

**Unione dei Comuni
Vallata del Tronto**

Castel di Lama - Castorano - Colli del Tronto - Offida - Spinetoli

UNIONE DEI COMUNI VALLATA DEL TRONTO

Provincia di ASCOLI PICENO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

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)*

Via Carrafo, 22 - 63082 CASTEL DI LAMA (AP) - P.I. 01831380447
tel. 0736 892522 - fax 0736 893483
www.unionecomunitronto.it
e mail: info@unionecomunitronto.it - pec: protocollo@pec.unionecomunitronto.it

Indice

- 1. Premessa e riferimenti normativi**
- 2. Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027**
- 3. Allegati**

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

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, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 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 Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'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, 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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

- 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.

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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il presente Piano intende aggiornare il PIAO 2024-2026, come sopra approvato integrandone e aggiornandone i dati relativi all'anagrafica e ad alcuni riferimenti come appresso indicati, sulla base delle indicazioni più recenti fornite dall'ANAC con le deliberazioni e i documenti sopra indicati.

Per l'aggiornamento del presente PIAO si tiene conto della deliberazione n. 495 del 25.09.2024 dell'ANAC, recante "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi", che vengono allegati al presente piano. Con essa sono state pure diramate istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013, contenente alcune raccomandazioni per il corretto inserimento dei dati nelle diverse sottosezioni di Amministrazione trasparente.

Inoltre, l'ANAC ha posto in consultazione ed ha in corso di approvazione il Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 PNA 2022, che costituisce un documento per fornire indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Il documento tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da ANAC nei precedenti PNA, come riepilogate nell'All. 4) al PNA 2022.

Per quanto sopra il PIAO dell'Unione dei Comuni Vallata del Tronto viene redatto secondo le modalità semplificate, avendo l'Ente un numero di dipendenti inferiore a 50, come fissato dalla suddetta normativa.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n.9 del 30/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 10 del 30/12/2024.

Ai sensi dell'art.1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022, devono intendersi integrati nel presente Piano il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano delle azioni positive.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Unione dei Comuni Vallata del Tronto

Indirizzo: Via Carrafo n. 22, Castel di Lama (AP)

Codice fiscale/Partita IVA:01831380447

Presidente: Ing. Mauro Bochicchio

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 26073

Telefono: 0736/892522

Sito internet: www.unionecomunitronto.it

E-mail: info@unionecomunivallatatronto.it

PEC: protocollo@pec.unionecomunitronto.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rinvia integralmente alla Ses del Dup approvato con deliberazione della Consiglio dell'Unione n. 9 del 30.12.2024, da intendersi allegato al presente Piano.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per la disamina del contesto interno si rinvia integralmente alla SES del Dup approvato con deliberazione della Consiglio dell'Unione n. 10 del 30.12.2024 da intendersi allegato al presente Piano, nonché al fabbisogno triennale di personale, parte integrante del presente Piao.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	I contenuti di detta sezione sono riconducibili agli obiettivi strategici contenuti nel DUP 2025-2027 approvato definitivamente con <u>deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 9 del 30/12/2024. (ALL. A)</u>
Sottosezione di programmazione Performance	<p>I contenuti di detta sezione sono riconducibili al Piano PERFORMANCE 2025, i cui obiettivi vengono approvati in tale sede.(ALL.B)</p> <p>I contenuti di detta sezione sono riconducibili anche al Piano delle Azioni Positive 2024-2027 approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 48 del 20.12.2024 Pubblicato nell'apposita sezione di amministrazione Trasparente di codesto ente. (ALL. C)</p>

<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>I contenuti di detta sezione sono riconducibili al Piano della prevenzione della Corruzione e della trasparenza aggiornato per il triennio 2023/2025 con <u>deliberazione di Giunta dell'Unione n. 11 del 20 aprile 2023 che si conferma in tale sede.</u></p> <p>Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower);</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>Struttura organizzativa, di cui all'allegato B del Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Unione n. 17 in data 16/05/2019.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Si è in attesa del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Centrali 2022-2024 per una disciplina dettagliata del Lavoro Agile, dunque, l'istituto del lavoro agile presso l'Unione dei Comuni Vallata del Tronto rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, approvato in tale sede.</p>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le 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”; *in particolare con il supporto dell'organo di revisione dei conti e dell'OIV*
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttive trasparenza”; *in particolare con il ruolo del RPCT*
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, 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.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO

Nel rispetto della normativa sopra richiamata ed in ottemperanza all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, la presente sezione del PIAO approfondisce soprattutto la parte relativa ai rischi corruttivi e al perseguimento della trasparenza amministrativa, che appaiono in necessaria correlazione con la programmazione degli obiettivi e delle performance organizzative e individuali. Difatti, trattandosi di un ente con meno di 50 dipendenti la presente sezione ai sensi dell'art.6 del D.M. n.132/2022 non deve essere redatta.

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e all'aggiungimento dello scopo prefissato.

Per poter misurare e valutare la propria performance l'Ente deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder (dall'inglese “to hold a stake”, avere un interesse, detenere un diritto nei confronti di qualcosa) e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi, nonché nella valutazione del risultato.

Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini occorre avviare una vera e propria programmazione strategica.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente c'è il Documento Unico di Programmazione (DUP) e la relativa Nota di Aggiornamento, come annualmente approvate.

Il DUP, cui la presente sottosezione rinvia integralmente, è lo strumento che permette

l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La Sezione Strategica (SeS) costituisce la prima parte del documento, nonché la base per la redazione della successiva Sezione Operativa (SeO) e sviluppa le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.

La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP/Nota di Aggiornamento, contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione. La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente e alle sue società partecipate, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono attuate attraverso l'azione posta in essere dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione secondo le linee di indirizzo strategiche per ogni obiettivo del programma di governo e le Linee Programmatiche di mandato, approvate al momento dell'insediamento dell'Amministrazione comunale.

Per l'anno 2025 l'Unione ha approvato definitivamente il DUP con deliberazione di Consiglio n.9 del 30/12/2024.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", noto anche con l'acronimo PTCPT, per il triennio 2023/2025 è stato approvato con la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 11 del 20 aprile 2023, pubblicato nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, che ha aggiornato la presente sezione del PIAO.

Il suddetto PTPCT, con le opportune modifiche e rivisitazioni, si conferma per il triennio 2025/2027 e viene allegato al presente Piano, costituendone parte integrante e sostanziale (**ALL. D**).

La presente sezione del P.I.A.O. dà esecuzione a quanto disposto dagli artt. 6 e 4, comma 1, lett. c), del decreto Ministeriale 30.06.2022 n.132 e al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 emanato dall'ANAC con i successivi aggiornamenti.

PERFORMANCE

L'Unione dei comuni Vallata del Tronto ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 16.05.2019 il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dunque al titolo VIII è stata regolamentata la PERFORMANCE.

Risulta approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2024 – 2027 con delibera di Giunta dell'unione n. 48 del 20.12.2024, pubblicato nell'apposita sezione di amministrazione Trasparente.

L'ANAC con deliberazione n. 7 del 17.01.2023 ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, che al paragrafo 10 prevede procedure semplificate per le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti. Il suddetto Piano stabilisce che, dopo la prima adozione del PIAO, avvenuta per l'Unione dei Comuni Vallata del Tronto con deliberazione della Giunta n. 3 del 27.03.2023, le Amministrazioni possono confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con

apposito atto dell'organo di indirizzo. A tal fine, occorre attestare che nell'anno precedente non si siano verificate le seguenti condizioni:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nell'anno 2024 le suddette condizioni non si sono verificate.

Tuttavia, il presente Piano, pur confermando l'impianto degli atti programmatici già adottati dall'Ente, ha la finalità di rielaborare in maniera organica quello adottato per gli anni 2024-2026, al fine di tener conto della disciplina sopravvenuta. Tali aree ricomprendono, quale rischio a partire dal livello alto, quelle indicate all'art.6 del Decreto Ministeriale n.132 del 30.06.2022, emanato ai sensi dell'art. 1, comma 3, del DPR n.81/2022, ovvero: 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.

La mappatura dei processi, effettuata in occasione dell'approvazione del suddetto PTCPT, è oggetto di costante monitoraggio e non richiede, rispetto alla elaborazione precedente, misure di aggiornamento in questa fase.

Il trattamento dei suddetti rischi ha condotto all'individuazione, alla progettazione e alla programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo.

OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici del piano mirano alla promozione di maggiori livelli di trasparenza, da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013), coordinati con quelli fissati dagli altri documenti di programmazione.

In particolare, nel triennio 2025/2027 si intendono perseguire i seguenti macro-obiettivi:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- la continua attività di formazione del personale in servizio, con particolare riguardo al Codice di comportamento adottato dal Comune e ai doveri dei pubblici dipendenti.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti pubblici.

TRASPARENZA

L'ANAC con delibera n.7 del 17.01.2023 ha aggiornato con l'Allegato 9 gli obblighi di pubblicazione per la sottosezione Bandi di gara e contratti. In particolare, in tale allegato l'Autorità elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sottosezione di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente". Tale impostazione consente una migliore comprensione dello svolgimento delle procedure contrattuali. Considerato l'impatto organizzativo di questa

modalità di pubblicazione, il pieno raggiungimento dell'obiettivo si ritiene possa essere informato al principio di gradualità e progressivo miglioramento.

Con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 l'ANAC ha provveduto all'aggiornamento 2023 del PNA 2022, fornendo chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022 in materia di contratti pubblici, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice.

Con deliberazione n. 495 del 25.09.2024 l'ANAC ha provveduto all'approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che aggiornano le modalità degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto, mettendo a disposizione ulteriori schemi in corso di sperimentazione.

In particolare, il primo schema contiene i dati da pubblicare ai sensi dell'art. 4-bis del d.lgs. 33/2013, secondo cui "Ciascuna amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale, in una parte chiaramente identificabile della sezione "Amministrazione trasparente", inserisce i dati sui propri pagamenti e ne permette la consultazione in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari.

Il secondo schema riguarda gli obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. 33/2013.

Il terzo schema attiene agli "Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione" ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 33/2013.

I tre schemi saranno oggetto di inserimento nel sito Amministrazione trasparente, da attuare gradualmente nel corso del 2025 entro il termine stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Con la suddetta deliberazione n.495/2024 l'ANAC ha anche indicato istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013, offrendo alcune raccomandazioni per il corretto inserimento dei dati nelle diverse sottosezioni di Amministrazione trasparente, che saranno oggetto di specifica informazione agli uffici dell'Ente per una sollecita attuazione.

In particolare, sono stati specificati i requisiti di qualità dei dati oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013: Integrità, Completezza, Tempestività, Costante Aggiornamento, Semplicità di Consultazione, Comprensibilità, Omogeneità, Facile Accessibilità e Riutilizzabilità, Conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione, Indicazione della loro provenienza, Riservatezza.

I Responsabili di ciascuna Area (Amministrativa, Tecnica e Finanziaria), per i procedimenti di rispettiva competenza, procedono alla validazione dei dati da pubblicare attraverso un processo che assicura la corrispondenza dei dati finali con le suddette caratteristiche qualitative, al fine di assicurare un certo livello di qualità ai dati stessi mediante una sistematica attività di verifica che ne precede la diffusione, avuto riguardo alla comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni da pubblicare.

Qualora i dati da pubblicare risultino in tutto o in parte non conformi e/o non rispettosi dei requisiti di qualità, il responsabile dell'Area, competente alla validazione, deve segnalare al RPCT le ipotesi in cui: a) il dato è pubblicabile provvisoriamente, in quanto le difformità rilevate sono lievi e sarà sostituito non appena disponibili dati conformi; b) il dato non è pubblicabile, in quanto le difformità sono macroscopiche.

Di tali segnalazioni il RPCT tiene conto nel monitoraggio della sezione "Amministrazione trasparente", quale responsabile del monitoraggio sull'attuazione delle misure di trasparenza anche sulla qualità dei dati.

L'OIV, nello svolgimento dell'attività di attestazione dello stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC, verifica oltre alla presenza/assenza

del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente», ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza, ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative e se è riferito a tutti gli uffici, l'aggiornamento e il formato aperto ed elaborabile del dato pubblicato.

Il RPCT verifica la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del presente Piano e può chiedere la produzione di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

Le misure di trasparenza contenute nell'allegato D sono conservate ai soli fini di individuare in maniera dettagliata i soggetti chiamati ad aggiornare le singole sezioni del sito di Amministrazione Trasparente. Ad esso si sostituiscono dal 2025 le misure individuate dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 PNA 2022, che costituiscono le misure di monitoraggio da attuare, come indicate nell'allegato G misure generali al presente Piano.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

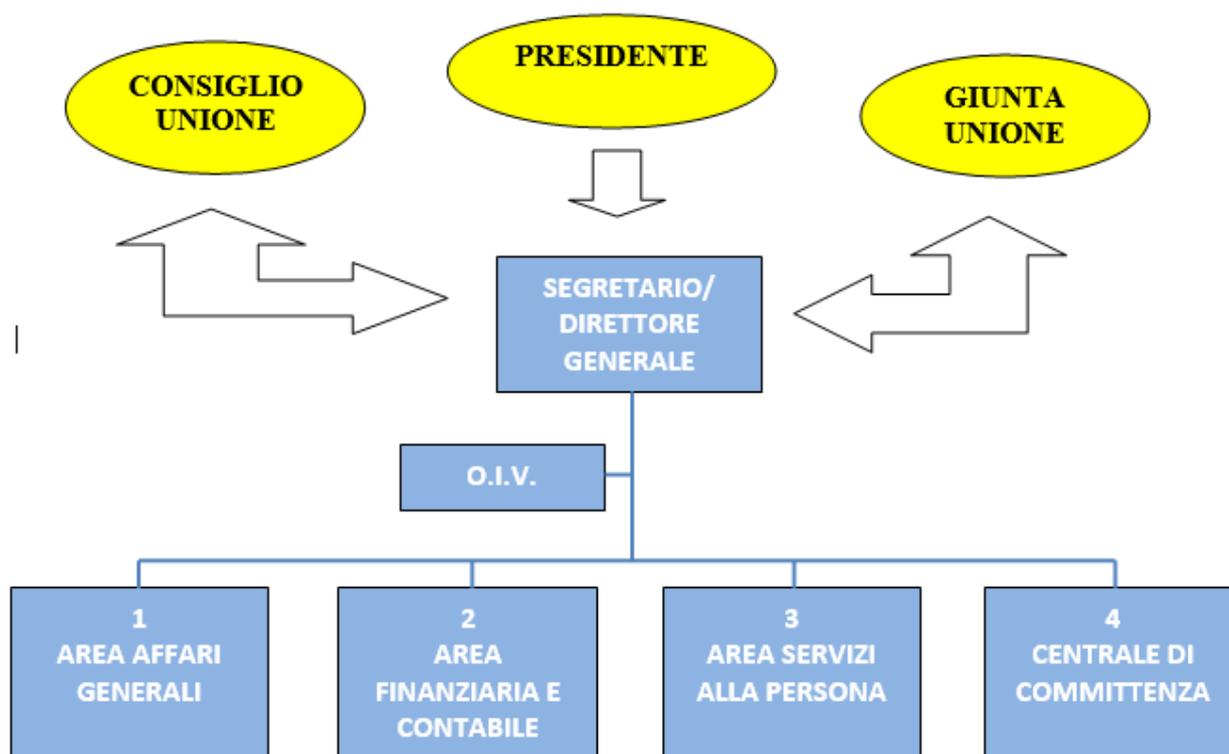
STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Unione in forza dell'APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI (deliberazione della Giunta dell'Unione n. 17 del 15/05/2019), si articola in n. 4 Aree che costituiscono gli uffici di vertice dell'ente, competenti all'adozione degli atti gestionali; a tali Aree sono assegnati n. 6 Responsabili di Area cui è attribuita la posizione organizzativa (l'area Centrale di committenza ha 3 responsabili) n. 5 dipendenti a tempo indeterminato e n. 2 a tempo determinato.

I responsabili dell'area Finanziaria e Centrale di Committenza sono dipendenti di altri Comuni appositamente autorizzati.

Il Segretario e Responsabile dell'area Affari Generali è dipendente dell'ente ed è stato nominato con decreto del presidente n. 6 del 21.12.2023.

Nella tabella seguente è sintetizzata la struttura organizzativa con l'indicazione degli uffici.



L' Organismo Indipendente di Valutazione, gestito in forma associata con i Comuni facenti parte dell'Unione, è stato riconfermato per il triennio 2025 - 2028 con decreto del Presidente n. 2 del 24/01/2025.

Risulta approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2028 con deliberazione di Giunta dell' Unione n. 48 del 20.12.2024, pubblicato nell' apposita sezione di amministrazione Trasparente.

La mappa organizzativa dell'Unione comprende i seguenti dipendenti:

Personale in servizio al 31/12/2024

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari T.P. Ind	4	4	
Funzionari p.t – Ind	1	1	
Funzionari T. Det	2	0	2 tempo determinato
Funzionari Incarichi Extra Ist CUC	3	0	3 tempo determinato
Funzionari Incarichi Extra Ist. Area Fin	1	0	1 tempo determinato
TOTALE	11	5	6

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il presente Piano, pur confermando l'impianto degli atti programmatici già adottati dall'Ente, ha la finalità di aggiornare i dati variati e di modificare la sezione relativa al fabbisogno del personale. In merito alla programmazione del personale, l'Ente ha approvato con deliberazione di Giunta n. 2 del 05/02/2024 il PIAO 2024/2026 contenente il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026.

In merito alla programmazione del personale per l'anno 2024, al 09.01.2024 si è verificata la cessazione per raggiunti limiti d'età di una unità di personale Area Servizi alla Persona a tempo pieno e indeterminato (responsabile dell'area).

Personale in servizio al 31/12/2024

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari T.P. Ind	4	4	
Funzionari p.t – Ind	1	1	
Funzionari T. Det	2	0	2 tempo determinato
Funzionari Incarichi Extra Ist CUC	3	0	3 tempo determinato
Funzionari Incarichi Extra Ist. Area Fin	1	0	1 tempo determinato
TOTALE	11	5	6

Di seguito viene riportato il fabbisogno dell'Ente per il prossimo triennio:

- **Assunzioni con risorse trasferite dagli Enti Associati**

Anno 2025-2026-2027

Autorizzazione in via generale di assunzioni tramite concorso o graduatoria di altro ente a tempo pieno/parziale e indeterminato che dovessero derivare da trasferimenti di capacità assunzionale degli Enti Associati;

- **Assunzioni rientranti nei limiti normativi dell'Ente**

Anno 2025

Assunzione tramite concorso ovvero graduatoria di altro ente di personale area Funzionari (ex D1) in sostituzione di personale collocato a riposo, Area Servizi alla persona;

- **Assunzioni con risorse proprie a tempo determinato**

Anno 2025-2026-2027

Autorizzazione di assunzioni a tempo determinato ovvero continuazioni/proroghe di contratti esistenti che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, c. 28, del D.L.78/2010 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile e precisamente:

quanto a massimo euro 60.000,00 di retribuzione lorda annua, per tempi determinati area Funzionari anche ad incarico ex art 110 Tuel ovvero area Istruttori da suddividersi nella seguente modalità:

- Area Affari Generali (euro 23.175,61 di retribuzione lorda annua);
- Area Finanziaria (euro 12.573,36 di retribuzione lorda annua);
- Area Finanziaria (euro 8.382,23 di retribuzione lorda annua) per incarichi extra istituzionali art 53, commi 6 e 7, D. Lgs 165/2001;
- Area C.U.C. (euro 12.573,36 di retribuzione lorda annua) per incarichi extra istituzionali art 53, commi 6 e 7, D. Lgs 165/2001;

nel rispetto del principio enunciato dalla deliberazione della Corte dei Conti-Sezione Autonomie n. 1/SEZAUT/2017/QMIG e da suddividersi in relazione alle esigenze segnalate dai responsabili dei vari settori;

Assunzioni etero finanziate a tempo determinato

Anno 2025-2026-2027

- quanto a euro 25.146,71 di retribuzione lorda annua, Assistente Sociale/Sociologo Area Funzionari (ex D1) Tempo Pieno e Determinato (pari a n. 1 Funzionario CCNL 2019/2021), Servizio Politiche sociali, personale finanziato con i fondi "Povertà" di cui al D. Lgs 15.09.2017 n. 147, destinata a personale per n. 3 annualità con obiettivo del rafforzamento del servizio sociale professionale per la presa in carico inclusa la componente sociale della valutazione multidimensionale, dipendente attualmente in servizio con inizio 02.10.2022 (matr 240);
- quanto a euro 50.293,42 di retribuzione lorda annua, per n. 2 Assistente Sociale/Sociologo area Funzionari (ex D1) Tempo Pieno e Determinato (paria a n. 2 Funzionari CCNL 2019/2021), Servizio Politiche sociali, personale finanziato con i fondi "Povertà" di cui al D.M 30.12.2021 e della Deliberazione della Giunta Regionale n. 1722 del 19.12.2022 che ne ha stabilito i criteri di riparto, annualità del Fondo anno 2021 (somma assegnata di euro 200.875,82), destinata a personale per n. 3 annualità con obiettivo del rafforzamento del servizio sociale professionale per la presa in carico inclusa la componente sociale della valutazione multidimensionale, attualmente n. 1 dipendente (matr 280) in servizio con inizio

15.04.2024;

- Personale assegnato dal **Decreto del Direttore MLPS registro decreti 40.14-03-2025** a seguito del riparto di personale da assumere a valere sulle risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021/2027 – Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali:
 - a. n. 1 Amministrativo
 - b. n. 1 Contabile
 - c. n. 1 Educatore / Pedagogista

Personale da assumere solo a seguito di convenzione da stipularsi con il Ministero che preveda il rimborso integrale della spesa e per il tempo determinato di 3 anni. La selezione e il concorso per il personale verrà svolto dallo stesso Ministero che individuerà il personale da assumere: nessuna procedura selettiva verrà svolta dall'Ente.

- **Assunzioni etero finanziate a tempo indeterminato**

Ai sensi del D. Lgs 147/2017 e a seguito della L. 104 del 04.07.2024 art. 1 le Unioni di Comuni hanno acquisito la deroga ai vincoli assunzionali per assunzioni di assistenti sociali con l'obiettivo, imposto dalla legge, del raggiungimento del rapporto "n. 1 assistente sociale a 5.000 abitanti" attraverso l'assunzione a tempo pieno e indeterminato. (**Decreto del Direttore MLPS Registro Ufficiale 1233.31-01-2025**)

Trattasi di assunzioni etero finanziate e quindi che non incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente (in quanto coperte da trasferimenti Ministeriali).

Anno 2025

- n. 2 Assistenti sociali da reclutare con concorso o mobilità tempo pieno e indeterminato

Anno 2026

- n. 2 Assistenti sociali da reclutare con concorso o mobilità tempo pieno e indeterminato

Tali assunzioni permetteranno di raggiungere l'obiettivo impostato dall'art. 1, c 797 della L. 178/2020 e seguenti ovvero il livello essenziale di sistema nei termini di un rapporto assistenti sociali e popolazione minimo di 1:5.000 residenti e che dispone l'erogazione di un contributo economico ulteriore a favore degli Ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente una volta raggiunto l'obiettivo anche al fine del suo mantenimento

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Relativamente alla formazione del personale si terrà conto delle priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze. La programmazione e la gestione delle attività formative devono tener conto delle numerose disposizioni normative, al fine di favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, nel rispetto delle direttive impartite dagli organi sovraordinati e dal Ministro della Pubblica Amministrazione.

Saranno privilegiati obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi: - transizione digitale della PA per diffondere una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, dell'eGovernment e dell'Open government;

- diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;

- prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- Anticorruzione e trasparenza e Privacy;
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Codice contratti pubblici
- formazione obbligatoria dei dipendenti, per i quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o iscrizione albi o albi speciali;
- specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

In relazione alle risorse interne ed esterne utilizzabili ai fini delle strategie formative, l'Ente promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite enti convenzionati o istituzioni od agenzie preposte, le forme di formazione/aggiornamento mediante:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale: tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

In merito alle misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non), in applicazione della normativa vigente in materia di diritto allo studio (art. 46 e 47 CCNL Funzioni Locali 2019-2021) l'Ente favorisce percorsi di studio e specializzazione.

23

Tenuto conto di quanto sopra, gli obiettivi e i risultati attesi sono indirizzati alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze e all'innalzamento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti. In tal modo, gli interventi formativi si propongono di:

- trasmettere idonee competenze ed aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali e professionali
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale in coerenza con la posizioni di lavoro ricoperta
- arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'art.6 del Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione n.132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione. Tuttavia, si ritiene di indicare in questa sede le direttive da seguire per il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Esso sarà effettuato con cadenza annuale in relazione al monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Area dell'Ente, coinvolgendo i Responsabili di Area, che a loro volta con la suddetta cadenza daranno atto e relazioneranno circa il monitoraggio svolto rispetto ai singoli responsabili dei processi/procedimenti.

Inoltre, esso sarà effettuato:

- secondo le 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”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, 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.

ALLEGATI:

- **ALL. A: DUP 2025 – 2027**
- **ALL. B: OBIETTIVI PERFORMANCE 2025**
- **ALL. C: PIANO AZIONI POSITIVE 2024 – 2027**
- **ALL. C: PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2023 – 2025.**