

**UNIONE DI
COMUNI
CITTA'
TERRITORIO
VAL VIBRATA**

**P.I.A.O.
*PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE*
2023-2025**

PREMESSA

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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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.

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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e con il bilancio di previsione finanziario 2023-2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Unione di Comuni Città Territorio Val Vibrata

Indirizzo: Via T. Tasso

Codice fiscale: 01438600676

Presidente *pro tempore*: Vagnoni Massimo

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 09

Telefono: 0861/851825

Sito internet:

www.unionecomunicittaterritoriovalvibrata.it

E-mail:

info@unionecomunicittaterritoriovalvibrata.it

PEC: unionecomunicittaterritoriovalvibrata@pec.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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 Performance

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 sotto sezione.

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

Piano delle azioni positive 2023/2025

Normativa di riferimento

- Legge 125/1991
- Art. 6 del D.Lgs 165/2001
- Direttiva del Parlamento Europeo 2006/54/ce che rimarca l'importante ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità
- Art. 48 , comma 1 D.Lgs. 198/2006
- Direttiva del 23/ maggio 2007 a firma del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro per le pari opportunità

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 a cui si rimanda.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Dato atto che:

- al RPCT non sono pervenute segnalazioni di possibili fenomeni corruttivi;
- nel corso dei monitoraggi effettuati non sono state rilevate irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo;
- non sono state irrogate sanzioni e non sono state rilevate irregolarità da parte degli organi esterni deputati al controllo contabile.

Pertanto, come consentito nel PNA 2023, si procede al presente aggiornamento apportando modifiche non sostanziali unicamente in relazione ai nuovi riferimenti normativi ed alla nuova dotazione organica personale dipendente dell'Ente, ad alcune implementazioni con riferimento ai conflitti d'interesse e confermando tutto il precedente restante contenuto di cui al proprio precedente.

Con la deliberazione di Giunta Complessiva che approva il presente Piano viene anche approvato anche il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – Annualità 2023/2025 e il programma per la trasparenza e l'integrità, e relativi allegati a cui si rimanda.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Con deliberazione di Giunta Complessiva numero 14 del 29/03/2021 è stata ridefinita la struttura dell'Ente come di seguito indicato:

AREA 1						AREA 2											
Affari Generali e Amministrativi - Centrale Unica di Committenza Settore Amministrativo - Contabile - Saperi e Cultura - Comitato Unico di Garanzia - Ufficio di Staff						Bilancio e Contabilità - Risorse Umane - Formazione - Consiglio Tributario - Gestione Unica del Personale - Ufficio Disciplina - Politiche Comunitarie - Conciliazione - Tributi											
						Settore I						Bilancio e Contabilità - Risorse Umane - Formazione - Ufficio Disciplina - Politiche Comunitarie - Conciliazione					
Settore I						Cat.		Profilo	U.O.	Cop.	Vac.	Cat.		Profilo	U.O.	Cop.	Vac.
D		Istruttore Direttivo Amministrativo - Contabile	1	1	0	D		Istruttore Direttivo	1	1	0						
C		Istruttore Amministrativo	1	0	1												
						Settore II											
						Gestione Unica del Personale - Consiglio Tributario - Tributi											
						Cat.		Profilo	U.O.	Cop.	Vac.	Cat.		Profilo	U.O.	Cop.	Vac.
						D		Istruttore Direttivo (part-time 50%)	2	1	0	D		Istruttore Direttivo (part-time 50%)	2	1	0

AREA 3						AREA 4					
Settore I						Settore I					
Lavori Pubblici- Ambiente e Patrimonio - Settore Turismo - Attività Produttive - SUAP - Piano Strategico - Ufficio Unico di Protezione Civile - Centrale Unica di Committenza Settore Lavori Pubblici						Servizi alla persona - Pari Opportunità - Benessere - Scuola e Refezione -					
Cat.		Profilo	U.O.	Cop.	Vac.			Profilo	U.O.	Cop.	Vac.
D		Istruttore Direttivo	1	0	1	D		Istruttore Direttivo	1	1	0
D		Istruttore Direttivo (part-time 50%)	2	1	0	D		Assistente Sociale (part-time 50%)	3	1	2
						D		Assistente Sociale	3	3	0

Personale in servizio a tempo indeterminato per area:

UNIONE DI COMUNI CITTA' TERRITORIO VAL VIBRATA				
IL PRESIDENTE				
IL SEGRETARIO				
Area 1				
Ruolo	Nominativo		Cat. Giur.	Orario
Resp. Di Area	De Ascentiis Giuseppina		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	36 / 36
AREA 2				
Ruolo	Nominativo		Cat. Giur.	Orario
Resp. Di Area	Foschi Giuseppe		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	36 / 36
Istr. Dirett. Contabile	Buonaspeme Andrea		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	18 / 36
AREA 3				
Ruolo	Nominativo		Cat. Giur.	Orario
Resp. d'Area	Caprara Lucio		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	18 / 36
AREA 4				
Ruolo	Nominativo		Cat. Giur.	Orario
Resp. Area	Di Emilio Domenico		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	36/36
Ass. Sociale	Di Mattia Mara		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	36/36
Ass. Sociale	Antonini Simona		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	36/36

Ass. Sociale	Rastelli Veronica		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	36/36	
Ass. Sociale	Campanella Cristina		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	18/36	

Al vertice delle "Aree" vengono nominati dei Responsabili apicali a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la struttura organizzativa dell'Ente più sopra riportata si evidenzia che al vertice di ciascun area sono individuate le seguenti figure:

- al vertice dei quattro settori vi è il Segretario, a cui compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente ed è stato individuato quale presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza oltre che titolare del potere sostitutivo in caso d'inerzia;
- al vertice delle quattro Aree più sopra riportate vi è, rispettivamente, un Responsabile di area incaricato di Posizione Organizzativa ora incarichi di elevata qualificazione ex articolo 16 CCNL 2019/2021;

Settore CCNL 16/11/2022	Profilo professionale	Conoscenze	Capacità tecniche	Capacità comportamentali
Funzionari	Funzionario tecnico	- ottima conoscenza del diritto amministrativo edegli Enti locali	- capacità di individuare le soluzioni tecniche più adeguate per ciascuna casistica da trattare	- capacità di prendere decisioni e conseguire risultati
	Funzionario Contabile	- conoscenza dell'organizzazione interna, delle procedure e dei sistemi gestionali dell'amministrazione	- capacità di cogliere le criticità nei processi di lavoro e di individuare le soluzioni gestionali più adeguate	- capacità di lavorare con gli altri
	Funzionario amministrativo	- conoscenza approfondita della normativa di settore	- capacità di orientare la ricerca di soluzioni da parte delle unità coordinate	- capacità di definire le priorità
Istruttori		- conoscenza approfondita della normativa di settore	- capacità di orientare le attività con continuità al raggiungimento degli obiettivi assegnati presidiando la gestione del tempo e delle risorse disponibili, ricercando modalità operative efficaci, tenendo sempre sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi assegnati	- capacità di organizzare efficacemente il lavoro proprio e altrui
	Istruttore contabile	- buona conoscenza del diritto amministrativo e delle norme di settore dell'organizzazione interna, delle procedure e dei sistemi gestionali dell'amministrazione	- capacità di istruire autonomamente una pratica amm.va	- capacità di comunicare efficacemente all'interno e all'esterno
	Istruttore amministrativo	- conoscenza dei regolamenti interni in materia di personale, contabilità e organi di governance	- capacità di individuare le criticità nei processi di lavoro da segnalare al proprio responsabile	- capacità di lavorare con gli altri

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'Unione Comuni Città Territorio Val Vibrata, ha in capo 10 dipendenti, di cui 9 a tempo indeterminato. La ridotta dimensione dell'ente fa sì che necessariamente in capo ad ogni dipendente vi siano mansioni plurime e diversificate, parte delle quali per natura non sono esercitabili in smart working.

Con riferimento all'articolo 64 del CCNL 2019/2021 si ritiene necessario individuare come di seguito indicato le attività che possono essere effettuate in lavoro agile:

Lo schema offre l'opportunità a ciascun dirigente/responsabile di valutare con una sintesi se le attività del proprio settore possono essere svolte anche in smart working
Indicare "V"=Vero oppure "F"=Falso per ogni parametro indicato.
La prevalenza di "F" comporta l'impossibilità di svolgere l'attività in smart working. La presenza di tutte "V" comporta la possibilità di svolgere le attività in smart working
La prevalenza di "V" comporta un'analisi dettagliata per verificare se i parametri con "F" possono essere trasformati in "V" con azioni interne e organizzative

DETTAGLIO DEI PARAMETRI

A	La strumentazione necessaria per svolgere l'attività si può utilizzare "fuori sede"
B	L'attività non ha rapporti con il pubblico
C	L'attività è un processo autonomo o comunque gestibile a distanza
D	Il personale addetto a questa attività è professionalmente in grado di svolgere le attività a distanza
E	E' possibile valutare l'attività sul risultato e non sul tempo del lavoro dedicato
F	Il personale è dotato di autonomia organizzativa e gestionale
G	Non è necessario un controllo continuativo e costante sulle attività svolte da parte dei superiori
H	Le relazioni con gli altri settori e con le amministrazioni si possono svolgere a distanza
I	L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività (es. protocollo) può avvenire anche a distanza
L	Presenza di archivio digitale
M	Attività per la quale non è necessario svolgere ispezioni o controlli esterni
N	Attività per la quale non è necessario recarsi presso soggetti esterni (banca, tesoriere, sedi distaccata, ecc.)

AREA 1

Attività del settore	Strumenti necessari	PARAMETRI											totaleV	totaleF		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M			N	
Redazione atti amministrativi	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
Affidamento di forniture/servizi	programma su pc e piattaforme web esterne	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
Istruzione atti per impegni/accertamenti e liquidazioni di spesa	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
gestione protocollo	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
Attività di supporto agli organi amministrativi	uso di pc	V	V	F	V	V	V	V	F	V	F	V	V	V	9	3
Tenuta albo pretorio e albo trasparenza	programma dedicato e piattaforme web esterne	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
Servizi sociali e di Assistenza - (HCP - UFFICIO DI PIANO)	uso pc	V	F	F	V	V	V	V	V	F	F	F	F	6	6	
URP - relazioni con il pubblico	Programma dedicato	F	F	F	V	V	V	V	V	F	V	V	V	8	4	
Centrale Unica di Committenza	Programma su pc	V	F	V	V	V	V	V	F	F	F	V	V	8	4	

AREA 2

	Attività del settore	Strumenti necessari	PARAMETRI												totaleV	totaleF	
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N			
	Emissione mandati e reversali	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
	redazione atti amministrativi	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
	affidamento di forniture/servizi	programma su pc e piattaforme web esterne	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
	Istruzione atti per impegni/accertamenti e liquidazioni di spesa	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
	monitoraggio piattaforma crediti	programma su pc	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
	invio dati BDAP	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
	elaborazione documenti di programmazione (bilanci)	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	F	F	V	F	F	8	4	
	elaborazioni di regolamenti e piani di competenza del settore	programma su pc	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	11	1	
	verifica presenze	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	11	1	
	Riscossioni	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0	
	servizi sociali e di Assistenza - (UFFICIO DI PIANO)	programmi dedicati	V	F	F	V	V	V	V	V	F	F	F	F	6	6	
	accettazione e contabilizzazione fatture elettroniche	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	11	1	

AREA 3

	Attività del settore	Strumenti necessari	PARAMETRI												totale V	totale F	
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N			
	redazione di atti amministrativi	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
	affidamento di forniture/servizi	programma su pc	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
	istruzione atti per impegni/ accertamenti e liquidazioni di spesa	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
	Centrale Unica di Committenza - Area Tecnica	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	11	1	
	progettazione lavori pubblici	programma su pc	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	F	V	10	2	
	responsabile unico del procedimento lavori pubblici	programma su pc	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	11	1	
	Collaudo tecnico amministrativo, ovvero collaudo statico	programma su pc	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	F	10	2	
	Centrale Unica di Committenza settore tecnico	programma dedicato	V	F	V	V	V	V	V	F	F	F	V	V	8	4	
	elaborazioni di regolamenti e piani di competenza del settore	programma su pc	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	11	1	

AREA 4

	Attività del settore	Strumenti necessari	PARAMETRI												totale V	totale F
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N		
1	redazione di atti amministrativi	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	11	1
3	affidamento di forniture/servizi	programma su pc	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	11	1
4	istruzione atti per impegni/ accertamenti e liquidazioni di spesa	programma dedicato	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	0
5	elaborazioni di regolamenti e piani di competenza del settore	programma dedicato	F	F	F	V	V	V	V	F	F	F	F	F	4	8

7	Ufficio di Piano	Programma dedicato	V	F	F	V	V	V	V	V	F	F	F	F	6	6
8	Servizi sociali	Programmi su pc	V	F	F	V	V	F	V	V	F	F	F	F	5	7

In particolare, ogni responsabile di area individua tra i dipendenti a lui assegnati e che ne abbiano fatto richiesta, quelli da adibire alle specifiche attività in smart working.

Nel caso in cui pervengano plurime richieste verrà garantire la rotazione dei dipendenti dando priorità nella concessione a:

- dipendenti in situazione di disabilità psico-fisica, anche transitoria, ovvero particolari condizioni di salute del dipendente che rendano disagiata il raggiungimento della sede di lavoro, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica;
- dipendenti che si trovano in situazione di monogenitorialità con figli minori fino a 12 anni;
- esigenze di cura nei confronti di figli minori;
- esigenze di assistenza nei confronti di uno o più familiari, affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia, ascrivibili a quanto indicato nel comma 1 dell'art. 3 della legge n. 104/92, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica;
- distanza di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, misurata sulla base della distanza chilometrica tra il domicilio abituale del dipendente dichiarato all'Amministrazione e la sede di lavoro.

Ai sensi dell'art. 65 del CCNL 2019/2021, il responsabile di settore definirà l'accordo individuale col dipendente interessato.

Il responsabile fissa incontri periodici anche a distanza con i lavoratori in smart working al fine di monitorare l'andamento delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi. Con particolare riferimento al lavoro agile, per ogni obiettivo che si raggiunge anche solo parzialmente in smart working, vengono individuati indicatori che ne misurino efficacemente il raggiungimento. Non vi è discriminazione di punteggio massimo raggiungibile sulla valutazione a seconda che le attività vengano svolte in presenza o a distanza.

Per tutto quanto non espressamente definito in questa sede, occorrerà riferirsi a quanto stabilito dal CCNL in vigore del comparto Funzioni Locali.

3.3 Piano del fabbisogno di personale

3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente

Atteso che l'articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: *“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.”*

Considerato che l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014 e ss.mm.

e ii., prevede che “(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (...)”

Considerato inoltre che il successivo comma 5-sexies prevede che “Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.”

Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'Unione di Comuni Città Territorio Val Vibrata per l'anno 2023 è determinata assommando:

- i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati;
- la capacità assunzionale di “competenza”, sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato.
- cessione degli spazi occupazionali da parte dei Comuni aderenti.

La capacità assunzionale dell'Unione è determinata come approvato con deliberazione di Giunta Complessiva n. 11 del 22.03.2023 a cui si rimanda per i dettagli del calcolo.

CONSIDERATO che per il 2023 si prevedono le seguenti assunzioni dall'esterno:

cat	N.	PROFILO PROFESSIONALE	regim e orari o	UTILIZZO BUDGET	NOTE
D	1	Istruttore Direttivo Tecnico	18/36	€ 15.706,50	
D	1	Assistente Sociale	18/36	€ 15.706,50	
Tot.	2				
TOTALE UTILIZZO BUDGET				€ 31.413,00	

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Per i dettagli del calcolo si rimanda alla deliberazione di Giunta Complessiva n. 11 del 22.03.2023 alla sezione dedicata della nota di aggiornamento al DUP 2023/2025. Le assunzioni previste nel corso dell'anno 2023, che rientrano nella fattispecie di che trattasi, sono di seguito specificate:

ANNO 2023

- n° 1- Istruttore Amministrativo Contabile - Cat. C, posizione economica C1, 36 ore settimanali, per il periodo giugno – dicembre;
- n° 1 – Assistente Sociale - Cat. D, posizione economica D1 posizione economica D1, part-time 18 ore settimanali, per il periodo giugno – dicembre;
- n° 1 – Istruttore Amministrativo Contabile - Cat. C, posizione economica C1 part-time 20 ore settimanali, per il periodo 15-04-2023 – 30-10-2023;

ANNO 2024

n° 1- Istruttore Amministrativo Contabile - Cat. C, posizione economica C1, 36 ore settimanali;

n° 1– Assistente Sociale - Cat. D, posizione economica D1 posizione economica D1, part-time 18 ore settimanali;

ANNO 2025

n° 1- Istruttore Amministrativo Contabile - Cat. C, posizione economica C1, 36 ore settimanali;

n° 1– Assistente Sociale - Cat. D, posizione economica D1 posizione economica D1, part-time 18 ore settimanali;

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da deliberazione giuntale n° 11 del 22.03.2023, con esito negativo.

Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'Ente

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Realizzazione della formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- ✓ Anticorruzione e trasparenza
- ✓ Codice di comportamento
- ✓ GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- ✓ Sicurezza sul lavoro

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta

dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Verranno proposti corsi per migliorare le competenze digitali dei dipendenti.

Si procederà alla registrazione dell'Unione sulla piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus" al fine di consentire ai dipendenti di accedere alla formazione sulle competenze digitali.

FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie (formazione in relazione al nuovo codice degli appalti e ai contratti pubblici).

Obiettivi e risultati attesi:

INDICATORE	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	4	4	4
N. di dipendenti che seguiranno almeno un'attività formativa nell'anno (Master, corsi, ecc)	4	6	7

IV 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 stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC e dal PTCPT 2022/2024, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- dal Nucleo di valutazione.