



Unione dei Comuni Terre di Vini e di Tartufi

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026



SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	12
MONITORAGGIO	17

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) dell'Unione dei Comuni "Unione Terre di Vini e Tartufi" ha come obiettivo quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso". Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) 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". In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono: consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione; assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico 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. A livello strategico è una sorta di "mappatura del cambiamento" che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR. L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati. Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 25/2023 del 25.05.2023 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

Inoltre, il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto l'Unione ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Libertà, 2	San Damiano d'Asti	AT	14015
Centralino	+39 0141 975056			
fax	+39 0141 982582			
Sito	https://www.terrevinitartufi.at.it/it			
PEC	unione.vinietartufi@pec.it			
Codice fiscale	01579270057			
Partita IVA	01579270057			

COMUNI ADERENTI

San Damiano d'Asti, Tigliole, Revigliasco d'Asti e Celle Enomondo

AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE

MIGLIASSO DAVIDE

GIUNTA DELL'UNIONE

MIGLIASSO Davide Presidente

CONTORNO Giuseppe Assessore

BOVERO Andrea Assessore

BASSO Daniele Assessore

TORCHIO Flavio Assessore

BALSAMO Laura Assessore

OMEDE' Valter Assessore

CONSIGLIO DELL'UNIONE:

MIGLIASSO Davide Presidente (Sindaco di San Damiano d'Asti)

BOVERO Andrea Consigliere (Sindaco di Celle Enomondo)

CONTORNO Giuseppe Consigliere (Sindaco di Revigliasco d'Asti)

BASSO Daniele Consigliere (Sindaco Tigliole)

TORCHIO Flavio Consigliere (Consigliere Maggioranza San Damiano d'Asti)

BOLLE Elisa Consigliere (Consigliere Maggioranza San Damiano d'Asti)
BALSAMO Laura Consigliere (Consigliere Maggioranza San Damiano d'Asti)
OMEDE' Valter Consigliere (Consigliere Maggioranza San Damiano d'Asti)
GUELFO Martina Consigliere (Consigliere Maggioranza San Damiano d'Asti)
FRANCO Mario Consigliere (Consigliere Maggioranza San Damiano d'Asti)
MACCAGNO Ilaria Consigliere (Consigliere Maggioranza San Damiano d'Asti)
PACE Osvaldo Consigliere (Consigliere Maggioranza San Damiano d'Asti)
BUGNANO Germano Consigliere (Consigliere Maggioranza Celle Enomondo)
BUGNANO Paolo Consigliere (Consigliere Maggioranza Celle Enomondo)
VALSANIA Stefania Consigliere (Consigliere Maggioranza Celle Enomondo)
CAPELLI Federico Consigliere (Consigliere Maggioranza Revigliasco d'Asti)
GERBO Valter Mauro Consigliere (Consigliere Maggioranza Revigliasco d'Asti)
MONTANELLA Fabrizio Consigliere (Consigliere Maggioranza Revigliasco d'Asti)
CARANZANO Roberto Consigliere (Consigliere Maggioranza Tigliole)
PEROSINO Franco Consigliere (Consigliere Maggioranza Tigliole)
BENOTTI Silvia Consigliere (Consigliere Minoranza San Damiano d'Asti)
LAVIOLA Lucio Antonio Consigliere (Consigliere Minoranza Celle Enomondo)
NOVARA Claudia Consigliere (Consigliere Minoranza Revigliasco d'Asti)
ALES Fausto Consigliere (Consigliere Minoranza Tigliole)

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 **Valore Pubblico**¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 presentato con D.G.U. n. 35/2023 del 24/07/2023 e approvato con D.C.U n. 20/2023 del 24/11/2023, aggiornato con D.G.U. n. 62/2023 del 11/11/2023 e D.C.U. n. 27/2023 del 27/12/2023 e s.m.i. consultabile al seguente link:

<https://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10135/SiscomArchivio/8/2023-000511-7.PDF>

2.2 **Performance**²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

L'ente con D.G.U. n. 1/2024 del 31/01/2024 ha approvato il P.E.G. e il Piano delle Performance per il triennio 2024-2026. In particolare, ha inteso “*confermare il Piano della performance come verrà approvato dal Comune di San Damiano d'Asti e adattabile ai servizi effettivamente svolti dall'Unione*”. In tale occasione, risultano attribuiti ai responsabili dei servizi i capitoli di spesa la cui dettagliata descrizione individua anche gli obiettivi specifici per l'anno 2024 affidati a ciascun servizio. L'assunzione di impegni di spesa sarà competenza e responsabilità esclusiva di ciascun Responsabile, mediante l'adozione di apposite “determinazioni”, all'interno degli stanziamenti previsti per ciascun capitolo e in attuazione delle linee generali, di indirizzo contenute nella programmazione generale o

¹ Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132_2022)

² Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto “l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”

stabilite, volta per volta, da apposito provvedimento di assegnazione di obiettivi e risorse da parte della Giunta dell'Unione, così come previsto; ciascun Responsabile, per la parte di propria competenza, è responsabile di tutte le procedure di acquisizione delle entrate, in esse compresa, per quanto di competenza.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n 58/2023 del 11.11.2023, contenuto nel documento allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale del medesimo.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:

saranno predisposti entro il 30.06.2024

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico: coincidono con gli obiettivi fissati dai Comuni aderenti.

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: L'Ente non dispone di Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992 e valuterà se predisporne entro il 31/12/2024.

Nel 2024 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche per conto dei Comuni associati. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente 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, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, 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.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link:

<http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10135/SiscomArchivio/8/2022-000344-5.PDF>) risulta approvato con D.G.U. n. 24/2022 del 29.04.2022.

In occasione del P.I.A.O. 2023/2025 l'Ente ha dato atto che nel 2022 non sono stati accertati fatti corruttivi né sono avvenute modifiche organizzative rilevanti così come non sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e quindi, di fatto, sono stati confermati i contenuti del PTPC 2022/2024.

Il 2024 rappresenta l'ultimo anno del triennio interessato dal PTPC 2022/2024 e anche nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Di recente è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023) dedicato ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Conseguentemente sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una

³ Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Gli ambiti di intervento del citato aggiornamento sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti.

Sono in corso di realizzazione gli obiettivi strategici che l'Amministrazione si era fissata prima dell'approvazione definitiva del PIAO 2024-2026.

A breve, è intenzione dell'Ente aggiornare la sezione "bandi di gara e contratti" della Sezione Amministrazione Trasparente rivedendola sia come struttura che come contenuti nei termini di cui alla deliberazione ANAC n. 264/2023 del 20.06.2023 avente ad oggetto: *Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*. Tale documento individua infatti gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del codice.

Fase della procedura	Norma di riferimento	Dato da pubblicare	Note
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 40 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative progettuali; - la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute + eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Allegato 16 – Dibattito pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dell'art. 7 dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 168 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Pubblicazione tempestiva
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 169 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	- gli atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 193 Procedura di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE Affidamento di SPL	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 31	- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli altri documenti previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2)

PROCEDURE Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC	DECRETO - LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure Art. 47	- il contratto di servizio sottoscritto dalle parti (art. 31 c. 2) Art. 47, commi 2 e 9 - La copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2005, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti), il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. N.B: tale pubblicazione è successiva alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure Art. 47, commi 3 e 9 - La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti. Art. 47, co. 3-bis e 9 - La certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti).	La pubblicazione va attuata tempestivamente, fatta eccezione per la copia del rapporto di cui all'art. 47, co. 2 e 9 come di seguito specificato.
---	---	--	---

Per il 2024/2026 sono confermati i contenuti del PTPC in vigore. Le misure dovranno essere integrate con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione a:

misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)

misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)

misure di semplificazione (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)

misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)

misure di organizzazione (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale) Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)

Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

alcune delle quali trovano già definizione nel PTPC dell'Ente.

Dal 14/12/2023 al 21/12/2023 risulta pubblicato l'avviso di consultazione pubblica in vista dell'aggiornamento della Sezione 2.3 del Piano. L'Ente provvederà all'aggiornamento della presente Sezione entro il 14.04.2024. In tale occasione riferirà altresì circa il contenuto e l'esito delle consultazioni.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Servizi e precisamente⁴:

- Servizio Finanziario-Promozione turistica - per l'Unione;
- Servizio tributi – per Comune di Celle Enomondo;
- Polizia locale - per l'Unione;
- Servizi scolastici, Sport e politiche giovanili, gestione del Centro polifunzionale “Foro Boario” per l'Unione;
- Edilizia privata e urbanistica – per Comune di Celle Enomondo;
- Servizi Amministrativo, personale, C.U.C., statistica – per Unione;
- Commissione locale del paesaggio – per l'Unione;
- Catasto - per l'Unione,
- Lavori pubblici - per Celle Enomondo;
- Provveditorato A – per Comuni San Damiano, Celle Enomondo, Tigliole,
- Tecnico manutentivo con gestione squadra operai - per Comuni di San Damiano, Celle Enomondo, Tigliole,
- Servizio smaltimento rifiuti Per Comuni di San Damiano e Celle Enomondo;
- Protezione civile per l'Unione;
- Lavori pubblici, provveditorato A, Urbanistica - per Revigliasco)

SEGRETARIO DELL'UNIONE: Dott. Carafa Vincenzo

Responsabile della Transizione digitale: Rag. Patrizia Rosso individuato con DGU 60/2020 del 27/09/2020

La dotazione organica al 07.11.2023 è la seguente:

⁴ così come indicata nei documenti approvati

SETTORE / SERVIZIO	EX CATEGORIA / AREA INQUADRAMENTO	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA e in servizio al 07/11/2023	PROFILI PROFESSIONALI	PREVISIONE CESSAZIONI PER COLLOC. A RIPOSO NEL PERIODO 2024/2026	ALTRE CESSAZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2024	TOTALE POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA
SETTORE VIABILITÀ							
	Area Operatori Esperti						
	Da B3	1	Operaio specializzato				1
	Da B3	1	Operaio specializzato				1
	Da B3	1	Operaio specializzato				1
	Da B	1	Esecutore operaio				1
Totale Settore		4					4

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁵

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), non sono stati ancora adottati. Il cronoprogramma originariamente fissato non risulta rispettato e deve intendersi aggiornato al 31.12.2024 tenuto presente le difficoltà correlate alla carenza di personale. Nel predisporre il Piano, l'Amministrazione dovrà tenere conto che

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve valutare se dotarsi di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve essere adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- deve effettuarsi una ricognizione per valutare se ciascun dipendente disponga/sia stato fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Piano triennale della Formazione del Personale

Per il personale dipendente è assicurata la formazione obbligatoria correlata al profilo professionale d'appartenenza. La formazione del restante personale è assicurata dalle amministrazioni comunali conferenti. Nel 2024 dovrà effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione

⁵ misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza di personale dipendente al 31 dicembre 2023: 4

Programmazione strategica delle risorse umane:

Nel D.U.P.S. 2024/2026 risulta definita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

Con D.G.U. 56/2023 dell'11.11.2023 risulta approvata la Programmazione triennale Fabbisogno del personale triennio 2024/2026:

Risultano rispettati l'obbligo di certificazione dei crediti (art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 e art. 27 D.L. 66/2014) e le condizioni previste dall'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 inerenti i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, ex art. 13, legge n. 196/2009;

Con D.G.U. n. 38/2019 è stato avviato un progetto di Formazione e Lavoro per n.3 unità di categoria giuridica B3 profilo "Operaio specializzato conduttore MOC" assegnate al Settore Viabilità, utilizzando le capacità assunzionali messe a disposizione dal Comune di San Damiano d'Asti per l'anno 2020 e seguenti, giusta deliberazione del Comune di San Damiano d'Asti G.C. n. 104 del 04.09.2019, tenendo conto della Deliberazione della Giunta del Comune di Revigliasco d'Asti n. 22 del 27/05/2020 avente ad oggetto: "Cessione capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato all'Unione Terre di Vini e di Tartufi";

La spesa di personale registrata a Consuntivo 2022 e prevista per gli anni 2024/2026 viene suddivisa fra Comuni facenti parte dell'Unione ed è contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art.1 comma 557-quater della Legge 296/2006, come introdotto dall'art.3, comma 5-bis della Legge 114/2014 e ai sensi dell'art.1 comma 562 della Legge 296/2006, ancora vigente, per gli enti locali sotto i mille abitanti che sono tenuti a rispettare il tetto di spesa complessivo sostenuta per il personale nell'anno 2008.

	media 2011-2013	rendiconto 2022	previsione 2024/2026
spese macro 101		159.024,28	179.728,00
spese macro 103: cantieri lavoro		47.410,43	69.000,00
irap macro 102		13.923,56	17.112,61
Altre spese: convenzioni macro 104		17.058,32	17.680,50
Totale spese di personale (A)		237.416,59	283.521,11
(-) Componenti escluse (B)		8.619,11	7.485,95
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Art. 4-5 DM 17.03.2020 (C)			
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B-C)		228.797,48	276.035,16
(ex art. 1, commi 557 quater, 562 legge 296/2006)			

Spesa per il personale ripartita fra i Comuni facenti parte dell'Unione - rendiconto 2022			
San Damiano d'Asti	145.772,14		
Celle Enomondo	60.154,49		
Revigliasco d'Asti	22.870,86		
Tigliole			
	228.797,48		

Spesa per il personale ripartita fra i Comuni facenti parte dell'Unione - previsione 2024-2026			
San Damiano d'Asti	179.099,21		
Celle Enomondo	68.959,22		
Revigliasco d'Asti	27.976,73		
Tigliole			
	276.035,16		

La spesa di personale anni 2024/2026, definita in base ai criteri indicati dalla suddetta circolare per il calcolo delle capacità assunzionali dei singoli comuni e dal D.L. 36/2022, all'art. 3 comma 4 ter,

convertito in Legge 79/2022 (macroaggregato 101 + codici di spesa 1.03.02.12.001 1.03.02.12.002 1.03.02.12.003 1.03.02.12.999) è la seguente:

Tipo spesa	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Macroaggreg. 101	179.728,00	179.728,00	179.728,00
U.1.03.02.12.001			
U.1.03.02.12.002	69.000,00	69.000,00	69.000,00
U.1.03.02.12.003			
U.1.03.02.12.999			
Totali	248.728,00	248.728,00	248.728,00

L'Unione non ha capacità assunzionale propria dato che le spese di personale vengono sostenute direttamente dai Comuni facente parte della stessa.

Per quanto riguarda l'utilizzo di lavoro flessibile, l'Unione di Comuni Terre di Vini e di Tartufi deve rispettare il seguente limite, ai sensi dell'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010 e come da Deliberazione Corte dei Conti n. 1/2017:

Spesa lavoro flessibile anno 2016 - limite	15.360,00
Spesa prevista Bilancio 2024	1.000,00
Spesa prevista Bilancio 2025	1.000,00
Spesa prevista Bilancio 2026	1.000,00

Stima del trend delle cessazioni: nessuna

Stima dell'evoluzione dei bisogni: nessuna

Tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo dell'Unione, nel triennio 2024/2026 non sono previste nuove assunzioni di personale di ruolo.

La quota di spesa di personale che dovrà essere considerata al fine del calcolo della capacità assunzionale di ciascun Comune aderente all'Unione è la seguente:

Comune di San Damiano d'Asti	€ 165.817,25
Comune di Revigliasco d'Asti	€ 44.065,12
Comune di Celle Enomondo	€ 26.895,63
Comune di Tigliole	€ 11.950,00
TOTALE SPESA PERSONALE	€ 248.728,00

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'Unione Terre di Vini e di Tartufi non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Per quanto riguarda il 2023, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/trasparenza/Home/Menu/tabid/20842/Default.aspx?IDDettaglio=203092&Portale=10135>

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta dell'Unione ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.