMIGLIA

Linee di azione

- Completare l'iscrizione al "Network nazionale comuni amici della famiglia" da parte dei Comuni dell'Unione che non lo hanno ancora fatto e avviare il processo di certificazione come distretto. Infatti, per ottenere tale certificazione occorre che ogni comune facente parte dell'Unione ottenga a sua volta la certificazione.
- Definire un piano di promozione e marketing territoriale a favore dell'insediamento di nuovi nuclei familiari che eventualmente preveda anche degli incentivi per le famiglie, ad esempio: taglio delle tasse per 5 anni, agevolazioni per il recupero di abitazioni abbandonate, ecc. Peraltro, a monte del piano, è necessaria comunque una riorganizzazione delle politiche in un'ottica Family Friendly, dando priorità ai servizi che rispondano alle esigenze e alle aspettative espresse dalle famiglie del territorio; in sostanza la famiglia va' posta al centro della programmazione.

3.3 TURISMO SOSTENIBILE

Linee di azione

- "Inventare" una rete sentieristica collegata anche a proposte tematiche. Più precisamente bisogna privilegiare alcuni sentieri - da inserire poi nella RES - Rete escursionistica della Sardegna - tracciarli con segnaletica e poi inserirli all'interno di pacchetti turistici locali e di proposte più articolate e ampie (transumanza, ecc.)
- Riattivare il portale del progetto VIVA e riorganizzarlo in maniera più funzionale e mirata agli interessi di specifici target turistici (segmentazione della clientela), come ad esempio: cicloturisti, escursionisti, famiglie con figli piccoli, persone con bisogni speciali, ecc.
- Allacciare rapporti con operatori turistici locali e internazionali. In questo senso è necessario attuare una politica a lungo termine, iniziando a lavorare oggi, per la stagione estiva 2023.
- Creare un sistema di accoglienza integrata che comprenda un'offerta adeguata di strutture per il pernottamento (B&B, case vacanze, ecc.), luoghi di ristorazione, servizi di accoglienza ed "esperienze" e sviluppare delle proposte turistiche tematiche, quali ad esempio: archeologia e natura, bikers, murali e civiltà contadina.

3.4 MICRO IMPRENDITORIALITÀ E ARTIGIANATO

Linee di azione

- Puntare sulle risorse umane presenti in loco, anche attraverso la creazione di una vera e propria agenzia di sviluppo che possa aiutare i giovani dell'Unione a esplorare le potenzialità economico- occupazionali offerte dal territorio agganciandole a progetti concreti di sviluppo territoriale.
 - Recuperare le attività di artigianato tradizionale, non solo basandosi su realtà/expertises già esistenti o del passato (come il sopra citato Centro pilota I.S.OL.A.) ma anche collegandosi a organizzazioni di artigiani di altri territori, come ad esempio l'Associazione ArtiManos nel Sud Sardegna che promuove e tutela i valori e i saperi dell'artigianato dei mestieri d'arte.
 - Sviluppare iniziative appoggiandosi alle nuove tecnologie, anche in questo caso collegandosi con centri specializzati quali, ad esempio, l'Accademia delle Belle Arti di Sassari
- Realizzare azioni mirate per attrarre sul territorio dell'Unione nuove attività di artigianato (in particolare tradizionali e artistiche) come, ad esempio, prevedere degli incentivi per gli artigiani che vengono ad insediarsi sul territorio.

Per la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici si rinvia al Documento unico di programmazione (DUP) semplificato, approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 6 del 03.02.2022 (**allegato 1**).

2.2 Programmazione Performance

In coerenza con la pianificazione strategica intercomunale, si conferma per il triennio 2023/ 2025 il perseguimento dei seguenti obiettivi:

Area Turismo sostenibile

TITOLO PROGETTO RETE DEI SENTIERI LOCALI

Obiettivo Identificare una rete locale di sentieri da inserire nella RES (Rete escursionistica della Sardegna), da tracciare (e mantenere) e poi da inserire all'interno di pacchetti turistici locali e di proposte più articolate e ampie (transumanza, ecc.).

Risultati sentieri/itinerari (a piedi, bike, cavallo) intercomunali collegati alla rete escursionistica sarda (res)

Area Turismo sostenibile

TITOLO PROGETTO RILANCIO DEL SITO WEB VIVA

Obiettivo Riutilizzare il sito già realizzato (e di buon livello), aggiornarlo e renderlo funzionale agli obiettivi nuovi di comunicazione

Risultati Sito funzionante

Area Turismo sostenibile

TITOLO PROGETTO RIATTIVAZIONE MUSEO DEL PANE

Obiettivo Restauro del museo e suo rilancio

Risultati Fruibilità del museo da parte di visitatori singoli e in gruppo entro l'estate

Area Turismo sostenibile

TITOLO PROGETTO PACCHETTO TURISTICO BIKERS

Obiettivo Identificare almeno due percorsi, con livelli di difficoltà differenziati, da inserire all'interno di pacchetti turistici locali

Risultati 1 o 2 proposte turistiche da realizzare con bike

Area Inclusione sociale e servizi alla persona

TITOLO SVILUPPO COMUNITÀ ACCOGLIENTE PER LE FAMIGLIE

Obiettivo Contrastare l'impoverimento della quantità/qualità dei servizi sociali offerti sul territorio con proposte di servizi innovativi capaci di attrarre/servire le famiglie residenti

Risultati Aumento di servizi forniti e di nuove famiglie residenti

Area Micro imprenditorialità

TITOLO ARTIGIANATO TRADIZIONALE

Obiettivo Identificare possibili strade di rilancio delle attività artigianali tipiche della zona, anche attraverso a ricerca di opportunità di finanziamento per la presentazione di progetti in partenariato

Risultati Attivazione di collegamenti in rete con associazioni di artigiani

Area Turismo sostenibile

TITOLO PACCHETTO TURISTICO MURALES E CIVILTÀ CONTADINA

Obiettivo Identificare una proposta turistica da inserire all'interno di pacchetti turistici locali

Risultati Proposta turistica immediatamente realizzabile

Area Resilienza/Agricoltura/Ambiente

TITOLO RILANCIO DELL'AGRICOLTURA TRADIZIONALE E RISORSE IDRICHE

Obiettivo Identificare produzioni agricole nuovamente sostenibili e organizzare produzioni locali

2.3 Parità di genere e azioni positive

Nel presente paragrafo vengono illustrate le azioni positive da porre in essere con lo scopo di prevenire e rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva attuazione del principio di rango costituzionale di pari opportunità (nel caso specifico tra uomini e donne), sancito dall'art. 3 della Costituzione.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

In attuazione del principio di pari opportunità, il riferimento principale è il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Ulteriori richiami e norme che trattano direttamente o indirettamente l'argomento sono contenute in altre disposizioni legislative, quali a titolo non esaustivo: l'art. 7 del d.lgs. n. 165/2001, l'art. 28 del d.lgs. n.81/2008, l'art. 21 della L. n. 183/2010.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Tale direttiva è stata recentemente aggiornata con la nuova direttiva n. 2/2019.

Breve analisi di contesto

Si è già fatto cenno all'assenza di personale dipendente presso l'Unione; tuttavia, le azioni positive di seguito illustrate faranno riferimento al personale di altri enti che comunque presta servizio nell'Unione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 fino ad un massimo di 12 ore settimanali.

Per il corrente anno la situazione delle risorse umane può essere così rappresentata:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Finanziari	0	1	1
Amministrativi	0	0	0
Tecnici	1	0	1
Sociali, turistici, culturali e pubblica istruzione	1	1	2
<i>Segretario/Dirigente apicale</i>	<i>1</i>		<i>1</i>
<i>TOTALE</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>5</i>

CATEGORIA	Uomini	Donne
Operatori (ex cat. A)		
Operatori esperti (ex cat. B)	0	

Istruttori (ex cat. C)	1	
Funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D)	1	2
TOTALE	2	2

Funzionari ed EQ	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
Istruttori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
Operatori esperti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Operatori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0

Posti di ruolo a part-time	0	0	0
----------------------------	---	---	---

Previsioni per tutto triennio 2023/2025

La programmazione del fabbisogno del personale viene aggiornata almeno annualmente; allo stato attuale non sono previste nuove assunzioni, fatta salva la possibilità di trasferimento di personale dai comuni aderenti all'Unione.

Formazione del personale

Tutte le risorse umane, senza alcuna distinzione per categoria professionale o sesso, partecipa costantemente ad attività formative e di aggiornamento relative principalmente alle materie afferenti al servizio di competenza.

Quadro di sintesi dell'analisi di contesto

Nell'Unione non risulta si siano mai verificati casi di fenomeni discriminatori nei confronti del personale dipendente. In particolare, si escludono discriminazioni relative a: accesso al lavoro, trattamento giuridico, economico e accesso in carriera, accesso a prestazioni previdenziali, matrimonio, diritti connessi alla maternità, domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino.

Attraverso un processo decisionale di totale condivisione tra i soggetti interessati, viene definita un'organizzazione del lavoro incentrata sulla conciliazione tra i tempi di lavoro e della famiglia, prevedendo ampia flessibilità nello svolgimento delle ore per le quali viene conferito l'incarico di collaborazione.

La pianificazione delle azioni positive nel triennio 2023/2025

La pianificazione è uno strumento molto semplice ed operativo, di facile consultazione e lettura per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni (piuttosto ridotte) dell'Unione. Nella definizione degli obiettivi si è tenuto conto dell'ultima direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica.

Al fine di garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, si è valutato di soffermarsi sui seguenti aspetti cardine:

1. tutela dell'ambiente di lavoro;
2. formazione ed aggiornamento che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

3. articolazione flessibile degli orari di lavoro;
4. informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Obiettivi specifici

1. Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
2. Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure finalizzate alla scelta delle risorse umane incaricate a svolgere le prestazioni lavorative presso l'Unione.
3. Obiettivo 3: Agevolare l'attività lavorativa mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

OBIETTIVO 1: TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI.

Azioni:

- a) Monitorare periodicamente l'ambiente di lavoro rispetto alle potenziali cause discriminatorie, invitando le singole risorse umane interessate a segnalare ai soggetti competenti le eventuali criticità.

Soggetti coinvolti: Tutti.

Destinatari: tutte le risorse umane che prestano attività lavorativa presso l'Unione.

OBIETTIVO 2: GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE FINALIZZATE ALLA SCELTA DELLE RISORSE UMANE INCARICATE A SVOLGERE LE PRESTAZIONI LAVORATIVE PRESSO L'UNIONE.

Azioni:

- a. Pubblicazione di specifico avviso e inoltro di apposita richiesta rivolta a tutto il personale dei comuni aderenti all'Unione, finalizzati all'acquisizione di personale per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in seno all'Unione, garantendo la parità di genere nella scelta delle unità.

Soggetti coinvolti: Presidente Unione e segretario.

Destinatari: tutti i dipendenti dei comuni aderenti all'Unione.

OBIETTIVO 3: AGEVOLARE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA MEDIANTE L'UTILIZZO DI TEMPI PIÙ FLESSIBILI, FINALIZZATI AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO.

Azioni:

- a. articolazioni orarie flessibili legate a particolari esigenze familiari, di lavoro presso i rispettivi enti e personali;
- b. attivazione del "lavoro agile".
- c. controllo ulteriore per evitare che le riunioni di servizio più importanti vengano organizzate in fasce orarie e nei giorni differenti da quelli in cui sono stati programmati e richiesti permessi per congedi parentali o per la legge n. 104/92.

Soggetti coinvolti: Assemblea, Giunta, Segretario e responsabili di servizio.

Destinatari: tutti i dipendenti.

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

Nella presente sottosezione per il corrente anno si fa rinvio al Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) redatto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 5 del 23.03.2023, a cui si fa rinvio.

Nella redazione si è tenuto conto del PNA 2022 predisposto dall'ANAC, in quanto atto generale di indirizzo recante standard di processo, rivolto a tutte le amministrazioni che adottano i PTPCT, nonché del PTPCT 2022/2024, della relazione annuale del RPCT, delle informazioni e delle risultanze

dall'analisi di contesto interno ed esterno. Si è tenuto, altresì, conto delle ulteriori indicazioni fornite dall'ANAC nel corso del 2022, nonché del documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza", approvato dal Consiglio dell'ANAC il 2 febbraio 2022.

Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Unione (priva di proprio personale a tempo indeterminato) è costituita da n. 4 dipendenti a tempo indeterminato di altri enti, oltre al il Segretario/dirigente apicale. L'assetto interno si contraddistingue, pertanto, per le piccole dimensioni.

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Economico - finanziario		1	1
Tecnico, Gestione rifiuti, Protezione Civile	1	0	1
Sociale, Culturale, turistico, Pubblica Istruzione	1	1	2
Amministrativo, Programmazione e pianificazione strategica	1	0	1
TOTALE	3	2	5

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Dall'introduzione della disciplina della misura organizzativa del lavoro agile (art. 14 della legge n. 124/2015 e d.lgs. n. 81/2017) l'Unione, dopo la straordinaria situazione determinata dall'emergenza sanitaria iniziata nel 2020, durante la quale è stata sperimentata un'esperienza semplificata di lavoro agile, quale modalità ordinaria di lavoro, ha introdotto all'inizio del corrente anno una modalità organizzativa di lavoro agile di lavoro

agile inizialmente sperimentale. L'Unione, previo nuovo confronto con le organizzazioni sindacali, intende confermare l'utilizzo del lavoro agile quale modalità prevalente, in quanto ragionevolmente più efficace tenuto conto delle attuali caratteristiche organizzative e gestionali.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Per il triennio 2023/2025, l'Unione ha confermato ha approvato il programma triennale del fabbisogno del personale quale sezione del DUP 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 23.02.2023. In sintesi:

ANNO 2023

Non si programmano assunzioni a tempo indeterminato*.

Si programmano le seguenti spese di personale a tempo determinato:

- n. 6 incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 557 della l. n. 311/2004.

ANNO 2024

Non si programmano assunzioni a tempo indeterminato*.

Si programmano le seguenti spese di personale a tempo determinato:

- n. 6 incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 557 della l. n. 311/2004;

ANNO 2025

Non si programmano assunzioni a tempo indeterminato* (*Sono fatte salve eventuali assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto delle facoltà assunzionali e della spesa del personale).

Si programmano le seguenti spese di personale a tempo determinato:

n. 6 incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 557 della l. n. 311/2004.

Sezione 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- a. secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- b. secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- c. su base triennale dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.