

UNIONE DI COMUNI COLLINE DI LANGA E DEL BAROLO
(PROVINCIA DI CUNEO)

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Localizzazione

Regione  Piemonte

Provincia  Cuneo

Amministrazione

SEDE Monforte d'Alba

Presidente Roberto Passone dal 2019

Data di istituzione 2001

P.zza Umberto I, 2 - 12065 Monforte d'Alba (CN)

C.F. 02876660040 - P.Iva: 02876660040

Telefono: 0173 789245 - Fax: 0173 789203

E-mail: unionecomuni@langabarolo.it

PEC: unionecomuni@pec.langabarolo.it

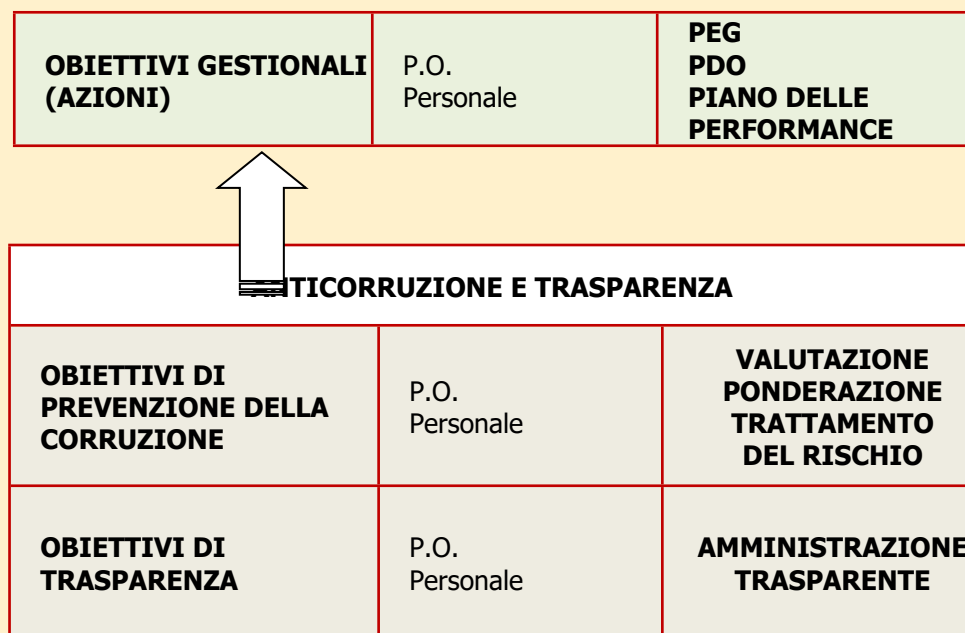
Territorio

<u>Comune di Barolo</u>		Abitanti n. 683
<u>Comune di Castiglione Falletto</u>		690
<u>Comune di Grinzane Cavour</u>		1987
<u>Comune di Monchiero</u>		585
<u>Comune di Monforte d'Alba</u>		1955
<u>Comune di Novello</u>		960
<u>Comune di Roddi</u>		1572
<u>Comune di Roddino</u>		421
<u>Comune di Sinio</u>		493

**2. SEZIONE 2:
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa. Ai sensi del DM n. 132/2022, gli enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti*, l'UNIONE ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. "Performance".

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance¹.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) la semplificazione delle procedure;
- c) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

Obiettivi di performance

Missione	Programma	Indirizzo/Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo triennio 2024-2026	Obiettivo Gestionale 2024
----------	-----------	--------------------------------	--	---------------------------

	1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.01	L'unione equa e trasparente	Trasparenza e partecipazione: Privilegiare la trasparenza in ogni atto amministrativo attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale degli atti di gestione indirizzato amministrazione e controllo	RESP: FRACCHIA PAOLA 1. Attuazione piano del fabbisogno del personale previsto Piao 2024/2026 ADEMPIMENTI POST. ELEZIONI. RINNOVO CARICHE
		01.02		Rispetto delle tempistiche	RESP: FRACCHIA PAOLA 1. Programmazione integrata dell'attività. Predisposizione 2024/2026 con connessi Redazione obiettivi di performance; Aggiornamento piano di fabbisogno del personale; Aggiornamento anticorruzione; Aggiornamento Piano delle azioni positive. DL.13/2023 predisposizione atto liquidazione fatture per garantire il rispetto dell'indicatore della tempestività pagamenti
		01.03		Garantire la regolarità amministrativa e contabile e la tempestività delle procedure di entrata e di spesa con salvaguardia degli equilibri del bilancio finanziario nel rispetto della regolarità contabile dell'azione amministrativa Gestione dati e calcoli relativi al personale dell'Unione e dei	RESP: CONTERNO LAURA Formazione e valorizzazione del personale in organico e di nuova assunzione, promozione dell'innovazione tecnologica, equa distribuzione dei carichi di lavoro. Intercambiabilità dei ruoli tra il personale addetto al settore finanziario finalizzato al conseguimento di alti livelli di autonomia operativa al fine di garantire il livello dei servizi esistenti D.L.13/2023 Rispetto tempistiche liquidazioni di Settore e monitoraggio del rispetto per le altre aree di gestione sia per l'Unione che per i Comuni associati

¹ art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

			<p>dipendenti convenzionati</p> <p>Amministrazione digitale e Conservazione dei documenti</p> <p>Controllo di Gestione PARTECIPAZIONI</p>	<p>calcoli spese personale aggregate e calcoli costituzione del Fondo Unione</p> <p>partecipazione corso formazione per i dipendenti dell'unione</p> <p>Controllo gestione, raccolta dati, esamina e referto Partecipazioni: gestione dati per Unione e per i Comuni associati</p> <p>relazione fine mandato per comuni assegnati predisposizione entro il 15.03</p>
	01.04		<p>garantire equità fiscale tramite recupero dell'evasione</p> <p>Assistenza ai Comuni</p> <p>Tempestività</p> <p>Assistenza al contribuente</p>	<p>RESP.CUCCO MATTEO</p> <p>Intensificazione accertamenti IMU fabbricati categoria D Tramite aumento del numero in misura doppia rispetto al 2023</p> <p>Relazione di fine mandato Messa a disposizione dei dati per i comuni entro il 15.03.24</p> <p>D.L.13/2023 Rispetto tempistiche liquidazioni di Settore e monitoraggio del rispetto per le altre aree di gestione sia per l'unione che per i Comuni associati</p> <p>Pubblicazione delibere di settore</p>
	01.07		<p>Garantire gli adempimenti in</p>	<p>RESP. CAMILLA Maurizia</p> <p>1. Garantire il regolare funzionamento degli uffici anche</p>

		01.11		<p>materia di anagrafe di stato civile e di protocollazione</p>	<p>nei periodi estivi coordinando i vari enti</p> <p>2 Realizzazione di tutti gli adempimenti propedeutici al passaggio all'ANSC (Archivio Nazionale Informatizzato dei Registri di Stato Civile) che prevede la completa informatizzazione dei registri dello stato civile - nascita, matrimonio, unione civile, cittadinanza e morte - tenuti dai Comuni, centralizzando i relativi atti in un unico archivio ed estendendo le funzionalità dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente nel nostro ordinamento, gli atti dello stato civile.</p> <p>Implementazione SPID/CIE sullo "Sportello on line del cittadino" di ogni Comune con adeguamento OpenID Connect per rilascio Certificati, pratiche Servizi demografici, Servizi cimiteriali. Prenotazioni rilascio CIE e attivazione pagamento PAGO PA per i servizi demografici attivazione sportello on line</p> <p>3. coordinamento attività di censimento</p> <p>4 Formazione e valorizzazione del personale in organico e di nuova assunzione, promozione dell'innovazione tecnologica, equa distribuzione dei carichi di lavoro. Intercambiabilità dei ruoli tra il personale addetto al settore finalizzato al conseguimento di alti livelli di autonomia operativa ed intercambiabilità al fine di garantire il livello dei servizi esistenti anche in assenza del dipendente titolare per brevi</p>
				<p>Pari opportunità</p>	<p>RESP. FRACCHIA PAOLA</p>
				<p>Adempimenti contrattuali</p>	<p>Pubblicazioni tempestive in merito a relazione performance contratto decentrato</p> <p>RESP.TUTTE LE PO Pari opportunità:</p>

					<p>Conciliazione tra vita lavorativa e privata, promozione della cultura del genere, rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, formazione, dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa.</p> <p>Relazione su azioni rispetto piano triennale delle azioni Positive Approvato con G.U. n.20/2022 che si allega alla presente</p>
	3 - Ordine pubblico e sicurezza	03.01	Vigilanza territorio	<p>Controlli ambientali-edilizi e su applicazione normative regolamentari</p> <p>Controlli codice della strada volti a fini di prevenzione</p> <p>Tempestività</p> <p>Trasparenza</p>	<p>RESP. PEIRANO</p> <p>1. supporto nella messa in funzione del impianto di videosorveglianza realizzato nei comuni associati.</p> <p>2 controllo territorio attivazione verifiche corretta Circolazione veicoli tramite sistema telecamere nell'arco delle 24 ore entro settembre 2024</p> <p>3. supporto nella messa in funzione dell'impianto di videosorveglianza realizzato nei comuni associati. Redazione atti inerenti la protezione dei dati personale (ue) 679/2016 GDPR revisione viabilità e segnaletica nei concentrici dei comuni di Barolo, Castiglione Falletto, Grinzane Cavour, Monforte d'alba, Monchiero, Novello, Roddi, Roddino e Sinio.</p> <p>DL.13/2023 predisposizione atto liquidazione fatture per garantire il rispetto dell'indicatore della tempestività pagamenti</p> <p>Alimentazione amministrazione trasparente dati di settore</p>
	4 - Istruzione e diritto allo studio	04.01	L'unione per la scuola	<p>Sostegno alle famiglie dagli asili nido alla scuola secondaria di primo grado</p>	<p>RESP. BOLLA SANDRA</p> <p>1. Gestione fondi asili nido attraverso l'elaborazione e l'emissione del bando Emissione bandi e studio normativa e ripartizione risorse tra Unione e Comuni associati entro il 31.12</p>

				PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA MISSIONE 4: ISTRUZIONE E RICERCA Componente 1 – Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	RESP. SURRA PATRIZIA realizzazione di un nuovo polo dell’Infanzia presso il Comune di Novello. affidamento lavori rispetto cronoprogramma
	04.02			ATTIVITA’ RICOGNITIVA DELLO STATO DI MANUTENZIONE ED EFFICIENZA DEGLI EDIFICI SCOLASTICI tempestività trasparenza	RESP. SURRA PATRIZIA Sopralluoghi e monitoraggio presso gli edifici scolastici; Rilevazione di eventuali criticità o problematiche che Possono influire sulle condizioni di sicurezza ed efficienza; Valutazione degli interventi da realizzare; Redazione di relazione finale con indicazione e programmazione degli interventi ritenuti necessari. ATTIVITA’ DI MONITORAGGIO BANDI REALIZZAZIONE DELLE SEGUENTI FASI: monitoraggio dei bandi al fine di reperire le risorse necessarie finalizzate al miglioramento della qualità del servizio ed implementazione dei servizi offerti Almeno una Proposta di partecipazione a Bandi DL.13/2023 predisposizione atto liquidazione fatture per garantite il rispetto dell’indicatore della

					tempestività pagamenti Pubblicazione atti amministrazione trasparente soprattutto in relazione a investimenti PNRR
		04.06		Organizzazione servizio trasporto scolastico Organizzazione servizio refezione scolastica tempestività trasparenza	RESP. BOLLA SANDRA Scadenza appalto conduzione Assistenza Autonomie, assistenza durante il trasporto e assistenza in mensa. Adempimenti connessi alla eventuale ripetizione del servizio per ulteriori 3 anni. (art. 76 comma 6 d.lgs. 36 Scadenza contratto d'appalto servizio conduzione scuolabus adibiti al servizio trasporto alunni. Studio di nuovo capitolato d'appalto entro il 31.12.2024 DL.13/2023 predisposizione atto liquidazione fatture per garantire il rispetto dell'indicatore della tempestività pagamenti Alimentazione banca dati amministrazione trasparente dati settore
	6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	06.01		SOSTEGNO GIOVANI AI	RESP. BOLLA SANDRA Progetto Lang Up - Bando Giovani in contatto. Termine del progetto. Completamento impegni di spesa e trasmissione documenti per la rendicontazione alla Fondazione CRC tramite ass. Yepp Langhe entro il 31.03.2024

	7 - Turismo	07.01	Unione per il turismo	Realizzazione materiale di promozione turistica	RESP. FRACCHIA PAOLA Iniziative di promozione turistica
	8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	08.01	Unione per la riqualificazione urbanistica	Gestire il processo di pianificazione in conformità a quanto previsto dal piano regolatore e dalle normative in materia tempestività trasparenza	PO: BORELLO RICCARDO Affidamento incarico Organo Tecnico Comunale per varianti ai PRG dei comuni associati. Azione di indagine di mercato, affidamento servizio tecnico esterno, di svolgimento incarico Digitalizzazione e dematerializzazione degli archivi edilizi dei comuni associati: Affidamento e coordinamento attività di digitalizzazione nuovi archivi edilizi comunali, compatibilmente con i fondi già impegnati per l'anno – Euro 10.000 Coordinamento attività di formazione progetto preliminare del nuovo P.R.G.C., a seguito adozione proposta tecnica progetto preliminare. Coordinamento professionisti, organizzazione CdS, propedeutiche alla predisposizione del progetto preliminare del nuovo PRGI, in collegamento alle azioni richieste e/o prescritte dalla Regione Piemonte Monitoraggio al fine di predisporre resoconti per varianti in corso DL.13/2023 predisposizione atto liquidazione fatture per garantire il rispetto dell' indicatore della tempestività pagamenti Alimentazione banca dati amministrazione trasparente dati di settore

9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.06			
11 - Soccorso civile	11.01	Unione per la salvaguardia del territorio	Manutenzione attrezzature in dotazione aggiornamento dei piani di protezione civile	RESP. PEIRANO VALTER Messa in funzione del ponte radio e degli apparati mobili (ricetrasmittenti) che saranno date in dotazione ai gruppi facenti parte dell'Unione dei Comuni che ne faranno richiesta, Migliore comunicazione tra i vari gruppi in attività emergenziali e in caso di manifestazione di rilevante impatto locale entro 31.12.2024 DL.13/2023 predisposizione atto liquidazione fatture per garantire il rispetto dell'indicatore della tempestività pagamenti
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	14.01	Unione a servizio delle imprese	Gestione servizi SUAP Gestione Commissione locale del paesaggio	RESP.-BRUNO SERGIO Formazione nuovo personale a causa del licenziamento di Dipendenti assegnati all'area Mantenimento in efficacia del Servizio Suap stante la carenza di personale Nomina nuova commissione locale paesaggio

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati nell'Allegato n. 1 "Piano Performance_PIAO 24-26 Unione " e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'**Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"**.

Con un comunicato del Presidente **dello scorso 10 gennaio, l'ANAC ha ricordato che he nel PNA 2022 è stata introdotta un'importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Dopo la prima adozione, infatti è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231)**. Si rammenta che ciò è possibile ove, nell'anno precedente:

- a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Preso atto che ricorrendo le condizioni richieste con deliberazione della G.C. 02 N. del 25.01.2024 è possibile confermare lo strumento programmatico adottato l'anno precedente nel Piao sezione PTPCT allegato 2 che viene pertanto riconfermato

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La "**Tabella di raccordo performance – prevenzione della corruzione**" ALLEGATO 3 che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi (III) identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell'Allegato 2.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (V) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'Allegato 1, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (VI). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 2, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche. Nell'allegato 2 erano previsti gli indicatori per il successivo monitoraggio che è indicato **all'allegato nr. 3**. Costituiscono allegati della disciplina anticorruzione le mappe della trasparenza **allegato 5 ed allegato 6**

**3. SEZIONE 3:
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1 Struttura organizzativa



**3.2
Organizzazione
del lavoro agile**

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato

Fermo restando l'attivazione dell'istituto di relazione sindacale del "Confronto", l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto con le OO.SS avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Ai fini dell'attivazione del lavoro agile dovrà provvedersi alla stipula dell'accordo individuale.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 CCNL (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83/104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

AREA PROFESSIONALE	POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO	POSTI COPERTI MEDIANTE TIPOLOGIE DIVERSE DAL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	0
ISTRUTTORI	4	0
OPERATORI ESPERTI	0	0
OPERATORI	0	0
TOTALE	7	0

Composizione di genere del personale dell'ente (al 31.12.2022)

AREA PROFESSIONALE	MASCHI	FEMMINE
FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	0
ISTRUTTORI	1	3
OPERATORI ESPERTI	0	0
OPERATORI	0	0
TOTALE	4	3

Personale assegnato alle aree organizzative al 31.12.2023

AREA AMMINISTRATIVA				
Dipendente	AREA			Profilo
AREA catasto e Suap				
Dipendente			T. D.	Profilo
AREA VIGILANZA-----				
Dipendente			T. D.	Profilo
Peirano Valter	Funzionario elevata qualificazione			Funzionario Vice Commissario
Colmo Giovanni	Funzionario elevata qualificazione			Funzionario Vice commissario
Visconti Elena	Istruttore			Istruttore Agente della vigilanza
Boffa Viviana	Istruttore			Istruttore Agente della vigilanza
Rosso Andrea	Istruttore			Istruttore Agente di polizia locale
AREA TECNICA/Urbanistica/edilizia privata				
Dipendente			T. D.	Profilo
Capra Mauro	Funzionario elevata qualifica			Funzionario tecnico

	zione			
	AREA FINANZIARIA			
Dipendente			T. D.	Profilo
Zuddas Francesca	istruttore e			Istruttore contabile

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

La procedura di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, deve essere preceduto dalla verifica dei presupposti formali e sostanziali previsti dalle norme vigenti. In particolare, devono essere assicurati i seguenti requisiti:

- Rispetto del contenimento della spesa di personale (1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014): la spesa di personale non può essere superiore alla spesa media del triennio 2011-2013, qualora l'Ente fosse soggetto al patto di stabilità, diversamente si deve prendere come riferimento la spesa dell'esercizio 2008.
- I limiti di spesa del personale per le Unioni di Comuni costituite ai sensi dell'art.32 del Tuel sono quelli previsti per gli enti locali non soggetti al patto di stabilità, ma poiché l'Unione in argomento risulta costituita successivamente all'anno 2008, il limite di spesa deve essere individuato nel cumulo dei limiti di spesa dei singoli Comuni associati e precisamente la media del triennio 2011-2013 per i Comuni con più di 1000 abitanti e la spesa sostenuta nell'anno 2008 per i Comuni con popolazione inferiore ai 1000 abitanti.
- Si ricorda infatti come il nuovo Decreto non abbia eliminato i vincoli preesistenti, lasciando quindi inalterato l'obbligo di procedere con detta verifica.

- Approvazione del bilancio di previsione entro il termine di legge (ordinariamente il 31 dicembre dell'anno precedente).
- Approvazione del rendiconto di gestione entro il termine di legge (ordinariamente il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento).
- Invio dei dati relativi ai bilanci alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dall'approvazione.
- Adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
- Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), contenuto all'interno del PIAO
- Attestare l'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL).

La lettura dell'*art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34* e del *D.M. 17 marzo 2020* pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 (nonché quanto descritto nella successiva circolare applicativa) induce a sostenere la non applicabilità alle Unioni, ai Consorzi o alle Comunità Montane (come qualificati dal TUEL), ma esclusivamente ai Comuni.

Per quanto esposto per le Unioni dei Comuni/Comunità montane continuano ad applicarsi le seguenti norme che non sono state in alcun modo abrogate:

- il *comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015*: "a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, (...)

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";

- *l'art. 32, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL)* che prevede che "i comuni possono cedere integralmente o parzialmente i propri spazi assunzionali all'unione di cui fanno parte";

Per quanto suesposto, oltre al 100% del turnover previsto dalla norma speciale di cui al *comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015*, le unioni dei comuni potranno vedersi trasferire dai comuni facenti parte anche i nuovi "spazi di limite" come disciplinati dalla nuova normativa già richiamata.

In aggiunta a questi spazi, va ricordato che *l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34* e il relativo decreto ministeriale prevedono per i Comuni sotto i cinquemila abitanti che si collocano nella fascia virtuosa al di sotto della percentuale della Tabella 1, ma che non riescono con la capacità che ne deriva a completare nemmeno un'assunzione, potranno espandere fino a 38.000 euro la capacità assunzionale derivante dal loro calcolo, una-tantum e potendola sfruttare entro il 2024, a patto che l'assunzione sia effettuata dal Comune e che questo comandi poi l'unità in favore dell'Unione, che si farà carico del costo relativo.

Come chiarito anche dalla Circolare, i Comuni con meno di 5.000 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia definito dall'articolo 4 (valore-soglia più basso), che fanno parte di Unioni di comuni e per i quali la maggior spesa di personale consentita dal decreto non risulterebbe sufficiente all'assunzione di almeno una unità di personale a tempo indeterminato, hanno la facoltà di incrementare la propria spesa nella misura massima di 38.000 euro (costo medio lordo stimato per un dipendente a tempo pieno e indeterminato), al fine di assumere a tempo indeterminato un'unità di personale da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione, con oneri a carico della stessa. A tal proposito, si ricorda la modifica di cui all'articolo 1, comma 450, della legge

n.190/2014 che prevede, per i Comuni facenti parte di Unioni o di altre forme associative di poter cumulare le spese di personale e le facoltà assunzionali.

Naturalmente, nel percorso prefigurato, occorrerà tenere conto delle eventuali previsioni statutarie che disciplinano il caso della cessazione dell'unione, e/o degli eventuali protocolli sottoscritti con le parti sindacali circa l'eventuale riassorbimento del personale da parte dei comuni, e ogni altra disposizione che si sia stabilita per regolare il caso nel quale il personale direttamente assunto dall'unione (come sarebbe la figura in esame) debba un giorno essere assorbito dai comuni aderenti, in caso di scioglimento della forma associata.

Pertanto, appare chiaro come, oltre al 100% del turnover previsto dalla norma speciale di cui al comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015, le unioni dei comuni potranno vedersi trasferire dai comuni facenti parte anche i nuovi "spazi di limite" come disciplinati dalla nuova normativa già richiamata.

In aggiunta a questi spazi, va ricordato che l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e il relativo decreto ministeriale prevedono per i Comuni sotto i cinquemila abitanti che si collocano nella fascia virtuosa al di sotto della percentuale della Tabella 1, ma che non riescono con la capacità che ne deriva a completare nemmeno un'assunzione, un «bonus».

Potranno cioè espandere fino a 38.000 euro la capacità assunzionale derivante dal loro calcolo, una-tantum e potendola sfruttare entro il 2024, a patto che l'assunzione sia effettuata dal Comune e che questo comandi poi l'unità in favore dell'Unione, che si farà carico del costo relativo.

Sulla base della normativa delle cessazioni di personale intervenute nel 2023 e degli spazi ceduti per l'Unione nonché dei vincoli di spesa , **veniva definita la seguente programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025, per altro già**

contenuta nel DUPS 2023/2025e approvata all'interno del Piao 2023/2025 adottato con G.U. n. 10/2023 poi modificata con le seguenti deliberazioni G.U. 52/2023 G.U. 56/2023 E G.U. N. DEL

A seguito dell'ultima modifica apportata veniva così definito il fabbisogno del personale

Definizione del fabbisogno a tempo indeterminato anno 2023				
CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI AL01.11.2023	CESSAZIONI PREVISTE	FABBISOGNO	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3	0	1	4
Area degli Istruttori	4	0	2	6
Area degli Operatori esperti	0	0	0	0
Area degli Operatori	0	0	0	0
	7	0	3	10

E venivano così programmate le assunzioni

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO
Ottobre 2023

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale	1	1		
PT/FT	FT			
Modalità di reclutamento				
Mobilità obbligatoria 34 bis	X	x		
Mobilità volontaria				
Graduatorie altri enti	X	x		
Selezione Pubblica	X	x		

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO
2024

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale		1		
PT/FT	FT			
Modalità di reclutamento				

Mobilità obbligatoria 34 bis		x		
Mobilità volontaria				
Graduatorie altri enti		x		
Selezione Pubblica		x		

II PROGRESSIONI TRA LE AREE

AREA DI PROVENIENZA	AREA DI DESTINAZIONE					MODALITÀ	
	AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Prog. in deroga	Prog. ordinaria
	Istruttori						
	Operatori Esperti						
	Operatori						

non sono previste assunzioni per l'anno 2025

Dopo l'adozione di tale atto si rileva quanto segue:

si è dato corso alle procedure per l'assunzione di un funzionario dell'elevata qualificazione ex categoria D.1 da adibire all'area amministrativa in sostituzione di turn-over con l'avvio di procedura concorsuale in fase di definizione si è dato corso alle procedure di mobilità obbligatoria per l'assunzione di un istruttore tecnico

Occorre pertanto definire il fabbisogno del personale per gli anni 2024/2026 confermando le assunzioni già programmate ossia

l'assunzione di n. due unità dell'area istruttori (istruttore tecnico) tramite mobilità ex art. 34bis del Dlgs 165/2001 ed in subordine tramite graduatorie di altri enti e/o tramite procedura concorsuale in sostituzione di turn-over (verticalizzazione) la cui procedura è di mobilità obbligatoria è stata avviata e conclusa e per la quale è stata attivata la procedura di assunzione tramite graduatorie concorsuali di altri Enti .

l'assunzione di un'unità dell'area istruttori (istruttore amministrativo) tramite mobilità ex art. 34bis del Dlgs 165/2001 ed in subordine tramite graduatorie di altri enti e/o tramite procedura concorsuale in sostituzione di turn-over da attivarsi nel 2024 decorsi i sei mesi dalla dimissioni (termine determinato dalla legge per garantire il posto a dipendente vincitore di altro concorso pubblico)

l'assunzione di un funzionario dell'elevata qualificazione ex categoria D.1 da adibire all'area amministrativa in sostituzione di turn-over con l'avvio la cui procedura concorsuale è in fase di completamento

Definizione del fabbisogno a tempo indeterminato anno 2024/2026				
CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI AL01.11.2023	CESSAZIONI PREVISTE	FABBISOGNO	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3	0	1	4
Area degli Istruttori	4	0	2	6
Area degli Operatori esperti	0	0	0	0
Area degli Operatori	0	0	0	0

7

0

3

10

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO
2024

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale	1	2		
PT/FT	FT			
Modalità di reclutamento				
Mobilità obbligatoria 34 bis		x		
Mobilità volontaria				
Graduatorie altri enti		x		
Selezione Pubblica	x	x		

II PROGRESSIONI TRA LE AREE

AREA D PROVENIE	AREA DI DESTINAZIONE					MODALITÀ	
	AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Prog. in deroga	Prog. ordinaria
	Istruttori						
	Operatori						
	Esperti						

Operatori

non sono previste assunzioni per gli anni 2025/2026

I REQUISITI DI ACCESSO ALLA DOTAZIONE ORGANICA SONO I SEGUENTI

AREA	PROFILO	AREA	REQUISITI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO O PER LA SELEZIONE INTERNA
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE a tempo pieno	Contabile	SCUOLA MEDIA SUPERIORE Diploma di ragioneria o equipollente
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE a tempo parziale	AMMINISTRATIVA/ SERVIZI GENERALI	SCUOLA MEDIA SUPERIORE
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO a tempo pieno	TECNICA/ URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA	DIPLOMA DI GEOMETRA
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE- AGENTE DELLA VIGILANZA a tempo pieno	VIGILANZA	SCUOLA MEDIA SUPERIORE
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE- AGENTE DELLA VIGILANZA a tempo pieno	VIGILANZA	SCUOLA MEDIA SUPERIORE
FUNZIONARIO DELLA ELEVATA	VICE COMMISSARIO a tempo pieno	VIGILANZA	LAUREA IN GIURISPRUDENZA O EQUIPOLLENTE

	QUALIFICAZIONE			
	FUNZIONARIO DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	COMMISSARIO COMANDANTE A tempo pieno	VIGILANZA	LAUREA IN GIURISPRUDENZA, SCIENZE POLITICHE, SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE O EQUIPOLLENTE.
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORI AGENTE DI POLIZIA LOCALE a tempo pieno	VIGILANZA	SCUOLA MEDIA SUPERIORE
	FUNZIONARIO DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO	URBANISTICA	DIPLOMA DI LAUREA (DL) ANTECEDENTE AL D.M. 509/99 (VECCHIO ORDINAMENTO) OPPURE LAUREA SPECIALISTICA/MAGISTRALE (LS/LM) OPPURE DIPLOMA DI LAUREA DI PRIMO LIVELLO (NUOVO ORDINAMENTO) NELLE CLASSI DI SEGUITO INDICATE, PREVISTE DALL'ORDINAMENTO PREVIGENTE AL D.M. 509/99, ED EQUIPOLLENTI: - ARCHITETTURA; - INGEGNERIA CIVILE INGEGNERIA EDILE
	FUNZIONARIO DELLA ELEVATA	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	TUTTE LE LAUREE

Novello	156.716,31	57.972,42	214.688,73	63.370,58	143.535,00	206.905,58	-7.783,15
Roddino	70.411,66	24.801,69	95.213,35	43.065,27	61.406,97	104.472,24	9.258,89
Sinio	141.120,67	28.650,23	169.770,90	62.802,81	70.935,63	133.738,44	-36.032,46
TOTALE	838.367,40	226.819,40	1.065.186,80	386.863,56	561.586,36	948.449,92	-116.736,88

Comuni soggetti al patto di stabilità (art. 1 c. 557 Legge 27 dicembre 2006 n. 296 E S.M.I.)

COMUNE	Vincolo di spesa triennio 2011-2013			Spesa di personale prevista nel 2024			scostamento in +o in -
	dai Comuni	dall'Unione triennio	totale	dai Comuni	dall'Unione	totale	
Grinzane Cavour	348.645,95	158.461,10	507.107,05	124.900,63	302.194,87	427.095,50	-80.011,55
Monforte d'Alba	350.415,30	154.812,85	505.228,15	239.400,19	295.237,43	534.637,62	29.409,47
Roddi	233.826,53	122.295,81	356.122,34	132.926,88	233.225,47	366.152,35	10.030,01
TOTALE	932.887,78	435.569,75	1.368.457,53	497.227,70	830.657,77	1.327.885,47	-40.572,07

Requisiti adempimentali:

- ◇ invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
- ◇ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
- ◇ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
- ◇ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione approvazione del PIAO

fabbisogno lavoro flessibile

RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DAL TEMPO INDETERMINATO

Nominativo	Riferimento Normativo	Soggetti a limite tetto lavoro flessibile
N. 1FUNZIONARIO DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Art. 1, comma 557 L. 311/2004	SI
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	Art. 1, comma 557 L. 311/2004	SI
N.1. ISTRUTTORE CONTABILE	Art. 1, comma 557 L. 311/2004	SI
N.1 AGENTI	Art. 1, comma 557 L. 311/2004	SI

Il limite del lavoro flessibile per l'anno 2024 è stato determinato per L'UNIONE DI COMUNI COLLINE DI LANGA e del BAROLO nella somma di € 58.079,93 come risulta da deliberazione della Giunta dell'Unione n. 71 del 19.10.2023
E' stato altresì redatto il Piano delle Azioni positive aggiornato con G.C. 20 del 10.03.2022 che si allega alla presente (**allegato 7**)

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance.

Allo stato attuale, non è prevista alcuna trasformazione nell'allocazione delle risorse.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

La programmazione delle attività di formazione sarà svolta nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) (Confronto) del CCNL di comparto.

L'Ente intende provvedere alla definizione di linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

Le attività di formazione saranno rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Sarà data, in ogni caso, priorità alle attività di formazione che assumono carattere obbligatorio per legge.

	<p>Tutta la pianificazione delle attività di formazione sarà definita in applicazione del Capo V Formazione del personale di cui al CCNL 16/11/2022.</p>
<p>4. MONITORAGGIO</p>	<p>L'unione, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuto alla definizione di questa sezione.</p>
<p>CONCLUSIONI</p>	<p>Le finalità del PIAO sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatrice delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione; - assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. <p>In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.</p> <p>Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, 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</p>

	pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.
RIFERIMENTI NORMATIVI	<p>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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ il Piano della performance➤ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza➤ il Piano organizzativo del lavoro agile➤ il Piano triennale dei fabbisogni del personale <p>- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.</p>