



Unione dei Comuni
Unione Montana Alta Val Tanaro

PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025

SOMMARIO

INTRODUZIONE	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
MONITORAGGIO	11

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) dell'Unione dei Comuni "Unione Montana Alta Val Tanaro" ha come obiettivo quello di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia". In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di "mappatura del cambiamento" che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il termine per l'adozione del P.I.A.O. 2022/2024 risulta in ultimo fissato al 31.12.2022;
- l'Unione Montana Alta Val Tanaro ha approvato il P.I.A.O. solo in data 27/12/2022 con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 63/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - o gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - o gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - o l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - o le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - o le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 è il 31.01.2023;
- con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, prevede come: In ogni caso di differimento

del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

- il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;
- l'Unione Montana Alta Val Tanaro ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 4/2023 del 19/04/2023;

l'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. indipendentemente dalla scadenza ultima una volta definiti i contenuti essenziali, riservando a successivo atto l'eventuale aggiornamento.

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

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via al Santuario, 2	Garessio	CN	12075
Centralino	0174 81321			
fax	0174 806653			
Sito	https://www.unionemontanaaltavaltanaro.it/			
e-mail	unimontgaressio@vallinrete.org			
PEC	unimontgaressio@legalmail.it			
Codice fiscale	93054080044			
Partita IVA	03673410043			

AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE

FERRARIS GIORGIO

GIUNTA DELL'UNIONE

FERRARIS Giorgio Presidente

SICCA Renato Assessore

CARAZZONE Giuseppe Assessore

LANTERI Federica Assessore

RUARO Giuseppe Assessore

DHO Enzo Assessore

PATRONE Andrea Assessore

SCIANDRA Luciano Assessore

CONSIGLIO DELL'UNIONE:

FERRARIS Giorgio Presidente

SICCA Renato Consigliere

CALLERI Danilo Consigliere

DEANDREIS Lorenzo Consigliere

CARAZZONE Giuseppe Consigliere

CANAVESE Pietro Consigliere

LANTERI Federica Consigliere

CAPELLI Elena Consigliere

CAMPERO Roberto Consigliere

RUARO Giuseppe Consigliere

FERRARIS Paolo Consigliere

MACRI' Pasqualino Consigliere

DHO Enzo Consigliere

CARAZZONE Giuseppe Consigliere

CAPPA Stefano Consigliere

MAO Chris Consigliere

BALBIS Manuel Consigliere

MASSERA Nadia

PATRONE Andrea

BIALE Andrea

ROSSOTTI Riccardo

SCIANDRA Luciano

CANAVESE Laura

CANDUSSIO Giorgio

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.U. n. 40/2022 del 01/08/2022 e approvato con D.C.U. n. 35/2022 del 27/12/2022, aggiornato con D.G.U. n. 5/2023 del 28/03/2023 e D.C.U. n. 3/2023 del 19/04/2023 e s.m.i.

2.2 Performance²

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

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo risultano inseriti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 approvato con D.G.U. n. 16/2023 del 10/05/2023. Risulta adottato il Sistema di valutazione dei titolari di P.O. e ciclo della performance

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" in ultimo approvato con D.G.U. n. 42/2022 del 12.08.2022 Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:

saranno predisposti entro il 30/09/2023

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

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

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

L'Unione Montana non riceve contributi per l'efficientamento energetico. La sede dell'Unione Montana è in un edificio di proprietà del Comune di Priola, recentemente soggetto a opere di efficientamento energetico, quali realizzazione di cappotto esterno, sostituzione degli infissi e sostituzione della caldaia.

Obiettivi di semplificazione:

L'Ente valuterà se predisporli entro il 31/12/2023

Obiettivi di digitalizzazione

integrazione della piattaforma pagoPA nei sistemi di incasso per la riscossione delle proprie entrate

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: non sono presenti Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. Per consentire l'accesso alla sede dell'Unione Montana anche ai portatori di handicap, è presente una rampa d'accesso. Gli uffici sono al piano terra e si sviluppano su unico livello.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link: <https://www.unionemontanaaltavaltanaro.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>) risulta approvato con D.G.U. n.1/2022 del 23/03/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024. Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Si prende atto che nel corso del 2023, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023.

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

Nello specifico l'ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell'approvazione del prossimo PIAO 2024-2026

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
 - il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 **Struttura organizzativa**

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

Il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 16/2023 del 10/05/2023 e il PTPC 2022/2024 delineano i contenuti organizzativi della struttura aggiornata nel 2021 con DGU 45/2021 del 29/06/2021. La struttura organizzativa dell'Unione Montana Alta Val Tanaro è articolata in n°. 02 (due) aree, l'Area Amministrativa e Finanziaria e l'Area Tecnica, che corrispondono ad altrettanti uffici. Al vertice dell'Area Amministrativa e Finanziaria è posto un Segretario che è Segretario Comunale titolare di una convenzione di segreteria tra i Comuni di Ormea, Montaldo di Mondovì, Roburent, Viola e Rocca Ciglié.

Al Segretario dell'Unione Montana Alta Val Tanaro sono conferiti i seguenti incarichi:

- a. Responsabile dell'Area Amministrativa;
- b. Responsabile del Servizio Finanziario;
- c. Economo;
- d. Responsabile Centrale Unica di Committenza;
- e. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T);
- f. Responsabile per le comunicazioni obbligatorie PERLA PA;
- g. Responsabile della gestione e della conservazione documentale;
- h. Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia per mancata o tardiva emanazione del provvedimento nei termini da parte del responsabile inadempiente, previsto dall'art. 2, comma 9 bis, della L. 07.8.1990 n°. 241 così come modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1, della L. 04.04.2012 n°. 135;
- i. Responsabile del Trattamento dei dati, così come definito dal D.Lgs. 30.06.2003 n°. 196 (artt. 4, comma 2, lett. g), e 29) modificato dal D.Lgs. 10.08.2018 n°. 101 di adeguamento al Regolamento UE 679/2016 (GDPR – “General Data Protection Regulation “).

Al vertice dall'Area Tecnica è posto un dipendente di altra Amministrazione, inquadrato in categoria D con posizione economica D1 ed incaricato dall'Unione Montana ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 30.12.2004 n°. 311, di sesso maschile, cui sono conferite le seguenti funzioni:

- a. Responsabile dell'Area Tecnica dell'Unione Montana Alta Val Tanaro;
- b. Responsabile del Progetto PITER;
- c. Responsabile del Procedimento dell'Accordo di Programma per la valorizzazione turistica della linea ferroviaria Ceva - Ormea;
- d. Responsabile della Commissione Locale del Paesaggio.

La dotazione organica al 29.06.2021 era la seguente:

POSIZIONE GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	N.RO POSTI	TEMPO LAVORO	SITUAZIONE ATTUALE	
				COPERTO	VACANTE
C1	Istruttore Tecnico	1	Full Time		VACANTE
C1	Istruttore Amministrativo Contabile	1	Full Time		VACANTE
B3	Operatore	1	Full Time	66,66%	collocato a riposo dal 01.10.2021
C1	Istruttore Tecnico	1	Full Time	100%	UFFICIO DI STAFF

Con D.G.U. 10/2022 del 23.03.2022 l'Ente ha dato avvio alla procedura selettiva per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 posto di Istruttore Tecnico cat. C1 terminata con l'assunzione decorrente dal 01.07.2023.

SEGRETARIO DELL'UNIONE: GERVASI Dr. Mario

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴ e Piano della formazione

La Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro) sarà predisposta entro il 30.09.2023 tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudica né riduce la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- non può essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile tenuto conto che l'Ente ha un solo dipendente.
- ciascun lavoratore assicura prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione non è ancora dotata di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato;
- occorre verificare che ciascun dipendente disponga/sia stato fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

⁴ misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

La formazione è indispensabile per sviluppare le nuove competenze, per accompagnare il cambiamento culturale necessario e per fornire solide basi teoriche e pratiche per rispettare i patti comportamentali. È prevista la formazione del personale sull'anticorruzione e sulla trasparenza

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Programmazione strategica delle risorse umane: contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'Unione Montana Alta Val Tanaro non è obbligatorio.

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

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

Per quanto riguarda il 2022, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<https://www.unionemontanaaltavaltanaro.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

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