

UNIONE DEI COMUNI PENTRI

(Comuni di Pesche-Pettoranello-Miranda- Sessano del Molise-Pescolanciano)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

*(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)*

Art. 1 – Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e agevolarne la semplificazione;
- accrescere qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi a cittadini ed imprese.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali – e pubbliche in genere - di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta di uno strumento – avente valenza strategica e valore comunicativo - attraverso cui l'Ente rende noti i propri obiettivi e le azioni che pone in essere per espletare le funzioni pubbliche e conseguire i risultati attesi, rispetto alle esigenze e bisogni da soddisfare.

Art. 2 – Riferimenti normativi ed adempimenti da porre in essere

Il PIAO è stato introdotto nell'ordinamento dal D.L. 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113) che, all'art. 6 – commi dall'1 al 4 – ha previsto questo nuovo strumento di pianificazione, che assorbe una serie di documenti già previsti e, in particolare:

- 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

Il quadro normativo di riferimento – da considerare ai fini della redazione del PIAO - comprende, quindi:

- il D.Lgs.vo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in materia di performance);
- la L n. 190 del 2012 e ss.mm.ii. ed il P.N.A. (in materia di prevenzione della corruzione);
- il D.Lgs.vo n. 33/2013 e ss.mm.ii. (in materia di trasparenza);
- il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021 n. 113;
- il D.L. 30 dicembre 2021 n. 228 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 25 febbraio 2022 n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2022 n. 36 convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022 n. 79,
- le diverse ed ulteriori disposizioni normative di disciplina delle materie inerenti i piani in esso assorbiti.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 – di definizione del contenuto del PIAO – gli Enti con meno di 50 dipendenti, testualmente: <<...*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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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...>>.

Dal medesimo articolo 6 si desume, altresì:

- al comma 2:
 - CHE l'aggiornamento - nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" - avviene solo in presenza di:
 - fatti corruttivi,
 - modifiche organizzative rilevanti
 - ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse
 - aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
 - CHE, scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel corso del triennio concluso.
- al comma 3, che le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione, limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c) n. 2.
- al comma 4, che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono, esclusivamente, alle attività di cui all'art. 6 stesso.

L'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2021 dispone che – in fase di prima applicazione (anno 2022) - il termine di approvazione del PIAO sia stabilito in 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

In definitiva, il PIAO mira, relativamente ai principali strumenti di programmazione operativa dell'Ente:

- a fornirne, una visione d'insieme;
- ad agevolarne il coordinamento.

Il presente P.I.A.O. viene redatto secondo lo schema di cui al DPCM n. 132/2022.

Il PIAO è approvato dalla Giunta, pubblicato nella sezione *Amministrazione Trasparente* sul sito web dell'ente e comunicato alla Funzione Pubblica.

Art. 3 - Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
ENTE: Unione dei Comuni Pentri	
INDIRIZZO: Via Arciprete Biondi 53	
CF: 90026200940	
PRESIDENTE pro tempore: Maria Antenucci (Sindaco di Pesche)	
NUMERO DIPENDENTI (al 31.12.2022): n. 2	
COMUNI FACENTI PARTE DELL'UNIONE (al 31.12.2022): Pesche; Pettoranello; Miranda; Pescolanciano; Sessano del Molise.	
TELEFONO: 0865460130	
SITO INTERNET: http://egov.hseweb.it/ucpentri/hh/index.php	
E-MAIL: unionedeicomunipentri@pec.it	
PEC: unionedeicomunipentri@pec.it	

SEZIONE - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione: valore pubblico	In questa sezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici,

	<p>programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio per il miglioramento del livello di benessere sociale della comunità amministrata; patrimonio inteso non solo in termini economici ma anche valori quali la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di dare risposte adeguate in relazione al proprio territorio. A tal fine l'Unione dei Comuni Pentri ha approvato il Documento unico di programmazione - DUP 2023-2025 –con deliberazione di CU n. 3 del 14.07.2023</p>
<p>Sottosezione: performance</p>	<p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</p> <p>In coerenza con detta normativa l'Unione dei Comuni ha approvato i seguenti atti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DUP 2023-2025 – approvato con deliberazione di CU n. 3 del 14.07.2023 - BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025 – approvato con deliberazione di CU n. 4 del 14.07.23 <p>Inoltre, in attuazione dell'art. 48 comma 1 del d.lgs. n. 198/2006 l'Unione dei Comuni Pentri adotta il seguente</p> <p style="text-align: center;">PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025</p> <p>Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.</p> <p>Il D. Lgs. 01.04.2006, n.198 "<i>Codice della pari opportunità tra uomo e donna</i>", a norma dell'art.6 della L. 28.11.2005, n.246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23.05.2000, n.196 "<i>Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive</i>", e di cui alla L.10.04.1991, n.125 "<i>Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro</i>".</p> <p>Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione</p>

verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, l'Unione dei Comuni Pentri armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

La L. n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", ed i Decreti Legislativi n.196/2000 e n.165/2001 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano, dunque, un Piano di Azioni Positive.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2023, 2024 e 2025 l'Unione dei Comuni Pentri intende perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) *Garantire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;*
- 2) *Tutelare la Dignità della persona e valorizzare il lavoro della stessa;*
- 3) *Promuovere la comunicazione e l'informazione sui temi della pari opportunità;*
- 4) *Favorire la conciliazione la flessibilità oraria.*

AMBITO DI AZIONE - OBIETTIVI

1) GARANTIRE L'UGUAGLIANZA SOSTANZIALE TRA UOMINI E DONNE PER QUANTO RIGUARDA LE OPPORTUNITÀ DI LAVORO E DI SVILUPPO PROFESSIONALE

L'Unione si impegna a garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che sono prerogativa di soli uomini o di sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

2) TUTELARE LA DIGNITÀ DELLA PERSONA E VALORIZZARE IL LAVORO DELLA STESSA

Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;

Promozione di momenti di sensibilizzazione e formazione sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

l'Unione dei Comuni Pentri si impegna a:

- far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;

	<ul style="list-style-type: none"> - elaborare un codice di condotta che, in via preventiva adotti regole di comportamento dirette a creare un ambiente di lavoro nel rispetto della dignità delle persone e dia modo di verificare casi di molestia sessuale, di mobbing e di ogni altra forma di discriminazione; - ad avere un ruolo propositivo e svolgere con ogni strumento previsto dalla Legge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità; <p>3) PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE SUI TEMI DELLA PARI OPPORTUNITÀ.</p> <p>L'Unione si impegna a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - raccogliere e condividere il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, etc....); - diffondere le informazioni anche attraverso l'organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità; - pubblicare e diffondere il "<i>Piano di Azioni Positive</i>" e i risultati sul monitoraggio della realizzazione; - organizzare riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "<i>Piano di Azioni Positive</i>". <p>4) FAVORIRE LA CONCILIAZIONE E LA FLESSIBILITA' ORARIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; - Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e Personali; - Promuovere in maniera più incisiva l'utilizzo dei congedi parentali e potenziare i servizi per l'infanzia ove necessario; - Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini; - Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità, con progetti specifici sulla Conciliazione dei tempi e condivisione delle responsabilità familiari.
<p>Sottosezione: rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>La sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023 2025 dell'Unione dei Comuni Pentri, parte integrante e sostanziale del presente PIAO, è riportata nel gruppo di documenti di cui all'ALLEGATO I al presente piano ed è così articolata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sezione prevenzione corruzione e trasparenza 2023 2025</i> • <i>allegato A) tabella di "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi";</i> • <i>allegato B) tabella di "Analisi dei rischi";</i> • <i>allegato C) tabella di "individuazione e programmazione delle misure";</i> • <i>allegato D) tabella - elenco degli obblighi di pubblicazione.</i>

SEZIONE - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

sottosezione: struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/ENTE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'art. 6-ter, c.1, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati

L'Unione dei Comuni Pentri ha due dipendenti a tempo parziale e determinato – responsabili, rispettivamente, del servizio finanziario e del servizio tecnico. Il reclutamento di dette risorse umane è stato effettuato mediante ricorso allo strumento dello scavalco di eccedenza (art. 1 comma 557 della legge 311/2004) e dello scavalco condiviso (art. 14 ccnl enti locali 22.01.2004 e s.m.i.). entrambi i dipendenti utilizzati dall'Unione dei Comuni Pentri sono dipendenti a tempo pieno ed indeterminato del Comune di Pesche. L'Unione si avvale del Segretario di uno dei comuni facenti parte dell'Unione stessa. Dal 01.03.2023 Segretario dell'Unione è il Segretario comunale di comuni di Pescocolanciano e Sessano del Molise. Il Segretario ricopre anche il ruolo di RPCT.

sottosezione: organizzazione lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, (lavoro agile e telelavoro).

Ad oggi, l'Unione dei Comuni Pentri non ha ravvisato la necessità di dotarsi di detta disciplina.

sottosezione: piano triennale dei fabbisogni di personale

Detta sezione del presente PIAO è dedicata al piano triennale dei fabbisogni di personale, in cui trovano evidenza:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione;
- la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- il programma delle cessazioni dal servizio, sulla base della disciplina vigente;
- la stima dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- il piano di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

	A tali fini ci si riporta al contenuto del DUP 2023 2025 approvato con delibera di CU n. 3 del 14 -07- 2023
--	---

SEZIONE – MONITORAGGIO

illustra gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” e delle indicazioni dell’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113) – nonché delle disposizioni di cui all’art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 (di definizione del contenuto del PIAO) - è effettuato:

- secondo le modalità di cui agli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite da ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale, dal Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, ai sensi dell’articolo 147 del decreto del TUEL n. 267/2000, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.