

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

Unione dei Comuni Città Territorio Val Vibrata

Via Torquato Tasso, CAP 64027, Sant'Omero, Prov. TE - Tel.

0861851825 - 01438600676. PEC: unionecomunivalvibrata@pec.it

(ART. 6, COMMI DA 1 A 4, DEL DECRETO LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80,
CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, IN LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113, DPR N.
81 E DM N. 132, DEL 30 GIUGNO 2022)

Approvato con Delibera di Giunta Unione n. 2 del 24.01.2024

PREMESSA

Le finalità assegnate al Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in seguito PIAO, sono esplicitate nell'art. 6, comma 1 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Lo stesso, infatti, viene redatto per:

- a) assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- b) migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- c) procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Inoltre, attraverso il PIAO, si ottiene un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni interessate.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività del Comune sono orientati alle finalità istituzionali e alla "mission pubblica" di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

L'Unione dei Comuni Città Territorio Val Vibrata nasce nel 2000 quando i Comuni di *Alba Adriatica, Ancarano, Civitella del Tronto, Colonnella, Controguerra, Corropoli, Martinsicuro, Nereto, Sant'Egidio alla Vibrata, Sant'Omero, Torano Nuovo e Tortoreto* decisero di delegare alcune funzioni creando, ex art. 32 del D. Lgs. n. 267/2000, questo nuovo ente locale.

Allo stato attuale le funzioni fondamentali trasferite dai predetti Comuni all'Unione sono le seguenti:

- a) Servizi Sociali;
- b) Gestione Integrata dei Rifiuti;
- c) oltre ad alcuni servizi, nello specifico:

1. Centrale Unica di Committenza;
2. Nucleo Unico di Valutazione;
3. Custodia cani randagi.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 sopra citato, ha introdotto nel nostro ordinamento il PIAO.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia

di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, del 30 giugno 2022, entra in vigore il 15 luglio 2022 ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, rappresenta il provvedimento attuativo delle disposizioni normative contenute nel decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

All'art. 1 sono indicati i piani e assorbiti dal Piao.

Per le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 (cinquanta) dipendenti, gli adempimenti sopra citati sono stati soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, mentre per quelle con meno di 50 (cinquanta) dipendenti si sottolinea che sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 ad oggetto: *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* è stato definito il *“Piano tipo”*.

Il PIAO ha l'obiettivo di divenire misura di semplificazione e ottimizzazione della

programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale anche all'attuazione del PNRR.

Viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e 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 sopra citato.

Per una adeguata lettura del presente piano, seguendo quanto indicato dall'art. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, si sottolinea che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione", 4 "(Sezione Organizzazione e Capitale umano" e 5 "Sezione Monitoraggio". Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

Ciascuna sezione del PIAO deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto stesso, per il periodo di applicazione del Piano, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Sono esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Inoltre le pubbliche amministrazioni sono tenute a conformare il proprio Piano alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, secondo l'allegato schema che forma parte integrante del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132.

Per le pubbliche amministrazioni interessate con meno di 50 (cinquanta) dipendenti, l'art. 6 del Decreto richiamato al paragrafo precedente, prevede

modalità semplificate per la redazione del PIAO. In particolare viene stabilito che le stesse "[omissis] procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 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 sezione 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 (cinquanta) dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del PIAO limitatamente alle previsioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 e procedono esclusivamente alle attività previste in regime di modalità semplificate.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Presidente, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

Unione dei Comuni Città Territorio Val Vibrata	Indirizzo: Via T. Tasso CAP 64027, Sant'Omero, Prov. TE
Partita IVA: 01438600676	Codice Fiscale: 01438600676
Presidente Massimo Vagnoni	Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: n. 9
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 79.888	Telefono: 0861851825
Sito internet: https://www.unionecomunivalvibrata.it/	PEC: unionecomunivalvibrata@pec.it

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132).

La presente sottosezione deve essere redatta dalle Amministrazioni interessate con più di 50 (cinquanta) dipendenti, sono escluse quelle con meno di 50 (cinquanta) dipendenti, cosiccome previsto dall'articolo 6, rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti", del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132.

Inoltre il 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, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, ai sensi del punto 8.2 dell'allegato 4/1 recante "Principio Contabile Applicato Concernente la Programmazione di Bilancio" al D. Lgs. 118/2011, è approvata con deliberazione di Giunta Complessiva n. 60 del 28.12.2023, quale strumento di programmazione relativo all'attività istituzionale.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA e PERFORMANCE

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di seguito RPCT, tenendo conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 formulati in modo da integrarsi con quelli utili per la creazione di valore. Attraverso l'analisi di contesto, il RPCT riesce ad acquisire informazioni utili a identificare eventuali rischi corruttivi, sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente e del territorio (contesto esterno), sia all'organizzazione e all'attività dell'Ente (contesto interno).

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

L'Autorità nazionale anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e smi, si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è il Segretario dell'Unione dei Comuni Dott. Valerio Brignola.

L'art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Pertanto, tutti i dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

L'organo di indirizzo politico

La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio. In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

- a) valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- b) tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;

- c) assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- d) promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative

Dirigenti e funzionari responsabili delle unità organizzative devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- d) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture che svolgono funzioni assimilabili, quali i Nuclei di valutazione, partecipano alle politiche di contrasto della

corruzione e devono:

- a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.
- d) Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:
- e) attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- f) svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

Il personale dipendente

I singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Gli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012, innovato dal d.lgs. 97/2016, prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.

Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3). L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Il PNA 2022 precisa che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo

la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella seguente tabella:

Si può confermare, nel triennio, la programmazione dell'anno precedente salvo che:	<ul style="list-style-type: none">a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;c) siano stati modificati gli obiettivi strategici;d) siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.
--	---

Si evidenzia che nessuno dei fattori sopra indicati sono intervenuti nell'anno 2023.

Si precisa altresì che in risposta all'Avviso pubblico emanato da questa Amministrazione per la partecipazione alla redazione dell'aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e del Piano per la trasparenza e l'integrità triennio 2024 - 2026, nessuna proposta e/o osservazione è pervenuta da parte di cittadini e associazioni entro il termine stabilito.

Alla luce delle suddette verifiche, si conferma per l'anno 2024 la Sezione anticorruzione adottata nell'anno 2023, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Disposizioni generali, al seguente link: <https://halleyweb.com/ucctervavb/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

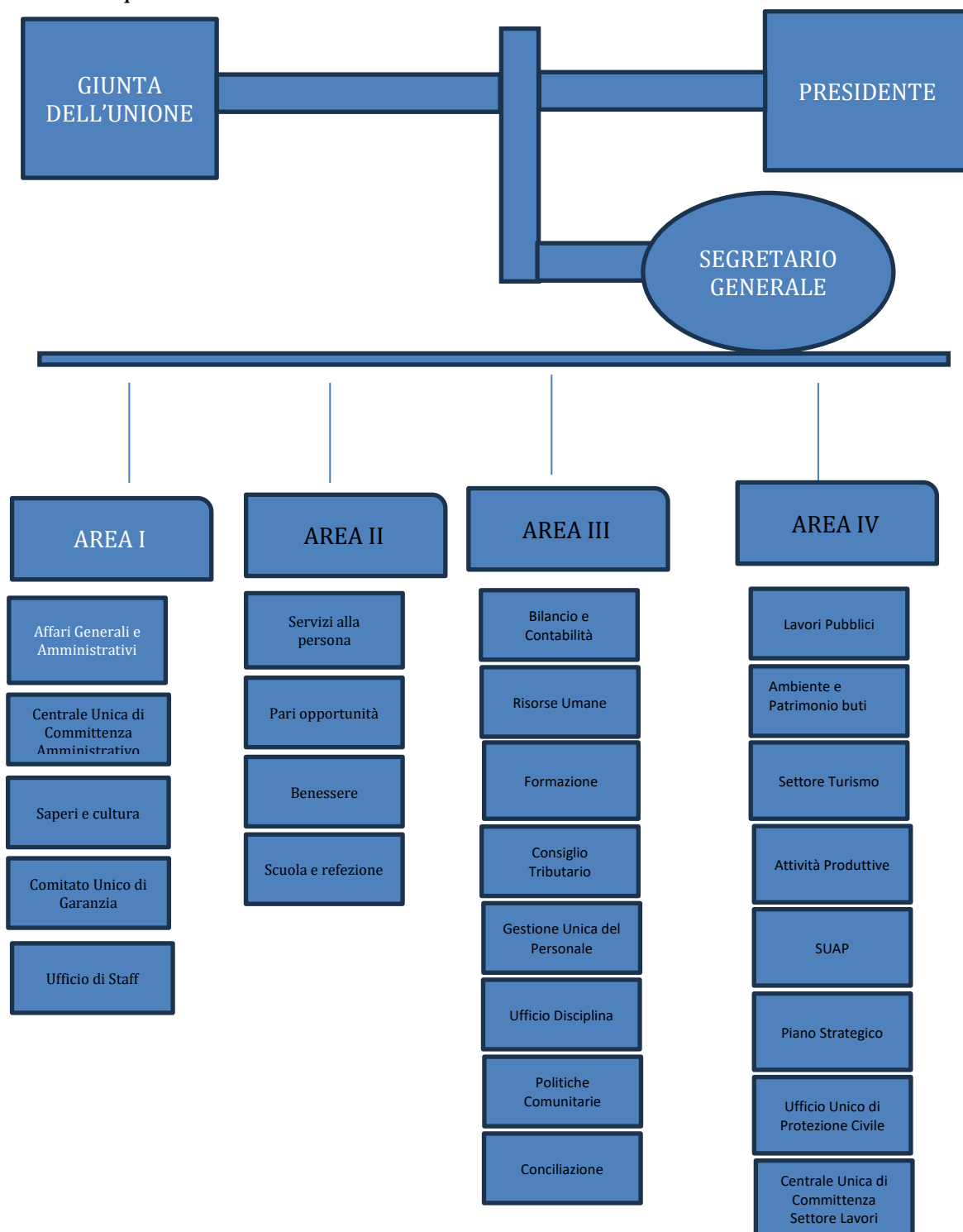
3.1 Struttura organizzativa

Nella presente sottosezione è riportato il modello organizzativo dell'Ente. La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con deliberazione della giunta comunale. La struttura è ripartita in Aree/Settori. Ciascuna Area/Settore è organizzata in Uffici. Al vertice di ciascuna Area è posto un Funzionario dipendente di categoria D titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede:

- a) il Segretario GENERALE;
- b) n. 4 funzionari dipendenti titolari di posizione organizzativa
- c) n. 5 dipendenti, privi di posizione organizzativa;
- d) n. 09 complessivo di dipendenti, escluso il Segretario Generale.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.



Per quanto attiene alla costruzione del Piano è opportuno affermare che la redazione dello stesso deve essere sviluppata in linea generale attraverso una collaborazione attiva dei seguenti attori che caratterizzano l'ente, quali:

- a) vertici dell'amministrazione: Presidente, Assessori e Consiglieri;
- b) Segretario Generale;
- c) Responsabili P.O.;
- d) Personale dipendente (Stakeholder interni);
- e) Cittadini (Stakeholder esterni).

L'assetto organizzativo dell'Unione Comuni, così come precedentemente rappresentato, risulta attualmente essere costituito e ripartito in quattro aree alle quali vengono assegnate le diverse attività a servizio della cittadinanza.

Il Funzionigramma dell'ente individua le diverse materie afferenti alle 4 aree dell'Unione, ed i relativi adempimenti come di seguito brevemente riassunti:

AREA AFFARI GENERALI
Affari Generali e Amministrativi - Centrale Unica di Committenza Settore Amministrativo/Contabile - Saperi e Cultura - Comitato Unico di Garanzia - Ufficio di Staff

AREA SERVIZI SOCIALI
Servizi alla persona - Pari Opportunità - Benessere - Scuola e Refezione -

AREA ECONOMICO FINANZIARIO
Bilancio e Contabilità - Risorse Umane - Formazione - Consiglio Tributario - Gestione Unica del Personale - Ufficio Disciplina - Politiche Comunitarie - Conciliazione - Tributi

AREA SERVIZI TECNICI
Lavori Pubblici- Ambiente e Patrimonio - Settore Turismo - Attività Produttive - SUAP - Piano Strategico - Ufficio Unico di Protezione Civile - Centrale Unica di Committenza Settore Lavori Pubblici

Durante l'anno 2024 l'Organigramma e il Funzionigramma dell'Ente potranno essere modificati per rendere più efficiente la struttura e migliorare i servizi erogati.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Lavoro agile anche in deroga al principio di prevalenza del lavoro in presenza per i dipendenti della p.a. considerati "fragili".

E' quanto chiarisce la direttiva firmata dal Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo

Zangrillo, il 29 dicembre 2023. La direttiva intende essere un rimedio alla mancata ulteriore proroga del diritto dei lavoratori fragili di essere collocati in lavoro agile, fissato da ultimo dall'articolo 8 del dl 132/2023, convertito in legge 170/2023 e scaduto il 31.12.2023.

Da un diritto soggettivo e pieno per i fragili allo smart working, tale da non richiedere alcun genere di accordo ma solo la verifica dell'effettiva sussistenza di una delle patologie previste, si passa, invece, ad un diritto "a contrattare" lo smart working. Una situazione non diversa, sul formale piano giuridico, rispetto a quella di ogni altro dipendente della p.a..

La direttiva non cambia lo stato delle cose. Infatti, altro non fa se non richiamare la disciplina normativa vigente, che lascia alla contrattazione collettiva la disciplina dello smart working: una disciplina impostata sulla necessità di un accordo individuale tra amministrazione datore di lavoro (e dirigente competente) e singolo dipendente. Nella sostanza, resta rimessa alla discrezionalità piena di ciascun dirigente rilevare l'opportunità di sottoscrivere o meno un accordo col lavoratore fragile. Come massimo effetto, la direttiva costituisce una sorta di moral suasion, nonché una traccia di motivazione da poter introdurre nel Piao, ove va programmato il lavoro agile, e nei singoli accordi, per favorire la "salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute". La direttiva, indirettamente, chiude un problema aperto da molto tempo, confermando indirettamente che il principio della prevalenza non è stato affatto eliminato dalla contrattazione collettiva. Le linee guida sul lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche del 30 novembre 2021 prevedono che i datori pubblici possano attivare lo smart working in presenza di una serie di condizioni abilitanti. Tra questa, vi è "l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza".

Le medesime linee guida prevedono, però, che "con l'entrata in vigore dei nuovi Ccnl, le presenti linee guida cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi". I Ccnl non prevedono espressamente la prevalenza della presenza. Ma, ciò non basta. La cedevolezza delle linee guida del novembre 2021 rispetto ai Ccnl, infatti, è condizionata alla non compatibilità della disciplina contrattuale con le linee guida medesime. Ma, perché si possa evidenziare tale incompatibilità sarebbe stato necessario che il Ccnl dettasse una regola nuova e diversa e, quindi, come tale, incompatibile con quella delle Linee Guida. I Ccnl, come detto, invece, non dicono nulla. Al contrario, il dm Piao (decreto del ministro per la p.a. 30 giugno 2022, contenente il regolamento attuativo del Piao) all'articolo 4 riproduce esattamente le identiche condizioni abilitanti previste dalle linee guida: "la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza". E' bene notare che il dm Piao non contiene alcuna "cedevolezza" del principio di prevalenza della presenza una rispetto ad eventuali norme incompatibili poste dalla contrattazione nazionale collettiva; il dm parla di una generica "coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale". Però, il Piao "deve prevedere" l'applicazione del criterio della prevalenza, come indicato dall'articolo 4 del dm. Pertanto, la "coerenza" tra Piao e contrattazione collettiva pare debba riguardare gli

istituti giuslavoristici trattati dal contratto, ma non quelli concernenti l'organizzazione, che, infatti, non può essere materia contrattuale. La direttiva, nell'affermare che per i fragili si può derogare alla prevalente presenza, conferma la vigenza di tale principio per tutti gli altri lavoratori.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale Fabbisogni del Personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è stato storicamente lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale doveva ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. La declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle norme introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica". Le Linee di indirizzo prevedono, in conformità al testo novellato dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, il superamento della dotazione organica e la sua sostanziale trasposizione nel nuovo PTFP. La dotazione si sostanzia, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Per gli enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima è quello della spesa massima prevista dalla normativa vigente. Per le unioni, e per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, è il limite individuato dal comma 562 della legge 296/2006 (spesa sostenuta nell'anno 2008).

Si riassume di seguito il quadro del fabbisogno/dotazione per il triennio 2024-2026 con l'indicazione dei posti coperti/vacanti alla data del 1 gennaio 2024, mantenendo, per ragioni di opportunità, le vecchie categorie:

Ex cat.	profilo base	dotazione totale 2023	part time istituiti	posti coperti	posti vacanti
D	Funzionario amministrativo contabile	3	2	2	1
D	Funzionario amministrativo	1	0	1	0
D	Funzionario tecnico	2	2	1	1
D	Funzionario sociale	1	0	1	0
D	Assistente sociale	6	3	4	2
Totale lavoratori Contratto Autonomie Locali		13	7	9	4

Verifica Preliminare: SITUAZIONI DI ECCEDEXENZA O SOVRANNUMERO DEL PERSONALE

In base all'art. 33 del d.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche devono procedere, anche in sedi di ricognizione della dotazione organica di cui all'art. 6, comma 1, del medesimo decreto, alla rilevazione delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale. Il provvedimento, nell'imporre il descritto obbligo, sancisce con la nullità gli atti adottati in violazione della disposizione, con conseguente insorgere di responsabilità amministrativa.

La norma non fornisce altre indicazioni sulle modalità con cui deve essere fatta la ricognizione. L'adozione dell'atto spetta alla Giunta, ma il legislatore prevede espressamente anche il coinvolgimento dei dirigenti: essi, infatti, sono chiamati ad attivare la procedura; in caso di inadempimento potranno essere assoggettati al procedimento di responsabilità disciplinare.

L'accertamento dell'eccedenza di personale va effettuato tenendo conto della condizione finanziaria dell'Ente, nonché dall'attività svolta da ogni unità organizzativa. Secondo il legislatore l'eccedenza di personale si verifica semplicemente confrontando il numero del personale in servizio con quello previsto nella "pianta organica". L'esito della rilevazione (che può essere effettuata anche assieme alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale) va sempre comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica, anche in caso di risultato negativo. Nel caso in cui, invece, si registri la presenza di personale in eccesso, l'amministrazione dovrà superare tale condizione attivando il procedimento indicato dall'art. 33 del d.lgs. 165/2001.

Come si è già detto, il concetto di pianta o dotazione organica è da ritenersi superato, almeno nella sua accezione tradizionale, mentre diventa centrale, nella programmazione delle risorse, il concetto di fabbisogno, da determinarsi sulla base delle Linee di indirizzo ministeriali e nel rispetto

dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente. Secondo le "Linee" la dotazione organica è un valore sostanzialmente finanziario e si sostanzia in una "dotazione" di spesa sostanziale. Come si vedrà più avanti, le "Linee" prevedono che la determinazione del fabbisogno avvenga a partire dal valore di spesa potenziale dell'ultima dotazione approvata. Si ritiene pertanto, fermo restando il rispetto del limite della spesa, di procedere come nel passato, effettuando la verifica con riferimento alla dotazione organica in quanto essa rappresenta, comunque, il fabbisogno 'storico' di dotazione dell'Ente.

Anche alla data del 1 gennaio 2024 il numero delle persone in servizio è, pertanto, inferiore a quello dei posti in dotazione. Inoltre i responsabili delle Aree, in riferimento ai servizi, al personale ed alle risorse assegnate alle proprie strutture organizzative, hanno confermato che non sussistono, ad oggi, eccedenze di unità di personale.

Pertanto la verifica produce esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie). In conseguenza di ciò la Giunta può formalmente prendere atto che il personale in servizio non risulta eccedente rispetto a quello previsto nella dotazione organica

dell'Ente o comunque in sede di variazione al presente Piano.

3.3.2 Piano occupazionale e Strategia di copertura del fabbisogno

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
<i>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale</i>	art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001	SI
<i>Adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità</i>	art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, e art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001	SI
<i>Adozione del Piano della Performance</i>	Art. 10 del D.Lgs. 150/2009	SI
Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013	art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)	SI (in termini di spesa consolidata)
<i>Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché dell'invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche</i>	art. 9 - comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. 160/2016 e come modificato dall'art. 1 comma 904, della legge 145/2018	SI
<i>Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica.</i>	art. 9 - comma 3-bis del D.L. n. 185/2008	SI
<i>Rispetto limiti di spesa per il lavoro flessibile</i>	Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010	SI
<i>Scopertura quote d'obbligo</i>	Legge 68/99	SI
<i>Non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie</i>	Art. 243 D.lgs. 267/2000	SI

Le capacità assunzionali degli enti non soggetti a Patto di stabilità erano originariamente disciplinate nell'ambito della regola sul contenimento dei costi, stabilita dal comma 562 della legge 296/2006, che consentiva un turn over pari alle unità di lavoratori cessate nell'anno precedente, nel limite della spesa complessiva di personale dell'anno 2008.

Il comma 229 della legge n. 208/2015 (Stabilità 2016) ha introdotto una norma specifica per le unioni di comuni consentendo a queste, a decorrere dal 2016, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa del personale cessato l'anno precedente.

Il decreto legge n. 34/2019 ha stabilito (art. 33) un nuovo sistema di determinazione della possibilità di effettuare assunzioni di personale, in base alla sostenibilità finanziaria, per regioni e comuni. Il nuovo sistema è stato poi esteso a province e città metropolitane, senza mai citare le unioni di comuni. La mancata esplicita previsione delle unioni di comuni nei testi normativi, come si è già detto, fa ragionevolmente ritenere alla totalità dei commentatori che

queste siano escluse dalla nuova disciplina. Nonostante il parere contrario della Sezione regionale Lombardia della Corte dei Conti si ritiene, pertanto, di attenersi all'interpretazione prevalente, già seguita nella variazione del PTFP del 2020.

La nuova disciplina per i comuni, pur non estendendosi alle unioni, impatta comunque con la loro programmazione. Infatti i comuni la cui spesa di personale sia contenuta nei limiti della nuova normativa, stabiliti con il D.M. del 17 marzo 2020, sono da ritenersi non più soggetti alla legislazione vincolistica, ne consegue il venir meno della "neutralità" finanziaria delle mobilità. Secondo la circolare interministeriale esplicativa dell'8 giugno 2020 la norma che vieta di conteggiare le mobilità in uscita come risparmio utile per nuove assunzioni dall'esterno (art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012) è da "ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria". La circolare prosegue affermando che "conseguentemente le amministrazioni di altri comparti (...) che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali". La circolare specifica, infine, che "la norma continua a essere operante per gli enti che continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa".

Le unioni di comuni si trovano pertanto nella singolare posizione per cui non possono conteggiare le mobilità in uscita (comprese quelle verso i comuni in regola con le nuove norme) ai fini della determinazione della propria capacità assunzionale, mentre devono utilizzare capacità assunzionale disponibile per attivare eventuali mobilità in entrata da comuni in regola con la nuova normativa.

Poiché la maggior parte degli scambi di mobilità dell'unione avvengono con i comuni e supponendo, al-meno in Toscana, che la gran parte degli stessi rientrino nei parametri ordinari del D.M. 17/03/2020, è necessario acquisire le capacità assunzionali per tutte le assunzioni previste dal fabbisogno del triennio a prescindere dalle modalità di copertura dei posti, salvo che l'eventuale procedura di mobilità non sia riservata a personale dipendente da enti soggetti a regime vincolistico.

In ogni caso qualora la copertura avvenga per mobilità da enti ancora soggetti al regime vincolistico, ancorché non previsto, se ne darà atto nei provvedimenti di assunzione e si riporterà la relativa capacità assunzionale non utilizzata nella disponibilità dell'anno successivo.

La nuova disciplina delle assunzioni nei comuni non fa, comunque, venir meno la possibilità, per gli stessi, di trasferire parte della propria capacità assunzionale, calcolata con i nuovi criteri del D.M. 17/03/2020, all'unione di cui fanno parte.

Al fine di rendere il valore dei costi del personale utilizzati per determinare la capacità assunzionale dell'unione compatibile con i valori presi in considerazione per determinare i costi del personale ai sensi del D.M. 17/03/2020, si procede alla loro rideterminare secondo la seguente tabella:

Unione di Comuni Città Territorio Val Vibrata
Provincia di Teramo

VALORI TABELLARI CCNL 16/11/2022				
	B	B3	C	D
Stipendio tabellare	19.034,51	20.072,88	21.392,87	23.212,35
Tredicesima	1.586,20	1.672,74	1.782,73	1.934,36
Indennità di comparto	471,72	471,72	549,60	622,80
COSTO PARZIALE (tabellare)	21.092,43	22.217,34	23.725,20	25.769,51
Oneri riflessi - 27,68% (CPDEL 23,80%; Inadel 2,88%; Inail 1,00%)	5.838,38	6.149,75	6.567,13	7.133,00
COSTO ANNUO totale con oneri	26.930,81	28.367,09	30.292,33	32.902,51
IRAP - 8,50%	2.289,13	2.411,27	2.574,84	2.796,71
COSTO totale con oneri e IRAP	29.220,13	30.779,16	32.867,17	35.699,22

Con tale tabella aggiornata alla applicazione del CCNL del 16/11/2022 si conteggiano solo le assunzioni fatte o da fare a decorrere dal 1.01.2024 in quanto i conteggi dei saldi sono stati eseguiti con i valori del CCNL del 2018.

Determinazione del budget assunzionale 2024-2026

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali, nonché delle quote cedute dai Comuni, si procede a determinare il “budget” assunzionale da cui partire come base per definire le risorse per il nuovo triennio, come segue:

Le cessione di spazi occupazionali da parte dei Comuni aderenti risultano essere state negli anni le seguenti:

Comune di Controguerra – giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 27.02.2019 per un importo di Euro 27.957,05;

Comune di Sant’Omero – giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 20.09.2019 per un importo di Euro 42.931,43.

Comune di Ancarano – giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 01.02.2019 per un importo di Euro 25.304,48.

Comune di Tortoreto – giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 04.06.2021 per un importo di Euro 100.000,00;

Comune di Sant’Omero – giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 22.04.2021 per un importo di Euro 10.000,00.

Per un totale di Euro 206.192,96

Unione di Comuni Città Territorio Val Vibrata
Provincia di Teramo

Inoltre:

CESSAZIONI effettive (E) e previste (P)					
anno	profilo	cat	E/P	IMPORTO con oneri	Note
2020	Istruttore Direttivo Tecnico - Marconi	D	E	31.412,97	Dimissioni
2022	Istruttore Direttivo Tecnico - Sabini	D	E	31.412,97	Dimissioni
2023	Assistente Sociale - Rastelli	D	E	31.412,97	Dimissioni
Totale disponibile				€ 300.431,87	

Le capacità assunzionali complessive dell'Ente risulta Euro **300.431,87**

Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato

Dall'anno 2020 sono state effettuate le seguenti ASSUNZIONI:

cat	N.	PROFILO PROFESSIONALE	regime orario	UTILIZZO BUDGET	Assunzione	Cessato
						Motivo
D	1	Istruttore Direttivo Tecnico - Arch. Marconi Claudia -	36/36	€ 31.412,97	03.09.2020	30.12.2020 DIMISSIONI VOLONTARIE
D	1	Istruttore Direttivo Tecnico - Arch. Luigi Sabini -	36/36	€ 31.412,97	01.10.2020	31.05.2022 DIMISSIONI VOLONTARIE
		Progressione Verticale da Cat. C a Cat. D - Dott.ssa Giuseppina De Ascentiis - Differenza retributiva tra C e D e Retribuzione di Posizione e di risultato		€ 13.367,51		
D	1	Istruttore Direttivo Contabile - Dott. Delli Rocioli Patrizio	18/36	€ 15.706,48	31.12.2020	22.12.2022 MOBILITA'
D	1	Istruttore Direttivo Tecnico - Arch. Caprara Lucio -	18/36	€ 15.706,48	01.03.2021	
D	1	Assistente Sociale - Dott.ssa Di Mattia Mara	36/36	€ 31.412,97	02.08.2021	
D	1	Assistente Sociale - Dott.ssa Campanella Cristina	18/36	€ 15.706,48	27.12.2021	
D	1	Assistente Sociale - Dott.ssa Rastelli Veronica	36/36	€ 31.412,97	01.06.2022	31.08.2023 DIMISSIONI VOLONTARIE
D	1	Assistente Sociale - Dott.ssa Antonini Simona	36/36	€ 31.412,97	11.07.2022	
D	1	Istruttore Direttivo Contabile - Dott. Buonaspeme Andrea	18/36	€ 15.706,48	28.12.2022	
		Assistente Sociale - Dott.ssa Ruffini Daniela	18/36	€ 15.706,48	01.09.2023	

Unione di Comuni Città Territorio Val Vibrata
Provincia di Teramo

TOTALE UTILIZZO BUDGET	€ 248.964,76		
BUDGET RESIDUO da destinare	<u>€ 51.567,11</u>		
A scalare mobilità del dipendente Delli Rocioli Patrizio	€15.706,48		
BUDGET effettivo RESIDUO da destinare	€ 35.760,63		<u>€ 51.567,11</u>

Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato

Per il **2024** sono già state effettuate **(F)** oppure sono in previsione **(P)** le seguenti assunzioni dipersonale:

cat	N.	PROFILO PROFESSIONALE	regime orario	UTILIZZO BUDGET	NOTE
D	1	Assistente Sociale	36/36	€ 32.902,51	P
TOTALE UTILIZZO BUDGET				€32.902,51	

Individuazione procedure di assunzione

Si individuano le seguenti modalità di assunzione per i posti di cui si prevede la copertura mediante uti-lizzo del budget assunzionale, con le limitazioni di cui sopra:

Anno 2024

Cat./Area	N .	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
D/FUN- ZIONARI E DELL'EQ.	1	Assistente Sociale	36/36	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, svolgimento procedura ex art. 30 TUPI o indizione nuovo concorso o utilizzo graduatorie esistenti presso altri enti.

CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n.122, prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

Questo Ente prevede assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante le forme di lavoro flessibile previste dall'art. 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., nel rispetto del contenimento della spesa del personale e della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e, in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 come modificato dal D.L. 90/2014, in base al quale è possibile avvalersi di personale a tempo determinato, nel limite della spesa impegnata a consuntivo nell'anno 2009 (€ 46.886,63) dando atto che, per l'anno 2024 - 2025 - 2026, sono previste le seguenti figure a tempo determinato e che la spesa non supera detto limite:

ANNO 2024

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO
		CONCORSO PUBBLICO /CONVENZIONAMENTO /ALTRE FORME
EX D	TEMPO DETERMINATO –Assistente Sociale/Educatore Professionale	02
EX C	TEMPO DETERMINATO –Istruttore Direttivo Amministrativo Amministrativo/Contabile	01
EXC	TEMPO DETERMINATO –Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	01

2025

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO
		CONCORSO PUBBLICO /CONVENZIONAMENTO /ALTRE FORME
EX D	TEMPO DETERMINATO –Assistente Sociale/Educatore Professionale	02
EX C	TEMPO DETERMINATO –Istruttore Direttivo Amministrativo Amministrativo/Contabile	01
EXC	TEMPO DETERMINATO –Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	01

2026

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO
		CONCORSO PUBBLICO /CONVENZIONAMENTO /ALTRE FORME
EX D	TEMPO DETERMINATO –Assistente Sociale/Educatore Professionale	02
EX C	TEMPO DETERMINATO –Istruttore Direttivo Amministrativo Amministrativo/Contabile	01
EXC	TEMPO DETERMINATO –Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	01

A fronte di finanziamenti ministeriali nell'ambito dei Fondi Povertà assegnati ai servizi Sociali dell'Unione, si procederà all'assunzione delle figure finanziate con contratto di lavoro a tempo determinato.

Al verificarsi di eventi straordinari generanti fabbisogno di personale aggiuntivo, da impiegare attraverso forme di lavoro flessibile, si provvederà di volta in volta ad effettuare una opportuna valutazione delle possibili soluzioni da adottare, nel rispetto degli specifici vincoli normativi in materia (art. 11 comma 4bis del D.L 90/2014 convertito con la legge 114 dell'8/8/2014 che ha modificato il comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010; art. 36 del D.lgs. 165/2001; art. 50 del CCNL 2016/2018; D.Lgs. 81/2015).

Formazione

La formazione è una delle principali leve di sviluppo dell'organizzazione e si pone le seguenti principali finalità:

- favorire lo sviluppo delle competenze interne;
- fornire un continuo aggiornamento delle conoscenze tecnico-specialistiche;
- stimolare il confronto tra personale appartenente ai diversi ambiti dell'organizzazione per promuovere il cambiamento e creare una cultura condivisa;
- supportare gli interventi di natura organizzativa e il raggiungimento degli obiettivi di PEG;
- sperimentare nuove metodologie formative che favoriscano lo sviluppo di diverse competenze (es. competenze digitali).

Tenendo conto della programmazione 2024-2026, con particolare riferimento agli obiettivi di gruppo previsti sono stati individuati alcuni percorsi formativi legati a specifiche professioni finalizzati ad acquisire competenze utili per il raggiungimento agli obiettivi programmati .

Rispetto alla formazione ricorrente nel 2023 si procederà a realizzare la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro in relazione alle scadenze e alle nuove esigenze rilevate, per le varie tipologie di corso necessarie ai diversi ruoli in una logica di tempestività, efficacia ed efficienza.

Sui temi della prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy, sono a disposizione dei pacchetti formativi di base che saranno utilizzati per la formazione iniziale per il personale neoassunto, oltre programmare la formazione sulla predisposizione degli atti con un focus specifico su questi aspetti.

Il Piano formativo viene integrato e completato dai piani di formazione settoriali, per quelle attività svolte in autonomia tramite affiancamento o trasferimento interno di conoscenze, oltre che attraverso la partecipazione a formazione a catalogo tematica, per l'aggiornamento continuo delle competenze tecniche e specialistiche.

OBIETTIVI PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE

Piano delle azioni positive 2024/2026

Al fine di promuovere e garantire l'inclusione dei dipendenti con particolari esigenze di cura, verso sé stessi e/o verso propri familiari (es. figli, genitori, etc.), sono stati disposti e utilizzati dispositivi contrattuali e organizzativi utili a favorire una maggiore flessibilità oraria, quali:

- Gestione flessibile degli orari di lavoro;
- Politiche di concessione del PART-TIME;
- Individuazione di fasce di flessibilità per tutto il personale;

Sul tema delle pari opportunità, nello specifico, un ruolo significativo è stato finora giocato dal Piano delle Azioni Positive, assorbito dal presente documento in applicazione del D.P.R. n. 80/2022.

Le azioni positive previste nel Piano 2023-2025 si ponevano l'obiettivo di sviluppare una cultura

e prassi organizzative delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

Considerata la valenza triennale del piano, diverse azioni sono ancora in corso.

Nell'ambito delle finalità espresse dalle norme citate, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, è stato adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive con Delibera di Giunta Complessiva n. 10 del 15.03.2023

La legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", i decreti legislativi 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" del 1° aprile 2006 n. 198, il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

In linea con quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2024/2026 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Unione di Comuni Città Territorio Val Vibrata e l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne e uomini.

Analisi della situazione

DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE COMUNI

Dati al 31/12/2023	PERSONALE TEMPO INDETERMINATO	A	PERSONALE PAR TIME
	9		3
di cui			
Uomini	4		2
Donne	5		1

Per le posizioni di Responsabilità e/o incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/00 si rileva una situazione così distribuita:

- Posizioni organizzative n. 4 di cui Uomini n. 3 e numero Donne n. 1.

Occorre inoltre rilevare che è già presente una buona flessibilità nell'orario individuale di lavoro, in quanto nell'Ente sono previste flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'orario base, nonché, per dipendenti part time, articolazioni orarie condivise.

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Unione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- favorire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- garantire pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Azioni positive

L'Amministrazione, al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, individua le seguenti azioni positive da attivare o da mantenere (se già attivate in passato):

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. In sede di richieste di designazioni inoltrate ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
4. Formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura e delle pari opportunità. L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pongono come condizione per promuovere le attività che la pubblica amministrazione è chiamata a sostenere con un incremento qualitativo e quantitativo dei servizi forniti al cittadino. L'Ente promuove azioni di formazione con lo scopo di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità;

5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune; tali modalità dovranno essere valutate dal Responsabile di servizio unitamente alla persona coinvolta;
6. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, compatibilmente con le esigenze di servizio, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;
7. Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, con divisione dei ruoli e compiti, del monitoraggio degli stessi e delle eventuali criticità;
8. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche;
9. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

SEZIONE: 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:

- secondo le modalità definite dall'ANAC e dal PTCPT 2022/2024, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
 - dal Nucleo unico di valutazione.