



## UNIONE DEI COMUNI NORD OGLIASTRA

Comuni di: Baunei- Girasole- Lotzorai- Talana- Tortolì- Triei- Urzulei- Villagrande Strisaili

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

**Triennio 2024-2026**

**MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

*(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)*

Approvato con Deliberazione del Consiglio di amministrazione dell'Unione n. 9 del 14/10/2024

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>5</b>
<b>Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>6</b>
SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO	6
SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE	6
SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	7
<b>SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>9</b>
SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA	9
3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	9
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	10
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	11
3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	11
SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	12
SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	13
<b>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO</b>	<b>19</b>

## **Allegati**

**Allegato 1 Obiettivi Performance**

**Allegato 2 Piano azioni positive**

**Allegato 3 piano triennale fabbisogno personale**

**Allegato 4 Disciplina per il lavoro agile**

**Allegato 5 Piano della formazione**

## PREMESSA

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a. il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 *ter* del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- b. b) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c. c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-*ter* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- d. d) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- e. il Piano delle azioni concrete (art. 60 *bis*, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- f. il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, il compito principale che questa Unione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati e da adottare, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie

relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione;

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica dell'Unione dei Comuni inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate: in particolare, si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze.

Viene conservata la sottosezione sulla performance così da potere consentire l'attivazione del relativo ciclo, ai sensi delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 150/2009.

## **SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>Denominazione</b>	UNIONE DEI COMUNI
<b>Indirizzo</b>	via Nazionale 21 - 08040 - Girasole (NU)
<b>Presidente Unione</b>	Sig. Ennio Arba Sindaco Comune di Urzulei
<b>Durata dell'incarico</b>	31/12/2024
<b>Sito internet istituzionale</b>	<a href="https://www.unionecomuninordogliastra.it/">https://www.unionecomuninordogliastra.it/</a>
<b>Telefono</b>	0782623143
<b>Email istituzionale</b>	protocollo@unionecomuninordogliastra.it
<b>Pec</b>	protocollo@pec.unionecomuninordogliastra.it
<b>Codice fiscale/P.IVA</b>	01363360916
<b>Codice Istat</b>	026755140
<b>Codice Ipa</b>	UCNOG
<b>Sito internet</b>	<a href="https://www.unionecomuninordogliastra.it/">https://www.unionecomuninordogliastra.it/</a>
<b>Comparto di appartenenza</b>	Funzioni locali
<b>Abitanti al 31/12/2020</b>	24.436
<b>Coordinate geografiche</b>	39.951733,9.661373000000026

L'unione dei Comuni Nord Ogliastra è stata istituita il 20/05/2010 con la sottoscrizione dell'Atto Costitutivo e dello Statuto da parte dei Sindaci dei Comuni facenti parte della zona Nord Ogliastra: Baunei, Girasole, Lotzorai, Talana, Tortolì, Triei, Urzulei, Villagrande Strisaili.

Il suo ambito territoriale coincide con quello dei Comuni che la costituiscono e vi hanno aderito:

- 1 Comune di Baunei delibera del Consiglio comunale, con all'oggetto: "Adesione e Approvazione Atto Costitutivo e Statuto ", n. 39 del 28/09/2009;
2. Comune di Girasole delibera del Consiglio comunale, con all'oggetto: "Adesione e Approvazione Atto Costitutivo e Statuto", n. 35 del 19/12/2008;
3. Comune di Lotzorai delibera del Consiglio comunale, con all'oggetto: "Adesione e Approvazione Atto Costitutivo e Statuto ", n. 4 del 22/03/2010;
4. Comune di Talana delibera del Consiglio comunale, con all'oggetto: "Adesione e Approvazione Atto Costitutivo e Statuto ", n. 6 del 17/02/2009;

5. Comune di Tortolì delibera del Consiglio comunale, con all'oggetto: "Adesione e Approvazione Atto Costitutivo e Statuto ", n. 2 del 06/02/2009;
6. Comune di Triei delibera del Consiglio comunale, con all'oggetto: "Adesione e Approvazione Atto Costitutivo e Statuto ", n. 5 del 26/02/2009;
7. Comune di Urzulei delibera del Consiglio comunale, con all'oggetto: "Adesione e Approvazione Atto Costitutivo e Statuto ", n. 16 del 27/05/2009;
8. Comune di Villagrande Strisaili delibera del Consiglio comunale, con all'oggetto: "Adesione e Approvazione Atto Costitutivo e Statuto ", n. 1 del 14/01/2009.

Il territorio dell'Unione dei Comuni Nord Ogliastra, si estende per H. 77.414 in un susseguirsi di paesaggi molto differenti: dalla fascia costiera, con spiagge incantevoli e acque cristalline nei mari dei Comuni di Tortolì - Lotzorai e Baunei sino alle gole di Gorropu nel Comune di Urzulei, per estendersi con i Comuni di Talana e Villagrande Strisaili sino al Gennargentu.

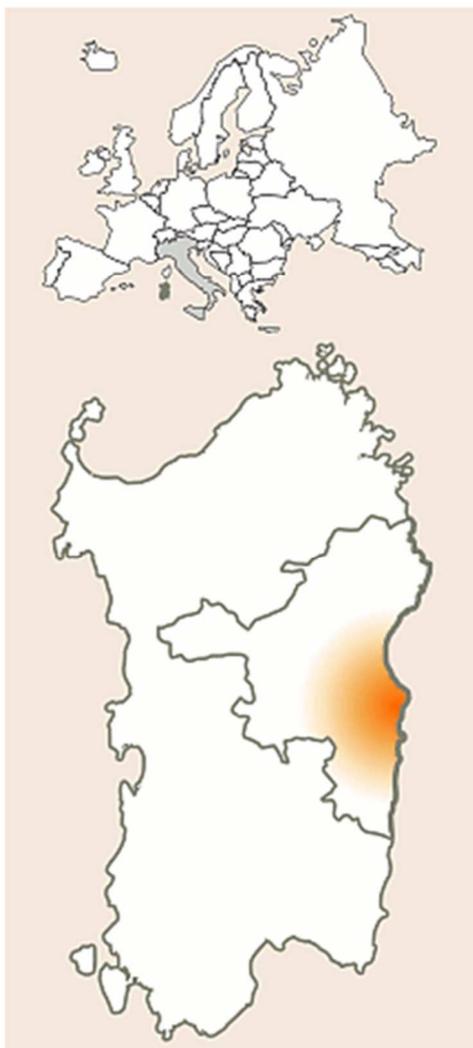
Nel rispetto dei principi di sussidiarietà, l'Unione dei Comuni Nord Ogliastra è stata costituita allo scopo di:

- promuovere e concorrere allo sviluppo socio-economico del territorio dell'Unione;
- favorire il miglioramento della qualità della vita della propria popolazione per rispondere più appropriatamente alle esigenze occorrenti al completo sviluppo della persona;
- armonizzare l'esercizio delle funzioni e dei servizi ad essa conferiti con le esigenze generali dei cittadini.

Gli organi istituzionali dell'Unione sono: - il Presidente dell'Unione; - il Vice Presidente; - il Consiglio d'Amministrazione; - l'Assemblea.

Con deliberazione dell'Assemblea n. 01 del 07.03.2024 sono stati nominati il nuovo presidente pro-tempore dell'Unione, nella persona dell'attuale Sindaco del Comune di Urzulei, Ennio Arba e il Vice Presidente nella persona dell'attuale Sindaco del Comune di Triei, Anna Assunta Chironi.

## I Comuni dell'Unione nord Ogliastra



## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

L'Unione nord Ogliastro non ha dipendenti a tempo indeterminato poiché, ad oggi, non è mai stata trasferita all'Unione alcuna funzione da parte dei comuni aderenti.

Solamente con deliberazione dell'assemblea unionale n. 4 del 07/03/2024 viene manifestato l'impegno al trasferimento delle seguenti funzioni e della relativa spesa per il personale:

1. funzione autorizzatoria in materia paesaggistica ai sensi della L.R. 12 agosto 1998 n.28 in attuazione degli artt. 146 e 159 del D.Lgs. 22 gennaio 2004 n.42 e s.m.i.;
2. partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
3. gestione associata del catasto, quale strumento sinergico mediante il quale i comuni aderenti assicurano l'unicità di conduzione e la semplificazione di tutte le procedure, ad eccezione delle funzioni mantenute dallo Stato nella normativa vigente.

Il Valore Pubblico, per l'Unione nord Ogliastro trova la sua prima espressione negli indirizzi generali di Governo, presentati dal Presidente dell'Unione e approvati con Delibera di Assemblea; gli indirizzi contengono la visione politica di sviluppo del territorio e della comunità: evocano una amministrazione più efficace, accessibile, tecnologica, trasparente e aperta nel funzionamento e nel rapporto coi cittadini più competente e rispettosa dei bisogni.

La Visione strategica, sia in chiave di indirizzi e obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato del Presidente dell'Unione, è contenuta nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione n. 12 del 23 luglio 2024, che qui si ritiene integralmente riportata e rinvenibile nel sito ufficiale dell'Unione al seguente link: <https://www.unionecomuninordogliastra.it/index.php/ente/albo/169>

## SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n. 132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

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.

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Gli obiettivi elaborati già ricalcano quanto richiesto, ovvero che si enucleano:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

L'Unione dei Comuni dovrà dotarsi di un Sistema di misurazione e valutazione della performance che costituisce lo strumento metodologico previsto dal D. Lgs. 150/2009 per gestire il ciclo della performance; pertanto gli obiettivi indicati nell'Allegato 1 saranno completati in sintonia con il SMVP.

**Obiettivi di Performance: (Allegato 1).**

## SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è stata 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, 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In base alle indicazioni del PNA, sono stati valutati i seguenti ambiti come riportati nel Piano anticorruzione 2022-2024 dell'Unione consultabile al seguente link <https://www.unionecomuninordogliastra.it/ente/albo/93>

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Come chiarito dall'Anac (da ultimo, con [comunicato del Presidente del 15.1.2024](#)), per le amministrazioni e gli enti tenuti all'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza – PTPCT, all'adozione di un documento che tiene luogo dello stesso o all'integrazione del modello 231, il termine resta fissato al 31 gennaio 2024, secondo quanto disposto dalla legge n. 190/2012 (articolo 1, comma 8). Il PTPCT per il triennio 2024/2026 è in corso di aggiornamento e verrà approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione. Sono state ritenute adeguate le misure già in essere (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 27/12/2022 cui si rinvia <https://www.unionecomuninordogliastra.it/ente/albo/93>) sulla base della constatazione della loro efficacia e adeguatezza alle dimensioni e alle attività dell'Ente. La predisposizione del nuovo Piano prevederà e attuerà il massimo coinvolgimento dei Responsabili dell'Ente, anche come soggetti titolari del rischio ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione 2022. In questa logica saranno attribuiti in capo alle figure apicali gli obblighi di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione. I Responsabili di struttura in particolare dovranno garantire il raccordo necessario alla creazione di un efficace meccanismo di comunicazione/informazione, per il proficuo esercizio della funzione di prevenzione della corruzione. Particolare attenzione sarà posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie dell'Ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente, quali il Documento Unico di Programmazione, il Bilancio di previsione, il PDO e il Piano della performance.

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Unione dei comuni non ha una dotazione organica propria poiché si sta completando il processo di trasferimento delle funzioni fondamentali assegnate dai comuni.

Nell'ottica del programmato trasferimento delle tre funzioni fondamentali di cui si è detto sopra, cui si rimanda per i contenuti alle delibere approvate dai Comuni, si è reso necessario e propedeutico al trasferimento delle funzioni deliberare la cessione, secondo i criteri per la suddivisione delle spese già definiti in statuto e, comunque, in base alle proprie effettive disponibilità, della capacità di spesa di personale necessaria per poter assumere le figure indispensabili per lo svolgimento delle funzioni trasferite con le quali sarà costruita la struttura organizzativa dell'Unione.

La predetta cessione è stata disposta garantendo il rispetto dei vincoli di cui al comma 557 e ss. art. 1, della legge n. 296 del 2006; e art. 9, comma 28, del DL 78/2010, convertito dalla legge 122/2020.

La cessione della spesa è avvenuta senza provvedere al materiale trasferimento delle risorse, posto che la spesa corrente trova copertura con i trasferimenti delle quote già a carico dai Comuni all'Unione per l'importo richiesto dalla delibera assembleare n. 4 del 07/03/2024 come riportato nella tabella che segue:

DISPONIBILITA' COMUNI	SALARIO ACCESSORIO	RIPARAMETRATO SECONDO FABBISOGNO REALE
BAUNEI		11250
GIRASOLE		16500
LOTZORAI		1335
TALANA		2250
TORTOLI'	1000	2009,7
TRIEI		2250
URZULEI		1125
VILLAGRANDE STRISAILI	1300	1875
TOTALE	2300	38594,7

La struttura organizzativa, una volta istituita procederà alla realizzazione, tra gli altri, dei seguenti obiettivi:

#### 3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Si premette che l'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione; del resto, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

L'ente intende individuare in questa sede gli obiettivi e le azioni per assicurare la parità di genere nell'ambiente di lavoro. Si rimanda, a tal fine, all'apposito Piano delle azioni positive, allegato al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato 2). Sono inoltre riportati

i seguenti obiettivi per il miglioramento della struttura organizzativa ai quali nel sistema di misurazione e valutazione della performance saranno attribuiti specifici pesi

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Nel rinviare a quanto disposto dall'Agenzia per l'Italia Digitale nell'ambito del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico, si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione, precisando che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>Indicatore</b>	<b>Valore di partenza</b>	<b>Target I^ anno</b>	<b>Target II^ Anno</b>	<b>Target III^ Anno</b>
N. servizi online accessibili con SPID / n. totale servizi erogati	NESSUNO	NON PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA	PREVISTA
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	NESSUNO	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	NESSUNO	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	NESSUNO	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	NO	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	Si	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE	PREVISTA ATTIVAZIONE
Dipendenti con firma digitale	Si	TUTTI	TUTTI	TUTTI

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione, precisandosi al contempo che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>Indicatore</b>	<b>Valore di partenza</b>	<b>Target I^ anno</b>	<b>Target II^ Anno</b>	<b>Target III^ Anno</b>
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti				
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	ENTE NON STRUTTURALMENTE DEFICITARIO	ENTE NON STRUTTURALMENTE DEFICITARIO	ENTE NON STRUTTURALMENTE DEFICITARIO	ENTE NON STRUTTURALMENTE DEFICITARIO
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	NON PRESENTE	rispetto tempi indicati dalla legge (indicatore di ritardo annuale dell'art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018.	rispetto tempi indicati dalla legge (indicatore di ritardo annuale dell'art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018.	rispetto tempi indicati dalla legge (indicatore di ritardo annuale dell'art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018.
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	NON PRESENTE			

### 3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

In correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, si ritiene prioritaria la formazione nei seguenti ambiti:

- Contabilità;
- Anticorruzione e trasparenza;
- Appalti pubblici;
- PNRR.

Ai fini delle strategie formative, questa Unione ricorre a soggetti esterni specializzati, non essendo disponibili formatori interni.

Riguardo all'obbligo di formazione nella Pubblica Amministrazione, da segnalare il nuovo portale del Dipartimento della funzione pubblica c.d. "Syllabus" dedicato al miglioramento delle competenze di tutto il personale delle pubbliche amministrazioni. A riguardo, la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 marzo 2023 stabilisce che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni dovranno aderire a Syllabus ed entro fine 2023 dovranno fornire contenuti formativi digitali ad almeno il 30% dei propri dipendenti, per poi salire fino al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. Ad ogni lavoratore pubblico dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione l'anno, non solo in campo digitale ma anche sulle tematiche, sempre più attuali, della transizione ecologica e amministrativa (senza dimenticare la lingua inglese e le tecniche di comunicazione). La partecipazione ai corsi di formazione tramite Syllabus, totalmente gratuita, entrerà a far parte della valutazione individuale del dipendente e conterà ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse. Per le amministrazioni pubbliche tale formazione dovrà essere considerata un investimento e non un costo, in linea con gli obiettivi del PNRR che prevedono che siano offerti corsi di formazione ad almeno 750.000 dipendenti pubblici entro il 2026.

INDICATORE	Valore di Partenza	Target 1° Anno	Target 2° Anno	Target 3° Anno
Totale corsi di formazione	NESSUNO	-	50%	100%
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	NESSUNO	-		

## SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

L'ente intende in questa sede dotarsi di una disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile (smart working) allegata al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale **Allegato 4 DISCIPLINA PER LA GESTIONE DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO AGILE (SMART WORKING)**.

### SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Le scelte strategiche in materia di personale dei Comuni e dell'Unione sono da sempre fortemente condizionate dai vincoli normativi in materia di personale. Tali vincoli impongono costanti aggiustamenti organizzativi nella gestione dell'ente e la ricerca di nuove modalità di erogazione dei servizi, per non incorrere in disfunzioni, inefficienze e, in casi estremi, interruzione di pubblici servizi. Si ricorda inoltre che con la nascita dell'Unione, ai fini della determinazione del limite di spesa, non è più sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune aderente, ma occorre sommare alla stessa la quota parte della spesa riferita all'Ente, ma sostenuta dall'Unione. Infatti, il rafforzamento del processo di svolgimento di funzioni in comune fra più enti, mediante la costituzione di Unioni, e il contenimento della spesa di personale degli enti territoriali sono espressione di un'unica esigenza. Pertanto, il dato relativo alla spesa di personale da prendere in considerazione non può essere solo quello di ciascun Comune o della sola Unione poiché si tratterebbe di un dato incompleto, ma quello complessivo degli enti e dell'Unione. Grava sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati. Per questa sottosezione, si rimanda interamente all'**Allegato 3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026"**

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale verrà trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017.

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

- A. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31 OTTOBRE indicando:
  - la percentuale di avanzamento dell'attività;
  - la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
  - eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
- B. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
- C. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.