

Allegato A)

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

## **PIAO 2024-2025-2026**

*in modalità semplificata ex art. 6, co. 6 D.L. 80/2021*

**Approvato con deliberazione di Giunta n. 6 del 05.03.2024**

## INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

IL PIAO rappresenta una 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.

## NORMATIVA

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 del fabbisogno di personale.

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.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione con decreto n. 132 del 30 giugno 2022 ha definito il contenuto del PIAO, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, e ha approvato il Piano-tipo con relativa guida alla redazione del Piano.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, 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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

## SITUAZIONE DELL'ENTE

L'Unione Montana del Baldo Garda, quale amministrazione con meno di 50 dipendenti, adotta il PIAO in forma semplificata.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio n. 13 del 28.12.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio n. 14 del 28.12.2023.

Il presente PIAO viene predisposto in base a criteri di proporzionalità e sostenibilità dell'ente, in formato digitale e viene pubblicato sul proprio sito istituzionale - nella sezione Amministrazione Trasparente - e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il presente PIAO sarà oggetto di aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno o diverso termine previsto dalla legge.

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

## 1. Anagrafica

**Denominazione**

Unione Montana del Baldo-Garda

**Indirizzo**

Sede: Loc. Platano 6 Caprino Veronese (Vr) cap 37013

C.F. 80010140236 / P.Iva 01786680239

**Contatti**

Tel: 0456230877- 878

Email: baldo@unionebaldo.vr.it

Pec: unionebaldo@pec.it

Sito web: <https://unionebaldo.vr.it>**Presidente**

Castellani Maurizio

**Numero dei dipendenti al 31.12.2023**

5 dipendenti (3 a tempo pieno e 2 part time 50%)

**Storia dell'Ente**

Con D.G.R. n. 2248/2013 è stato confermato l'ambito della Comunità montana del Baldo, costituito dai Comuni di Brentino Belluno, Brenzone sul Garda, Caprino Veronese, Costermano sul Garda, Ferrara di Monte Baldo, Malcesine, Rivoli Veronese, San Zeno di Montagna e Torri del Benaco, quale ambito territoriale ottimale ai fini della costituzione della corrispondente Unione Montana ai sensi della L.R. 40/2012 "Norme in materia di unioni montane".

Nel 2014, a seguito dell'approvazione dello Statuto ed elezione del Presidente, è stata costituita l'Unione Montana del Baldo-Garda, quale ente locale (unione di comuni montani) ai sensi dell'art. 32 del D.lgs. 267/2000.

La Regione del Veneto con decreto del Presidente della Giunta regionale n. 172 del 27.11.2014 ha preso atto della costituzione dell'Unione Montana del Baldo-Garda, formata dai Comuni sopra elencati e dell'estinzione della Comunità montana del Baldo.

A seguito delle modifiche alla legge regione del Veneto n. 40/2012, apportate dalla legge regionale n. 2/2020, è stato approvato dal Consiglio dell'Unione Montana del Baldo-Garda, con deliberazione n. 12 del 30.07.2020 dichiarata immediatamente eseguibile, il nuovo Statuto dell'Ente. Tale Statuto è stato pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione del Veneto n. 133 del 28.08.2020 entrando in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sul BUR.

**Comuni appartenenti**

L'Unione Montana del Baldo-Garda ad oggi è costituita dai Comuni di Brentino Belluno, Brenzone sul Garda, Caprino Veronese, Costermano sul Garda, Ferrara di Monte Baldo, Malcesine, Rivoli Veronese, San Zeno di Montagna e Torri del Benaco. Tali Comuni sono in parte totalmente montani e in parte parzialmente montani.

**Territorio e popolazione**

Il territorio dell'Unione Montana ha una superficie di 260,08 Km<sup>2</sup>.

La popolazione residente nei Comuni appartenenti all'Unione al 01.01.2023 è di **26.944** abitanti secondo i dati ISTAT.

	<p><b>Funzioni</b> L'Unione montana ha come scopo principale lo svolgimento dell'esercizio associato di funzioni e servizi per i Comuni compresi nel proprio ambito territoriale, ivi comprese le funzioni fondamentali come individuate dalla legge nazionale, nonché la collaborazione con i Comuni aderenti per migliorare le condizioni di vita dei cittadini e per fornire loro livelli adeguati di servizi, la tutela e valorizzazione delle risorse territoriali ed ambientali e la promozione dello sviluppo socio economico della montagna. Le funzioni fondamentali e le funzioni delegate dalla Regione del Veneto, nonché i servizi associati svolti dall'Ente sono illustrati nella nota di aggiornamento al DUP 2024-2026.</p> <p><b>Analisi del contesto esterno ed interno</b> Il contesto esterno ed interno all'Ente è descritto nella nota di aggiornamento al DUP 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio n. 13 del 28.12.2023.</p>
<b>2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>2.1 Valore pubblico</b>	Sezione non obbligatoria per le amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti
<b>2.2 Performance</b>	<p>Pur non essendo obbligatorio la redazione di tale sotto sezione per gli Enti con meno di 50 dipendenti, visto anche le istruzioni tecniche al PIAO dell'ANCI di febbraio 2023, l'ente ha ritenuto opportuno predisporre il Piano performance 2024, che in sostanza coincide con il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 197 del TUEL.</p> <p>Il piano performance di cui all'art. 10, comma 1 lettera a) del d.lgs. 150/2009 è finalizzato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ alla programmazione degli obiettivi gestionali, predisposti sulla base degli obiettivi strategici e operativi definiti dall'organo di indirizzo e controllo politico-amministrativo;</li> <li>➤ a misurare l'efficacia, l'efficienza e il grado di economicità dell'azione intrapresa dall'Amministrazione mediante indicatori di performance.</li> </ul> <p>Il Piano degli obiettivi/Piano performance costituisce indirizzo gestionale per i Responsabili dei servizi, nonché parametro di riferimento per la verifica dei risultati conseguiti da parte dei responsabili e per l'erogazione delle retribuzioni di risultato e di produttività previste nei contratti di lavoro.</p> <p>Gli esiti della performance sono riportati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10, comma 1 lettera b) del d.lgs. 150/2009 da redigere e pubblicare sul sito istituzionale entro il 30 giugno di ogni anno. Tale relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ed evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.</p> <p>L'Unione Montana del Baldo-Garda con deliberazione di Giunta n. 3 del 05.03.2024 ha approvato il PEG 2024-2026 parte economica e ha disposto che il piano dettagliato degli obiettivi/piano performance 2024 sarà previsto nel piano integrativo di attività e organizzazione (PIAO) 2024.</p> <p>L'ente con deliberazione di Giunta n. 2 del 07.03.2019, successivamente modificata con deliberazioni di Giunta n. 13 del 05.03.2020 e n. 20 del 13.07.2023, ha approvato il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Unione Montana del Baldo-Garda. Tale sistema prevede la valutazione del personale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla valutazione dei comportamenti organizzativi.</p> <p>Il Ministro per la Pubblica Amministrazione con nota del 24.01.2024 relativa alle prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale di cui alla direttiva del 28.11.2023, ha invitato le amministrazioni pubbliche ad assegnare gli obiettivi al personale entro il mese di febbraio. Ha inoltre indicato che</p>

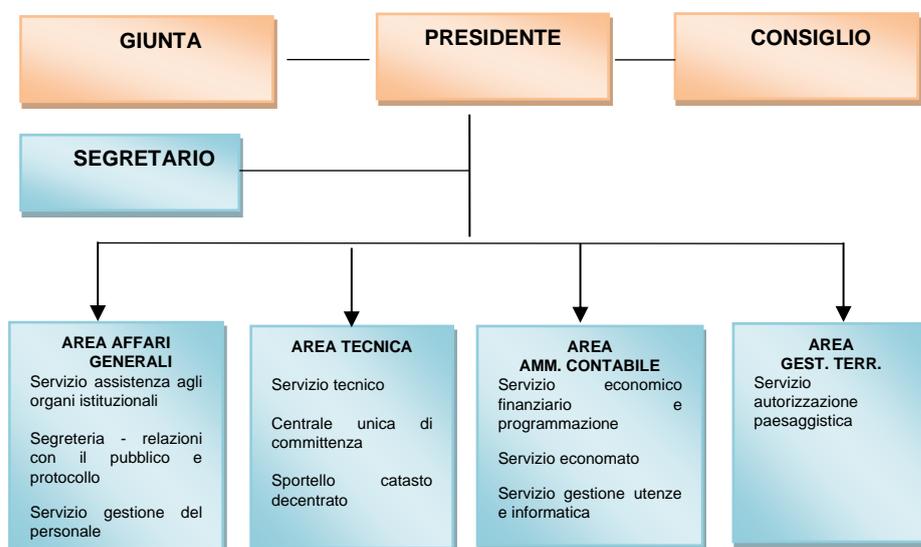
	<p>tali obiettivi siano chiari, concreti, misurabili, assegnati tempestivamente, finalizzati all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico e aderenti alla specificità dei destinatari e alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.</p> <p>Alla luce di quanto sopra, in collaborazione e a seguito di incontri con i Responsabili di Area, è stato definito il <b>piano della performance 2024-2026, contenente gli obiettivi assegnati a ciascuna area, di cui all'allegato 1.</b></p>
<p><b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p><b>Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024</b>, predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stato approvato con delibera della Giunta dell'Unione n. 1 del 03.03.2022.</p> <p>Alla data del 07.09.2022, data di entrata in vigore del D.M. 30 giugno 2022, e fino alla data odierna non si sono verificati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né sono intervenute modifiche degli obiettivi strategici individuati nel PTPCT 2022-2024.</p> <p>Il piano non necessita di aggiornamento e pertanto si conferma come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza approvata con deliberazione n. 1 del 03.03.2022. Tale piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione Montana nella sezione "Amministrazione Trasparente" Disposizioni Generali.</p>

### 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

##### Organigramma

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata con deliberazione di Giunta n. 6 del 28.02.2023 ed è così rappresentata.



L'organigramma completo è pubblicato sul sito <https://unionebaldo.vr.it> alla sezione [Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali / Atti generali](#).

##### Organi di Governo

Il Consiglio dell'Unione Montana è composto da 27 Consiglieri e la Giunta da 9 Assessori. Sul sito web dell'Unione <https://unionebaldo.vr.it> alla sezione Amministrazione Trasparente/Organizzazione/Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo sono indicati i componenti dell'attuale Consiglio e della Giunta e le cariche istituzionali. Tutti i consiglieri ed assessori non percepiscono alcuna retribuzione o gettoni di presenza o rimborsi spesa di alcun genere per la partecipazione alle riunioni del Consiglio e della Giunta. Per lo svolgimento delle proprie attività il Consiglio e la Giunta si avvalgono, alla data di adozione del presente piano, di due dipendenti a tempo indeterminato.

##### Incaricati di Elevata Qualificazione

L'Ente è privo di personale di qualifica dirigenziale, pertanto le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del TUEL, per ciascuna Area, sono attribuite a seguito di provvedimento motivato del Presidente al personale inquadrato nell'area dei Funzionari (classificazione secondo il CCNL 2019-2023) al quale sono conferiti incarichi di Elevata Qualificazione.

Con decreti del Presidente dell'Unione sono stati nominati i Responsabili delle Aree in qualità di incaricati di Elevata Qualificazione come segue:

- decreto n. 7/2023 il Responsabile dell'Area Tecnica dal 01.04.2023 fino al 31.03.2026
- decreto n. 8/2023 il Responsabile dell'Area Contabile dal 01.04.2023 fino al 31.03.2026
- decreto n. 9/2023 il Responsabile dell'Area Affari Generali dal 01.04.2023 fino al 31.03.2026
- decreto n. 17/2023 del 31.07.2023 il Responsabile dell'Area Gestione del Territorio dal 01.08.2023 fino al termine del mandato del Presidente; (maggio/giugno 2024).

	<p><b>Dipendenti</b>  Alla data del 31.12.2023 l'ente aveva 5 dipendenti (3 a tempo pieno e 2 part time 50%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ n. 4 a tempo indeterminato (di cui 3 a tempo pieno e 1 part-time 50%)</li> <li>➤ n. 1 a tempo determinato (part -time 50%) assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000.</li> </ul> <p>Secondo le modalità di calcolo utilizzate per la compilazione della tabella 12 del Conto Annuale i dipendenti al 31.12.2023 sono 4 (3t.p. + 2 t.p50%).</p>
<p><b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>La normativa in materia di lavoro agile prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.</p> <p>Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.</p> <p>Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.</p> <p>L'Unione non ha al momento adottato il POLA e pertanto come previsto dalla normativa vigente "In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano". Ove il lavoro agile venga richiesto da parte di dipendenti dell'Ente verrà regolato secondo le Linee guida per i dipendenti PA. Ad oggi nessun dipendente ha chiesto l'applicazione del lavoro agile.</p>
<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p><b>1. Verifica annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale</b></p> <p>L'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 prevede l'obbligo per le Pubblici Amministrazioni, di effettuare, con cadenza annuale, una ricognizione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, pena il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto.</p> <p>Le condizioni di soprannumero si rilevano da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'Ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre le condizioni di eccedenza si rilevano in primis dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai limiti imposti dal legislatore in materia di spese di personale e di rispetto dei vincoli di finanza pubblica.</p> <p>Alla luce delle disposizioni sopra richiamate si dà atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vista l'attuale consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, gli obiettivi strategici ed operativi fissati dall'amministrazione per il triennio 2024-2026, nonché la necessità di garantire efficienza e qualità dei servizi offerti, <i>non si rilevano eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;</i></li> <li>- la struttura organizzativa dell'Unione Montana del Baldo-Garda non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in quanto:</li> </ul>

- non vi sono rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati oltre la dotazione organica vigente;
- risultano rispettati per l'anno 2022 i limiti imposti dal legislatore in materia di spese di personale per le Unioni Montane, come risulta da rendiconto della gestione relativo all'esercizio 2022 approvato con deliberazione del Consiglio n. 6 del 04.05.2023;

## **2. Programmazione delle risorse finanziarie per fabbisogni del personale 2024-2026**

La nota di aggiornamento al DUP 2024-2026, approvata con deliberazione di Consiglio n. 13 del 28.12.2023, nella Sezione operativa parte II contiene la programmazione delle risorse finanziarie per fabbisogni del personale 2024-2026. Tale programmazione è stata determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Tale programmazione costituisce il presupposto necessario per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale da inserire nella presente sezione del PIAO.

## **3. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026**

Alla luce di quanto sopra si fa presente che il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 di seguito riportato è redatto pertanto sulla base della programmazione delle risorse finanziarie per fabbisogni del personale 2024-2026, della ricognizione annuale sulla situazione di soprannumero o di eccedenze di personale, del numero di cessazioni per pensionamento, del passaggio di personale all'Unione per effetto di trasferimento di servizi da altro Comune, della verifica di capacità assunzionale dell'Ente in relazione alla normativa vigente per le Unioni Montane e all'analisi degli effettivi fabbisogni dell'Ente.

Si riportano di seguito il **programma di assunzione 2024-2025-2026** e la rappresentazione della **consistenza di personale 2024-2025-2026**. La rappresentazione sotto riportata è stata effettuata considerando il nuovo sistema di classificazione introdotto con il CCNL per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022.

La programmazione tiene conto che a decorrere dal 1 febbraio 2024, a seguito di trasferimento del servizio paesaggistico da parte del Comune di San Pietro in Cariano, è avvenuto il passaggio all'Unione Montana del dipendente che svolgeva tale servizio presso il medesimo Comune assunto a tempo indeterminato e pieno e incaricato di specifiche responsabilità.

**PROGRAMMA DI ASSUNZIONE 2024-2025-2026**

TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITÀ	AREA DI ASSEGNAZIONE
Indeterminato a tempo pieno	n. 1 funzionario febbraio 2024		Nessuno	passaggio di dipendente per effetto di trasferimento di attività da parte del Comune di San Pietro in Cariano art. 31 del d.lgs 165/2001	Area Gestione del territorio
Indeterminato part-time	Nessuna	n. 1 istruttore gennaio 2025	Nessuno	Accesso ad altre graduatorie, mobilità volontaria, concorso pubblico	Area Gestione del territorio a seguito di riorganizzazione interna
Determinato o incarico a contratto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 part-time 50% (18 ore alla settimana)	n. 1 funzionario – responsabile di servizio settembre 2024		Nessuno	Accesso ad altre graduatorie, mobilità volontaria, concorso pubblico, conferimento di incarico a contratto ai sensi dell'art. 110, c.1 del TUEL	Area Gestione del territorio

Nel corso del 2024 si prevede la cessazione dal servizio per pensionamento di un dipendente (cat. B3 livello economico B8). L'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 229, della legge 208/2015, potrà pertanto assumere personale con contratto a tempo indeterminato nel 2025 nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (2024).

Sulla base dell'analisi delle effettive necessità dei servizi e dei carichi di lavoro, si prevede di assegnare all'Area Gestione del Territorio – Servizio autorizzazione paesaggistica il nuovo personale da assumere a decorrere da gennaio 2025 (n. 1 istruttore). Si riportano di seguito le analisi effettuate sul servizio.

Il servizio di autorizzazione paesaggistica:

1. è attualmente svolto per 8 Comuni convenzionati, di cui 5 dell'Unione e 3 non appartenenti all'Unione:
  - Brentino Belluno
  - Caprino Veronese
  - Ferrara di Monte Baldo
  - Rivoli Veronese
  - San Zeno di Montagna
  - Dolcè
  - Marano di Valpolicella
  - San Pietro in Cariano dal 27.12.2023
2. gestirà per i Comuni convenzionati, salvo ulteriori adesioni di altri Enti, nel triennio 2024-2026 circa 600 pratiche annue che richiedono competenze amministrative e tecniche.
3. la gestione del servizio avverrà anche mediante l'utilizzo di applicativi informatizzati.
4. ha subito una notevole estensione e una riorganizzazione dei procedimenti che richiede una figura che curi l'archiviazione anche informatica dei documenti, la protocollazione, la predisposizione degli atti amministrativi di competenza dell'Area (determine e atti di liquidazione) e il monitoraggio sui tempi di istruttoria delle pratiche.

### CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2024

AREE/SERVIZI	PROFILO PROFESSIONALE	RAPPORTO DI LAVORO
<b>SEGRETARIO</b>	Segretario di altro Comune dell'Unione o di un Comune non appartenente all'Unione o dipendente dell'ente in possesso dei requisiti	
<b>AREA AFFARI GENERALI</b>		
Servizio di assistenza agli organi istituzionali Servizio gestione del personale	Funziario (ex cat. D1) Responsabile di Area (incarico ad interim)	Indeterminato a tempo pieno
Segreteria - relazioni con il pubblico e protocollo	Operatore esperto (ex cat. B3 livello economica B8) in servizio fino al 31.12.2024	Indeterminato part time 50%
<b>AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE FINANZIARIA</b>		
Servizio programmazione e contabile finanziario Servizio economato Servizio gestione utenze e informatica	Funziario (ex cat. D1) – Responsabile di Area	Indeterminato a tempo pieno
<b>AREA TECNICA</b>		
Servizio tecnico Centrale unica di committenza Baldo-Garda Sportello catasto decentrato	Funziario (ex cat. D1) – Responsabile di Area Istruttore (ex cat. C1) (assunto il 20.01.2022)	Indeterminato a tempo pieno Indeterminato a tempo pieno
<b>AREA GESTIONE DEL TERRITORIO</b>		
Servizio autorizzazioni paesaggistiche	Funziario (ex cat. D1) - Responsabile di Area	Determinato assunto con contratto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 fino al termine del mandato del Presidente ai sensi del comma 3 dell'art. 110 TUEL (part time 50%)
	Funziario (ex cat. D1)	Indeterminato e pieno passato all'Unione il 01.02.2024 a seguito di trasferimento all'Unione del servizio paesaggistico dal Comune di San Pietro in Cariano ex art. 31 del d.lgs. 165/2001

### CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA ANNI 2025-2026

AREE/SERVIZI	PROFILO PROFESSIONALE	RAPPORTO DI LAVORO
<b>SEGRETARIO</b>	Segretario di altro Comune dell'Unione o di un Comune non appartenente all'Unione o dipendente dell'ente in possesso dei requisiti	
<b>AREA AFFARI GENERALI</b>		
Servizio di assistenza agli organi istituzionali Servizio gestione del personale	Funziario (ex cat. D1) Responsabile di Area (incarico ad interim)	Indeterminato a tempo pieno
<b>AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE FINANZIARIA</b>		
Servizio programmazione e contabile finanziario Servizio economato Servizio gestione utenze e informatica	Funziario (ex cat. D1) – Responsabile di Area	Indeterminato a tempo pieno
<b>AREA TECNICA</b>		
Servizio tecnico Centrale unica di committenza Baldo-Garda Sportello catasto decentrato	Funziario (ex cat. D1) – Responsabile di Area Istruttore (ex cat. C1) (assunto il 20.01.2022)	Indeterminato a tempo pieno Indeterminato a tempo pieno
<b>AREA GESTIONE DEL TERRITORIO</b>		
Servizio autorizzazioni paesaggistiche	Funziario (ex cat. D1) - Responsabile di Area	A tempo determinato assunto con contratto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 fino al termine del mandato del Presidente (part time 50%)
	Funziario (ex cat. D1)	Indeterminato a tempo pieno
	Istruttore (ex cat. C) <b>da assumere</b> a seguito di cessazione di servizio di un dipendente per pensionamento	Indeterminato a tempo <b>parziale</b>

#### **4. Segretario dell'Ente**

L'art. 32, comma 5-ter, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i, prevede che *“il presidente dell'unione di comuni si avvale del segretario di un comune facente parte dell'unione, senza che ciò comporti l'erogazione di ulteriori indennità e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”*.

L'art. 97, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000 stabilisce che *“il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, può prevedere un vicesegretario per coadiuvare il segretario e sostituirlo nei casi di vacanza, assenza o impedimento”*.

L'art. 21 dello Statuto dell'Ente dispone che *“la gestione amministrativa dell'Unione montana è affidata al Segretario, titolare della funzione apicale dell'Unione montana, assunto o incaricato con le modalità previste dal Regolamento degli uffici e dei servizi. In caso di assenza del segretario titolare, il ruolo potrà essere svolto da un dirigente, ove presente, o da Responsabile di Servizio in possesso di idonei titoli di studio, o da un segretario in convenzione con altra Unione Montana, o con un segretario in convenzione con uno dei comuni facenti parte dell'Unione, o con un segretario di un Comune non appartenente all'Unione dei comuni facenti parte dell'Unione”*;

Con decreto del Presidente n. 1/2023 è stato nominato Segretario dell'Ente la dipendente che svolge il ruolo di responsabile dell'Area Amministrativa Contabile e ad interim dell'Area Affari Generali per il periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2024.

#### **5. Incarichi di elevata qualificazione**

Si ricorda che con deliberazione di Giunta n. 11 del 24.03.2023, in attuazione delle disposizioni del CCNL 2019-2021 e vista l'attuale struttura organizzativa dell'ente:

1. si è dato atto che il personale in servizio alla data di entrata in vigore del Titolo III (01.04.2023) è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione);
2. sono stati istituiti 4 incarichi di Elevata Qualificazione (una per ogni Area) da conferire a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
3. è stato determinato i criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi di EQ;
4. è stato stabilito che gli incarichi di EQ avranno durata di 3 anni decorrenti dal 01.04.2023 al 31.03.2026 e potranno essere rinnovati per ulteriori tre anni;
5. è stato disposto, fino a una diversa riorganizzazione dell'Ente, che:
  - l'incarico di EQ per l'Area Affari Generali, essendo sprovvista di personale al quale poter affidare le funzioni di responsabile del servizio, sia conferito ad interim ad altro incaricato di EQ;
  - l'incarico di EQ per l'Area Gestione del Territorio sia assegnato a personale assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 fino al termine del mandato del Presidente.

	<p><b>6. Piano delle azioni positive o pari opportunità</b></p> <p>Il piano delle azioni positive o pari opportunità per il triennio 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 4 del 05.03.2024 ed è riportato all'<b>allegato 2)</b> del presente provvedimento.</p> <p><b>7. Piano di formazione del personale</b></p> <p>Il programma della formazione del personale dell'Unione Montana del Baldo-Garda per il triennio 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 5 del 05.03.2024 e riportato all'allegato 3) del presente provvedimento.</p> <p>I predetti piani sono pubblicati sul sito <a href="https://unionebaldo.vr.it">https://unionebaldo.vr.it</a> alla sezione Amministrazione Trasparente /provvedimenti / provvedimenti organi di indirizzo politico.</p>
<b>4. MONITORAGGIO</b>	
	<p>Il monitoraggio del PIAO, pur non essendo obbligatorio per gli Enti con meno di 50 dipendenti, sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- secondo le modalità stabilite dagli art. 6 e 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009 per quanto attiene alla sottosezione Performance;</li> <li>- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".</li> </ul>

**ALLEGATO 1) PIANO PERFORMANCE 2024 OBIETTIVI GESTIONALI PER CIASCUNA AREA**

AREA AFFARI GENERALI							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivo Gestionale	Modalità	Indicatore	Tipologia di obiettivo	Scadenza	Peso proposto da Responsabili
Informatizzazione e digitalizzazione dell'Ente	Pieno utilizzo degli applicativi relativi alla trasparenza ed anticorruzione	Garantire la trasparenza dei dati informazioni e documenti dell'ente	Attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza mediante pubblicazione sul sito web dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente dei dati, informazioni e documenti di competenza dell'Area Affari Generali	numero di attività e provvedimenti effettuati	mantenimento	31.12.2024	2
Valorizzare dell'organizzazione dell'Ente	Formazione, aggiornamento dei dipendenti e misurazione della performance	Misurare e valutare la performance del personale dell'Ente	Provvedere alla misurazione e valutazione della performance del personale e dei Responsabili di servizi, relativa all'anno 2023, secondo il sistema permanente di misurazione adottato dall'Ente.	atti e provvedimenti effettuati	mantenimento	30.06.2024	3
		Garantire la formazione ed aggiornamento del personale	Garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione in relazione al settore di competenza (in particolare in materia di anticorruzione e trasparenza, sicurezza nei luoghi di lavoro, appalti pubblici e contabilità, informatica)	numero di corsi organizzati o partecipati dai dipendenti	mantenimento	31.12.2024	3
Monitorare e semplificare i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente	Aggiornamento dei regolamenti interni	Adeguamento normativo dei regolamenti interni	Collaborare alla redazione/aggiornamento dei Regolamenti interni necessari	atti e provvedimenti effettuati	mantenimento	31.12.2024	3
	Ricognizione dei procedimenti amministrativi di competenza dell'ente	Monitorare la quantità e la tempistica delle procedure amministrative di competenza delle singole Aree	Effettuare controlli semestrali sulla quantità e tempi dei procedimenti amministrativi relativi al Servizio Autorizzazione paesaggistica, Centrale Unica di Competenza e Catasto	numero dei controlli effettuati	mantenimento	31.12.2024	1
Sviluppo dell'Ente in un'ottica di governance e partenariato	Proseguire il progetto di valorizzazione e promozione del territorio attraverso il Marchio "Bardo"	Promozione del territorio attraverso il Marchio "Bardo"	Proseguire le iniziative di diffusione e promozione del Marchio "Baldo"	atti, provvedimenti effettuati	mantenimento	30.11.2024	1
	Partecipare in qualità di partner operativo a progetti di valorizzazione, conoscenza del territorio montano sviluppo sostenibile del turismo	Attuazione dei progetti di partenariato finanziati	Svolgere le attività di competenza indicati nei progetti di partenariato già finanziati	attività effettuate (partecipazione a incontri in presenza o da remoto)	mantenimento	31.12.2024	2

AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE							
Obiettivi strategici	Obiettivo operativo	Obiettivo gestionale	Descrizione	Indicatore	Tipologia di obiettivo	Scadenza	Peso proposto da Responsabili
Informatizzazione e digitalizzazione dell'Ente	Predisporre i documenti programmatici dell'Ente (DUP, Bilancio, PEG, rendiconto di gestione e rendiconto dell'economista) mediante sistemi software aggiornati alle disposizioni normative)	Garantire la trasparenza e l'accesso ai cittadini dei dati, documenti ed informazioni relativi agli strumenti di programmazione	Provvedere alla pubblicazione sul sito web dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, documenti ed informazioni dei dati di competenza dell'Area Contabile	numero di provvedimenti effettuati	mantenimento	31.12.2024	4
		Curare il passaggio al cloud dei sistemi di gestione dati contabili, amministrativi e albo pretorio	Affidamento di servizio pluriennale	numero di provvedimenti effettuati	nuovo	31.03.2024	4
Razionalizzazione della spesa relativa alla gestione dell'Ente	Stipula di contratti pluriennali	Contenimento della spesa per il funzionamento dell'Ente	Stipula di contratti pluriennali mediante adesione a convenzioni Consip o ricorrendo al MEPA o utilizzando altre piattaforme digitali certificate	numero di contratti pluriennali	mantenimento	31.09.2024	3
	predisposizione di piani di razionalizzazione della spesa	Contenimento della spesa per il funzionamento dell'Ente	Predisposizione del piano triennale di razionalizzazione della spesa 2024-2026 e rendicontazione del piano relativo all'anno 2023	numero di provvedimenti effettuati	mantenimento	30.06.2024	3

AREA TECNICA							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivo Gestionale	Modalità	Tipologia di obiettivo	Indicatore	Scadenza	Peso proposto da Responsabili
Valorizzazione degli immobili di proprietà dell'Ente	Manutenzione ordinaria e straordinaria al patrimonio dell'ente	Conservazione del Patrimonio dell'Ente	Effettuare interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sugli immobili e beni di proprietà dell'Ente	mantenimento	Numero di affidamenti di appalti di lavori, servizi e forniture per la manutenzione del patrimonio	31.12.2024	4
		Direzione ed esecuzione del contratto della concessione dell'immobile di proprietà dell'Ente Rifugio Chiarego	Gestione del contratto concessione del Rifugio Chiarego e dei lavori correlati alla gestione medesima	mantenimento	Numero di provvedimenti ed atti effettuati	31.12.2024	3
Esercizio associato di funzioni fondamentali e servizi per i Comuni dell'Unione e per i comuni convenzionati	Digitalizzazione dell'Ente	Digitalizzazione delle procedure di affidamento e del ciclo di vita dei contratti pubblici	Ricerca e analisi delle soluzioni disponibili sul mercato idonee al soddisfare il fabbisogno	nuovo	Attivazione convenzioni/contratti idonei alla qualificazione della stazione appaltante Centrale Unica di Committenza del Baldo-Garda	30.06.2024	
	Proseguire la gestione della Centrale Unica di Committenza Baldo-Garda	Gestire le Gare con procedure informatizzate	Espletare le procedure di gara indette dai Comuni che hanno conferito, con convenzione, il servizio associato di gestione delle gare di lavori, servizi e forniture mediante l'utilizzo di piattaforme telematiche	mantenimento	Numero delle procedure di gare d'appalto e concessione di lavori, servizi e forniture espletate mediante piattaforme telematiche nel corso dell'anno	31.12.2024	4
		Estensione del Servizio	Numero di nuovi enti convenzionati ed enti per i quali è svolto il servizio di committenza ausiliaria	nuovo	Numero di nuovi Enti per i quali è svolto il servizio	31.12.2024	3
	Prosecuzione della gestione della funzione fondamentale attiva	Proseguire la gestione della funzione fondamentale "catasto"-sportello decentrato	Garantire il servizio sportello catasto decentrato		mantenimento	Numero di visure catastali effettuate	31.12.2024
Salvaguardia e valorizzazione del territorio montano del Baldo Garda	Realizzare interventi di valorizzazione del territorio montano	Realizzazione di progetti d'investimento per la tutela e la promozione della montagna art. 6 quater della L.R. Veneto 40/2012, con finanziamento a carico del bilancio regionale, per l'esecuzione di interventi previsti all'art. 5 della L.R. Veneto 40/2012 - annualità 2022	Programmazione, progettazione e realizzazione di interventi di manutenzione straordinaria di strade di montagna e/o silvo pastorali situate nei Comuni aderenti all'Unione Montana	prosecuzione	Numero di progetti approvati e realizzati	31.12.2024	4

	Realizzare interventi di valorizzazione del territorio montano	Realizzazione di progetti d'investimento per lo sviluppo della montagna mediante la tutela e la valorizzazione di qualità ambientali e delle potenzialità endogene dell'habitat montano, finanziato con trasferimenti dal Fondo Nazionale della Montagna di cui all'art. 2 della L. 97/1994 annualità 2020-2021-le azioni riguardano i profili di cui all'art. 1 c. 4 L. 97/1994.	Programmazione, progettazione e realizzazione di interventi di manutenzione straordinaria di strade di montagna e/o silvo pastorali situate nei Comuni aderenti all'Unione Montana del Baldo Garda	prosecuzione	Numero di progetti approvati e realizzati	31.12.2025	4
	Realizzare interventi di valorizzazione del territorio montano	Realizzazione di interventi individuati all'art. 1 c. 593, L. 234/2021 per la salvaguardia e la valorizzazione della montagna finanziato con "Fondo per lo sviluppo delle montagne italiane" FOSMIT - annualità 2022	Programmazione, progettazione e realizzazione di interventi all'art. 1 c. 593, L. 234/2021 nei territori dei comuni aderenti all'Unione Montana del Baldo Garda	prosecuzione	Numero di progetti approvati e realizzati	31.12.2025	4
	Realizzare interventi di valorizzazione del territorio montano	Realizzazione di interventi individuati all'art. 1 c. 593, L. 234/2021 per la salvaguardia e la valorizzazione della montagna finanziato con "Fondo per lo sviluppo delle montagne italiane" FOSMIT - annualità 2023	Programmazione, progettazione e realizzazione di interventi all'art. 1 c. 593, L. 234/2021 nei territori dei comuni aderenti all'Unione Montana del Baldo Garda	nuovo	Numero di progetti approvati e realizzati	31.12.2025	4
Informatizzazione e digitalizzazione dell'Ente	Accesso ai cittadini delle informazioni e dei dati dell'Ente	Garantire la trasparenza dei dati dell'Ente e la prevenzione della corruzione	Provvedere alla pubblicazione dei dati di competenza dell'Area Tecnica previsti nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed effettuare gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione	mantenimento	Numero adempimenti eseguiti	31.12.2024	1

AREA GESTIONE DEL TERRITORIO							
obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivo Gestionale	Modalità	Indicatore	tipologia	Scadenza	Peso proposto Responsabili
Sviluppo dei servizi svolti a favore dei Comuni appartenenti all'Unione e dei Comuni/Enti non appartenenti all'Unione	Proseguire il servizio associato "Autorizzazione Paesaggistica"	Efficientare la gestione del servizio	Monitorare il numero di richieste di autorizzazioni paesaggistiche pervenute, istruite ed autorizzate nel corso dell'anno	Numero di pratiche pervenute, istruite, autorizzate nel corso dell'anno	mantenimento	31.12.2024	3
			Ridurre i tempi per il rilascio delle autorizzazioni paesaggistiche relative alle procedure semplificate	Tempi medi di conclusione delle procedure semplificate accertata mediante verifiche a campione	sviluppo	31.10.2024	4
			Garantire la copertura delle spese del servizio per almeno il 70%	Spese di competenza /Entrate di competenza	sviluppo	31.12.2024	4
		Estensione del servizio a nuovi Comuni	Curare l'avvio del servizio per i nuovi Comuni che hanno delegato il servizio	Atti, provvedimenti, modulistica, adempimenti SUAP, incontri effettuati	nuovo	30.06.2024	4
Informatizzazione e digitalizzazione dell'Ente	Accesso dei cittadini alle informazioni dell'Ente	Publicazione dei dati di competenza dell'Area Gestione del Territorio previsti nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e dalle disposizioni normative di settore	Provvedere alla pubblicazione degli elenchi mensili e trimestrali di autorizzazioni paesaggistiche rilasciate	Numero di pubblicazioni effettuate	mantenimento	31.12.2024	1
		Aggiornamento e incremento della modulistica ed informazioni pubblicate sul sito istituzionale	Predisposizione e pubblicazioni di nuova modulistica (es modulistica per perizie) ed informazioni es (modalità calcoli sanzioni)	Numero di pubblicazioni effettuate	nuovo	31.12.2024	2
	Semplificazione delle procedure	Creazione database informatizzato	attivazione del programma LIZARD GPE (Gestione Pratiche Edilizie) collegato ad Impresa in un Giorno (SUAP)	Provvedimenti atti, formazione effettuata	nuovo	30.09.2024	4

## ALLEGATO 2) PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2024-2026 ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006

### Premessa

Il presente piano viene redatto in attuazione del decreto legislativo n. 198/2006 avente quale finalità il favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche attraverso azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

### 1. Situazione del personale dell'Ente

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato alla data del 01.02.2024, con indicazione della categoria contrattuale e distinzione lavoratori uomini e donne, è riportata di seguito:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Totale
Uomini	1	1	0	2
Donne	3	0	1	4
Totale				<b>6</b>

La situazione dei dipendenti nominati Responsabili di Area e/o Servizio, ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del d.lgs. n. 267/2000, con distinzione lavoratori uomini e donne, è riportata di seguito:

Responsabile	Lavoratori uomini	Lavoratori donne
Area Tecnica	0	1
Area Amministrativa Contabile – Affari Generali	0	1
Servizio Autorizzazioni Paesaggistiche	0	1
Totale	<b>0</b>	<b>3</b>

Alla data attuale le funzioni di Segretario sono svolte da un dipendente donna, il Responsabile Area Amministrativa Contabile e Affari Generali, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto dell'Ente, approvato con deliberazione di Consiglio n. 12 del 30.07.2020 e pubblicato sul BUR 133 del 28.08.2020, il quale dispone *“in caso di assenza del Segretario titolare, il ruolo potrà essere svolto da un dirigente, ove presente, o dal responsabile di servizio in possesso di idonei titoli di studio”*.

Alla luce di quanto sopra esposto si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006 in quanto non sussiste un divario fra genere femminile e maschile inferiore a due terzi determinato sul numero totale dei dipendenti.

### 2. Obiettivi

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

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- garantire il benessere organizzativo
- garantire nuove modalità di lavoro
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

### **3. Azioni positive**

L'Amministrazione, al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

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 dalla Unione Montana ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne dell'Ente, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. assicurare che nei bandi di concorso/selezione sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
4. incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali; in particolare, i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time;
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;
6. definire, 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, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;
7. utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
8. affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile;
9. prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie, mobbing, atteggiamenti miranti all'avvilimento, anche in forma velata ed indiretta, comportamenti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore.

### **4. Benessere organizzativo**

Il benessere organizzativo dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai 3 responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso incontri periodici, tecnologie digitali, con

l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

## **5. Orario flessibile**

Con determinazione del responsabile Area Affari Generali n. 1672021 è stato disposto l'orario di lavoro e di servizio del personale dell'Unione Montana del Baldo-Garda a decorrere dal 01.11.2021. Nell'ambito di tale provvedimento al fine di garantire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è stato disposto il seguente orario di lavoro flessibile:

- flessibilità in entrata e in uscita di 1 ora
- pausa pranzo da 30 minuti a 1 ora

L'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso in conformità alle disposizioni del CCNL.

## **6. Nuove modalità di lavoro**

Al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro verrà garantito ai lavoratori che ne fanno richiesta, e che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e/o familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Tale modalità di lavoro verrà regolamentata da accordo individuale nel rispetto delle disposizioni del CCNL del comparto funzioni locali.

L'Unione non ha al momento adottato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e pertanto come previsto dalla normativa vigente "In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano". Ove il lavoro agile venga richiesto verrà regolato secondo le Linee guida per i dipendenti PA.

Anche al fine di applicare tale modalità di lavoro e in linea con le indicazioni della Strategia per la Crescita digitale del Paese e con le previsioni del Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2017-2019 è stato attivato presso l'Ente, a decorrere dal mese di febbraio 2024, il sistema cloud computing.

## **7. Durata del Piano, pubblicazione e diffusione**

Il presente piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano è pubblicato all'Albo on line dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.