

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O. 2025/2027

*(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,
D.P.R. 24/06/2022, n. 81 e D.M. 30 giugno 2022, n. 132)*

**Approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione
numero 5 del 24 febbraio 2025**

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

Sommario

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2025/2027)	6
SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	8
Obiettivi operativi	8
Piano delle Azioni Positive	8
SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	11
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	12
SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	12
SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	13
SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	13
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale	13
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	13
3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno	15
3.3.4 Formazione	16
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	16

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO sono:

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

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.

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 pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Nell'anno 2022 il PIAO ha avuto un carattere sperimentale in quanto la normativa attuativa e di dettaglio è stata approvata in corso d'anno e pertanto i piani settoriali abrogati e confluiti nel PIAO erano già stati approvati con separate deliberazioni. Nel mese di luglio è stato pertanto approvato un PIAO ricognitorio e iniziato un percorso di integrazione dei vari documenti programmatici in vista dell'adozione del PIAO 2025/2027 che costituisce la prima annualità di effettiva applicazione della nuova normativa.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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, come stabilito dal D.P.R. 24/06/2022, n. 81, una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare:

- il Piano triennale dei fabbisogni del personale e il Piano delle azioni concrete;
- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- i Piani di azioni positive; 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "*Piano tipo*", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e dell'art. 7 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno ed a valere per un triennio. Ai sensi del successivo art. 8, comma 2, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. In ogni caso, per il triennio 2025/2027, trattandosi della prima applicazione del PIAO, si è ritenuto opportuno procedere alla compilazione anche della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" che per i restanti anni del triennio di riferimento verrà aggiornato solo in caso 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.

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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Unione Montana Valle Vigizzo
Codice ISTAT	1011026060
Codice univoco AOO	AF05F14
Codice IPA	umvvi
Indirizzo	Via Pittore Belcastro, 1 – 28857 Santa Maria Maggiore (VB)
Telefono	0324/94763
Codice fiscale/Partita IVA	93037220030
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Unione di Comuni
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito WEB istituzionale	www.unionemontanavallevigizzo.it
Domicilio digitale PEC	unionemontanavallevigizzo@pec.it
E-mail	info@unionemontanavallevigizzo.it

Denominazione Ente	Unione Montana Valle Vigizzo
Dati anagrafici	
Numero abitanti al 31 dicembre 2023	< 5.000

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

Dati politici	
Presidente	Paolo Giovanola (Sindaco del Comune di Craveggia) in carica dal 1° agosto 2019
N. di assessori componenti della Giunta dell'Unione	1
N. di componenti del Consiglio dell'Unione	6
Dati relativi al personale	
Numero dipendenti di ruolo al 31 dicembre anno precedente	1 (n. 2 dal 15.01.2025)
di cui numero elevate qualificazioni	0

I principali stakeholder dell'Unione Montana Valle Vigizzo

L'Unione Montana Valle Vigizzo gestisce le relazioni con diversi stakeholders, sia interni che esterni all'ente stesso, che possono avere un diverso impatto sulle decisioni e le attività dell'Amministrazione in rapporto agli interessi da ciascuno perseguiti:

- a) Soggetti interni: elevate qualificazioni, dipendenti, collaboratori, revisore dei conti, nucleo di valutazione
- b) Istituzioni pubbliche o ad oggetto pubblico: enti locali territoriali (regione, enti locali), agenzie funzionali (camera di commercio, azienda sanitaria, ecc...), società partecipate, consorzi, associazioni di enti locali
- c) Gruppi organizzati: enti del terzo settore, organizzazioni sindacali, partiti e movimenti, comitati, aziende, professionisti ecc.
- d) Gruppi non organizzati o singoli

Nella tabella che segue è rappresentato il Gruppo Amministrazione Pubblica riferito all'anno 2024, che rappresenta la galassia degli organismi gestionali e partecipati attraverso i quali l'Unione Montana Valle Vigizzo attua una parte della propria missione, con obiettivi ed indirizzi stabiliti nel DUP.

ENTI COSTITUENTI IL GRUPPO DI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DELL'UNIONE MONTANA VALLE VIGIZZO RIFERITO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2024				
Denominazione	Quota di partecipazione	Tipologia soggetto	Missione bilancio	Descrizione
Gruppo di Azione Locale (G.A.L.) Laghi e Monti dell'Ossola	1,02 %	Società a Responsabilità Limitata	Sviluppo economico e competitività	Società a Responsabilità Limitata obbligatoria per la gestione dei Finanziamenti Europei
Distretto Turistico dei Laghi s.c.r.l.	1,26 % al 01.01.2021	Società consortile a responsabilità limitata	Promozione e valorizzazione del turismo	Partecipata da enti pubblici, compresa la Regione, ed enti di promozione del territorio

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2025/2027)

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per Enti con meno di 50 dipendenti, come l'Unione Montana Valle Vigezzo, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento.

La sottosezione *Valore Pubblico* rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, configurandosi tale concetto come l'orizzonte finale e il catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente. In tale sezione, l'Amministrazione esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico. Esso rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli stakeholder di riferimento. In letteratura esso è definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc...) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc...). Secondo le Linee guida per il piano della performance, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni dell'amministrazione, sia all'impatto interno in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche.

Il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innestare politiche di reale cambiamento per supportare cittadini e imprese nella transizione e nel cambiamento, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale generata dalla pandemia, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo tutte le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo 2020-2027.

I programmi e progetti che l'attuale Amministrazione si prefigge di attuare durante il proprio mandato sono i seguenti:

1. Condizione esterne

Con riferimento alle **condizioni esterne** si evidenziano i seguenti elementi di valutazione:

- a) Con riferimento agli Obiettivi del Governo e agli indirizzi e scelte contenute nei documenti di programmazione nazionale si evidenzia che il presente bilancio rispecchia i seguenti elementi:
Contenimento della spesa corrente, obiettivo di gestione in forma associata di funzioni e servizi per i Comuni membri dell'Unione.
- b) Con riferimento all'analisi socioeconomica del territorio comunale e della domanda di servizi pubblici locali si evidenzia quanto segue: *Il territorio dell'Unione è in prevalenza montano, con problemi legati all'invecchiamento della popolazione residente ed alla progressiva diminuzione delle opportunità lavorative nel settore secondario, pur in presenza di alcune industrie di medie e grandi dimensioni. Numerose e dinamiche sono le iniziative per favorire il turismo e le attività sul territorio. Si pensi all'Interreg PAES.CH o alla riqualificazione delle piste da sci anche mediante l'Accordo di Programma in essere con la Regione Piemonte o la gestione delle piste ciclabili e della sentieristica.*

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

2. Condizione interne

Con riferimento alle **condizioni interne**, l'analisi strategica evidenzia i seguenti elementi:

- a) Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici: *I servizi vengono svolti per la maggior parte dal personale dipendente dell'Ente anche se è necessario l'apporto di soggetti esterni stante la dotazione organica in sofferenza.*

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Obiettivi operativi

Sezione non obbligatoria per Enti con meno di 50 dipendenti, come l'Unione Montana Valle Vigizzo.

Piano delle Azioni Positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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 verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. 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.

Partiamo dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (1° gennaio 2025), in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

- dipendenti n. 1 in p.t. al 50% di cui donne n. 1 (dal 15.01.2025 n. 2 in p.t. al 50% di cui donne n. 2)

A questo vanno aggiunti i seguenti dipendenti/collaboratori:

Area Amministrativa/Finanziaria e Segretario:

n. 1 funzionario amministrativo a scavalco 8 ore settimanali – di cui n. 1 uomo

Area tecnica:

n. 1 **partita IVA** a 12 ore settimanali – di cui n. 1 donna

Area servizi associati:

n. 1 Istruttore Amministrativo a scavalco a 4 ore settimanali – di cui n. 1 uomo

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale dipendente, a scavalco o in convenzione (alla data del 15.01.2025):

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

Lavoratori	Segretario	Dirigente	Categoria D	Categoria C	Totale
Uomini	-	-	1	1	2
Donne	-	-	-	2	2

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria al 15.01.2025:

Categoria	Uomini	Donne
Segretario	0	0
Dirigente	0	0
Categoria D	1	0
Categoria C	1	2
Totale	2	2

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro al 15.01.2025:

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo a part-time	1	-	1
Categoria C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	-	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
Dirigente	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
Segretario	-	-	-

Specifiche contratti atipici

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend al 15.01.2025

Forme di lavoro	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	-	2	2
Tempo determinato	2	-	2
Telelavoro	-	-	-
(Partite IVA)	-	1	1
Totale	2	3	5

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

L'articolo 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

OBIETTIVI DEL PIANO

Con il presente Piano – approvato con deliberazione di Giunta dell’Unione - nel corso del triennio 2025/2027 si intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare le seguenti azioni:

- Formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni
- Formazione componenti il comitato unico di garanzia
- Comunicazione e sensibilizzazione garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle
- Procedure di reclutamento del personale
- Sensibilizzazione sulla violenza di genere
- Benessere lavorativo

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027). Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del 26 Giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, e, in particolare del punto 3.2, “In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.”. Nel caso in cui non si verificano nel corso dell’anno modifiche organizzative rilevanti l’organo di indirizzo politico potrà adottare un provvedimento, anche nell’ambito della deliberazione di approvazione del Piano della performance o del Piano Esecutivo di Gestione (ora confluiti nel PIAO), con cui, nel dare atto dell’assenza di modifiche organizzative rilevanti, confermi il PAP già adottato, ferma restando la necessità di adottare un nuovo PAP ogni tre anni.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Per questa sezione si richiama “*Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023 – 2024 – 2025*” approvato con Deliberazione di Giunta n. 9 del 26.04.2023, confermato per il 2024 e 2025, cui integralmente si rinvia.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione del PIAO è finalizzata a programmare i presupposti per l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il *Valore Pubblico*, puntando sia sulla salute organizzativa che sulla salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili. Partendo dalla presentazione del modello organizzativo e dei livelli di responsabilità, la sottosezione ha come contenuti imprescindibili l'individuazione della strategia e degli obiettivi legati a modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, per il raggiungimento degli obiettivi di performance, la programmazione strategica del fabbisogno di risorse umane, da attuare anche attraverso lo sviluppo nonché la valorizzazione delle risorse interne e l'individuazione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi nell'ottica di raggiungimento dei livelli di *Valore Pubblico* programmati.

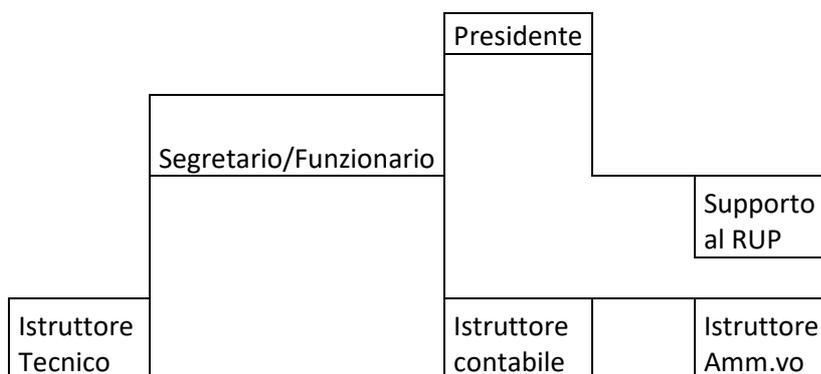
SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'articolazione organizzativa dell'Unione Montana Valle Vigizzo persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità. L'Unione Montana della Valle Vigizzo, è strutturata in aree, servizi ed uffici. In particolare, il modello organizzativo è basato su n. 3 strutture di massima dimensione, denominate Aree (Area Servizi Finanziari, Area Servizi Tecnici, Area Amministrativa e Servizi Associati), che corrispondono agli uffici con rilevanza esterna, alla cui guida sono preposti titolari dei poteri gestionali di attuazione dell'indirizzo politico, titolari del budget di spesa e risk owner ai fini del modello di prevenzione della corruzione. Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario, che esercita anche le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni.

Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il Presidente, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato nella seguente figura:

ORGANIGRAMMA DELL'UNIONE MONTANA VALLE VIGIZZO (ATTUALE)



Allo stato attuale due posizioni lavorative sono coperte con p.t. al 50%, mentre la dotazione prevederebbe 3 categorie C a tempo pieno oltre a un Segretario. L'organizzazione sopra indicata riguarda la situazione dell'Unione alla data di approvazione del presente provvedimento. Nel corso del primo trimestre dell'anno 2023, l'Ente ha adottato il nuovo sistema di classificazione del personale, di cui al Titolo III° del C.C.N.L. 16/11/2022, con definizione dei nuovi profili professionali e delle nuove aree di inquadramento.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il CCNL-FL 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc...).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. 1) del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Peraltro la situazione dell'ente, in cornice sotto organico (un solo dipendente a tempo indeterminato in p.t. al 50%) non consente il lavoro agile.

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

La forza lavoro al 15 gennaio 2025, analizzata nella sottosezione 3.1, è suddivisa per categorie e per profili professionali, come risulta dalle rappresentazioni grafiche che seguono:

Categoria	Uomini	Donne
A	-	-
B	-	-
C	1	2
D	1	-
Dirigente	-	-
Segretario	-	-
TOTALE	2	2

Solo due dipendenti sono in p.t. al 50% a tempo indeterminato; i restanti sono in convenzione e/o scavalco.

SEZIONE 3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a) capacità assunzionale:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Verificato che la dotazione organica inizialmente nel momento della propria istituzione era composta da n. 3 dipendenti categoria C oltre a un Segretario in convenzione (situazione al 2019), la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dalla vigente normativa. È pertanto possibile procedere, laddove lo si voglia, all'assunzione delle medesime categorie C;

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato che l'Unione Montana Valle Vigezzo in quanto ente di nuova istituzione soggiace alla disciplina speciale contenuta nell'art. 9 comma 36 del D.L. n.78 del 31.05.2010, convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010, ove si stabilisce che: "Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze. Da ultimo, come confermato dalla Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 38 del 03.10.2022, il costo storico di riferimento del personale dell'Unione Montana della Valle Vigezzo deve quindi essere riferito all'anno 2016 ed è pari, comprensivo degli oneri e contributi a carico dell'ente con l'aggiunta dell'IRAP, alla spesa annua di (€ 126.963,59 + € 7.897,27) per un totale di € 134.860,86.

a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con esito negativo.

a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 28/01/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- si attesta che l'Unione Montana Valle Vigezzo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili alla data odierna, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Tenendo conto degli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, l'evoluzione e la programmazione dei fabbisogni di personale viene sviluppata tenendo conto dei seguenti fattori: necessità di sostituzione di personale cessato, al di fuori della programmazione;

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo.

3.3.3 STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Il piano del fabbisogno prevede, e qui si sintetizzano, le strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a dare attuazione al fabbisogno evidenziato, ricorrente alle seguenti soluzioni:

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

alla data odierna non si prevedono modifiche alla distribuzione interna del personale fra servizi/settori/aree

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

alla data odierna non si prevede di effettuare nel triennio 2025/2027 assunzioni

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

alla data odierna non si prevede di effettuare nel triennio 2025/2027 assunzioni mediante mobilità volontaria

d) progressioni verticali di carriera:

in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 3 del D.L. 80/2021, relative alle progressioni verticali, anche tra qualifiche diverse, tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dai dipendenti negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. Allo stato attuale l'ente non individua alcun profilo necessario allo svolgimento delle attività da ricoprire tramite l'istituto della progressione verticale senza titolo di studio per l'accesso dall'esterno previsto entro il termine del 31/12/2025 dall'art. 13, comma 6, dell'art. 13 del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022. Conseguentemente alla data odierna non si prevede di effettuare nel triennio 2025-2027 progressioni verticali di carriera

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

nel corso del triennio si valuterà l'attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.), tenendo conto del fatto che sussistono capacità di spesa dell'Ente per l'attivazione di tirocini o altre tipologie di spesa di personale.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, del D.Lgs. 175/17. Pertanto, non è prevista l'effettuazione nel triennio 2025-2027 di assunzioni mediante stabilizzazioni di personale.

3.3.4 FORMAZIONE

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato il 14/01/2025 una direttiva, rivolta a tutte le amministrazioni pubbliche, con cui esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l'azione delle amministrazioni pubbliche. Inoltre, la Direttiva mira a guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target, anche promuovendo l'accesso alle opportunità formative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica e dal sistema di enti pubblici preposti all'erogazione della formazione.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. A livello organizzativo, il rafforzamento delle politiche di formazione passa, innanzi tutto, attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). La formazione del personale, tuttavia, non può risolversi in una questione eminentemente tecnica: l'accurata definizione di obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale, condotta a partire da una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi, costituisce un presupposto necessario, ma non sufficiente, per una piena efficacia degli interventi formativi. Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione "valoriale" della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni. Senza la promozione di questa dimensione valoriale, la formazione non produce il "valore aggiunto" atteso e stenta a concorrere all'affermazione, nelle amministrazioni pubbliche, di una cultura manageriale e organizzativa che riconosce il valore e la centralità della formazione continua.

Il valore della formazione e la formazione che produce valore

La formazione del personale costituisce una delle determinanti della creazione di valore pubblico; quest'ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico. Le persone che ricevono formazione in aree come l'etica, l'analisi delle politiche e il coinvolgimento degli stakeholder sono meglio preparate a prendere decisioni che contribuiscono alla creazione di valore pubblico.

La formazione del personale deve essere considerata, quindi, come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa. Deve essere progettata e realizzata con l'obiettivo di incentivare l'innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione. Le organizzazioni che danno priorità alla formazione e allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, infatti, sono sempre meglio posizionate nell'alimentare costantemente la cultura dell'innovazione, promuovendo un ambiente di apprendimento che incoraggia le persone a pensare in modo critico, esplorare nuove idee e affrontare i problemi creativamente.

Allo stesso tempo, la formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Sul versante interno, la formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all'impegno dei dipendenti. La crescita delle persone attraverso la formazione e, più in generale, il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa. Questi fattori, insieme ad altri di natura organizzativa, oltre a concorrere alla realizzazione di incrementi di produttività, promuovono un clima lavorativo positivo e coeso, alimentando un ambiente in cui le persone sono incentivate a dare il meglio di sé e a contribuire proattivamente ai compiti dell'amministrazione.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

Sul versante esterno, le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale producono esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni; una più forte legittimazione delle amministrazioni costituisce un incentivo non economico dei dipendenti pubblici, una leva di engagement e una spinta all'ulteriore miglioramento delle loro competenze.

La formazione deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze delle persone: non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione. In particolare, la formazione deve permettere:

- la crescita delle conoscenze delle persone: la formazione è necessaria per consentire ai dipendenti l'acquisizione e l'aggiornamento nel tempo delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro, aumentando la consapevolezza rispetto agli strumenti, alle metodologie e alle normative che occorre conoscere per svolgere i compiti affidati e la capacità di seguirne le evoluzioni; questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all'attività che deve svolgere;
- lo sviluppo delle competenze delle persone: la formazione è rivolta al miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di problem solving, tutte essenziali per affrontare le sfide lavorative; il potenziamento delle competenze facilita l'efficacia operativa e aumenta la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;
- la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona: la formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni; sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza.

Le amministrazioni devono pertanto sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa:

- a) in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. "formazione iniziale", che precede l'assunzione, oppure interviene immediatamente dopo, ma tendenzialmente prima che il dipendente assuma effettivamente e completamente le funzioni della propria qualifica; le amministrazioni devono curare particolarmente il processo di inserimento del personale neoassunto (*onboarding*), predisponendo percorsi formativi che combinino il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento e *mentoring* volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa;
- b) nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni per effetto di processi di mobilità, volontaria o obbligatoria, considerata la rilevanza delle attività formative ai fini dello sviluppo professionale del dipendente che vi prende parte: in questo caso, la formazione attiva un circolo virtuoso e assolutamente decisivo per colmare i *gap* di competenze nelle amministrazioni; per un verso, incentiva i dipendenti a rispettare il proprio dovere di formarsi al fine di cogliere le opportunità di carriera; per l'altro verso, incentiva l'amministrazione e i suoi dirigenti a rispettare scrupolosamente tutti i propri nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. "elevate professionalità";

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

- c) in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro, fino alle aspettative di ruolo, in modo da agevolare la promozione e attuazione del cambiamento e al contempo contribuire alla crescita complessiva del sistema di competenze dell'amministrazione;
- d) continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (life-long learning): l'investimento delle amministrazioni nella promozione di processi di apprendimento continuo permette alle persone di acquisire competenze aggiornate che possono portare a miglioramenti nei processi, innovazioni nei servizi e modelli di erogazione più efficaci; attraverso programmi di formazione mirati, le persone possono essere messe nelle condizioni migliori per sviluppare autonomamente nuove ipotesi di soluzioni alle domande e ai bisogni di persone e comunità qualificandosi come agenti di cambiamento all'interno delle proprie amministrazioni.

Piano Triennale della Formazione

Obiettivo del piano della formazione è quello di:

- a) superare le criticità, rafforzare e aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- b) favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- c) consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- d) misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- e) favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

La realizzazione degli obiettivi di sviluppo delle competenze del capitale umano pubblico nella prospettiva della crescita delle persone, del rafforzamento della capacità amministrativa, del miglioramento della performance e della produzione del valore pubblico richiede un significativo ampliamento e un miglioramento coordinato dell'offerta formativa.

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal PNRR, l'Unione si avvale delle piattaforme Syllabus e Minerva di Formula EDK, che consentono, tra l'altro, di:

1. verificare lo "stato di salute" delle competenze del proprio capitale umano e, quindi, attivare percorsi formativi specifici per ciascun dipendente finalizzati a colmare i propri gap di competenza, rilevati attraverso l'assessment individuale in entrata;
2. rafforzare diffusamente le competenze trasversali del proprio personale, nella prospettiva della formazione continua;
3. concorrere all'assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per Enti con meno di 50 dipendenti, come l'Unione Montana della Valle Vigizzo, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nelle more di valutare un'integrazione degli strumenti di monitoraggio delle varie sezioni del PIAO, in sede di prima applicazione il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO è affidato:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027

- a) per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance al Nucleo di Valutazione secondo le vigenti modalità di misurazione e valutazione della performance e mediante l'eventuale impiego di questionari sulla customer satisfaction secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza al RPCT ai report previsti dal vigente modello indicato nel PTPCT (di cui all'apposita sezione del presente PIAO) e secondo le modalità definite dall'A.N.A.C. (relazione annuale del RPCT);
- c) su base triennale dal Nucleo di valutazione o dall'OIV, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.