

# **UNIONE DEI COMUNI COSTA DEL SINIS TERRA DEI GIGANTI**

**Comuni di Baratili San Pietro, Cabras, Riola Sardo, San Vero Milis**

Sede provvisoria: Comune di Cabras – Piazza Eleonora 1 – 09072 Cabras (OR)

C. F. – P. IVA 01211910953

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026**

*(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci". Il suddetto termine è da intendersi ordinatorio e non perentorio.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. 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 30 giugno 2022 , n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.”;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

#### **LA SEMPLIFICAZIONE PER GLI ENTI SINO A 49 DIPENDENTI**

L'art. 1 comma 3 del DPR 24 Giugno 2022 n. 81 prevede che gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione. Trattasi del Decreto n. 132/2022, in vigore dal 22 settembre 2022, che all'art. 6 prevede modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Ne risulta:

| SEZIONE   | SOTTOSEZIONI (OVE PREVISTE)              | OBBLIGO DI INSERIMENTO |    |
|-----------|------------------------------------------|------------------------|----|
|           |                                          | SI                     | NO |
| Sezione 1 | Scheda anagrafica dell'amministrazione   | SI                     |    |
| Sezione 2 | 2.1 Valore pubblico                      |                        | NO |
|           | 2.2 Performance                          |                        | NO |
|           | 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza      | SI                     |    |
| Sezione 3 | 3.1 Struttura organizzativa              | SI                     |    |
|           | 3.2 Organizzazione del lavoro agile      | SI                     |    |
|           | 3.3 Piano triennale fabbisogni personale | SI                     |    |
| Sezione 4 | Monitoraggio                             |                        | NO |

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026**

| <b>SEZIONE 1</b>                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Ente</b>                                                                              | Unione dei Comuni Costa del Sinis Terra dei Giganti                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Indirizzo</b>                                                                         | Riola Sardo, Via Roma 60/A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Recapito telefonico</b>                                                               | N.D.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Indirizzo sito internet</b>                                                           | <a href="https://www.unionesinisgiganti.it">https://www.unionesinisgiganti.it</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>e-mail</b>                                                                            | <a href="mailto:protocollo@pec.unionesinisgiganti.it">protocollo@pec.unionesinisgiganti.it</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>PEC</b>                                                                               | <a href="mailto:protocollo@pec.unionesinisgiganti.it">protocollo@pec.unionesinisgiganti.it</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Codice fiscale</b>                                                                    | 01211910953                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Partita IVA</b>                                                                       | 01211910953                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Presidente</b>                                                                        | Dott. Ing. Andrea Abis (Sindaco del comune di Cabras)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Numero dipendenti al 31.12.2023</b>                                                   | 0 a tempo indeterminato<br>8 a tempo determinato e parziale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Numero abitanti al 31.12.2023</b>                                                     | 14.459<br>dei quali:<br>- Baratili San Pietro 1.210<br>- Cabras 8.831<br>- Riola Sardo 2.010<br>- San Vero Milis 2.408                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Estensione</b>                                                                        | L'Unione dei Comuni si estende su una superficie complessiva di 228,88 km <sup>2</sup> e comprende i Comuni di Baratili San Pietro, Cabras, Riola Sardo e San Vero Milis.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Costituzione</b>                                                                      | In data 30 dicembre 2016 presso il Comune di Riola Sardo è stato sottoscritto l'atto costitutivo dell'Unione dei Comuni Costa del Sinis Terra dei Giganti con allegato lo Statuto, inserito nel Repertorio degli atti soggetti a registrazione in caso d'uso al n. 17/2016.<br>L'atto costitutivo con allegato lo Statuto è stato pubblicato sul BURAS - n. 4 - parte III del 19 gennaio 2017 e lo stesso è entrato in vigore ai sensi dell'art. 6, comma 5 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267. |

|                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>SEZIONE 2</b><br><b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> |
|--------------------------------------------------------------------------|

|                                                                 |                |
|-----------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>2.1 Valore pubblico</b>                                      | <b>OMISSIS</b> |
| <i>Ente non tenuto all'adozione della presente sottosezione</i> |                |

|                                                                 |                |
|-----------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>2.2 Performance</b>                                          | <b>OMISSIS</b> |
| <i>Ente non tenuto all'adozione della presente sottosezione</i> |                |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>Premessa</b></p> <p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>Nella predisposizione di tale sezione occorre tenere conto in particolare del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato definitivamente dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17.01.2023 e che avrà validità per il prossimo triennio.</p> <p>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 particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> 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.</li><li>- 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.).</li><li>- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).</li><li>- 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.</li></ul> |

Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle 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.

L'Unione dei Comuni Costa del Sinis Terra dei Giganti, con Delibera di giunta n. 31 del 1° luglio 2022, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T) per il triennio 2022- 2024.

In assenza di fenomeni corruttivi e di modifiche organizzative rilevanti, non si procede ad aggiornare il PTPCT vigente poiché sussistono le condizioni esplicitate dall'ANAC nel PNA 2022/2024 (cfr. punto 10.1.2 "La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente"):

*L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*

Nella fattispecie:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti siano stati modificati gli obiettivi strategici.

Scaduto il triennio di validità, il Piano sarà modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

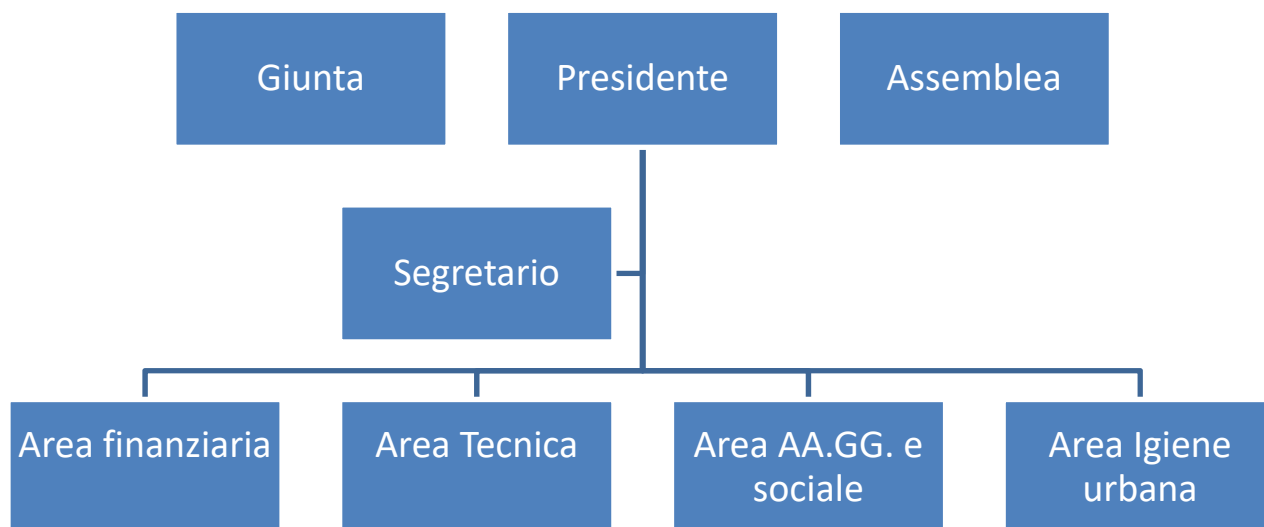
##### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Unione dei Comuni:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

##### ORGANIGRAMMA

L'ente attualmente è organizzato sulla base del seguente organigramma:



##### LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

I livelli di responsabilità presenti nell'ente, giusta decreto sindacale n. 1 del 7 febbraio 2024, sono attualmente i seguenti:

| SETTORE       | TITOLARE P.O. - RESPONSABILE                                                                                  |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Finanziario   | Rag. Silvio Salvatore Marche                                                                                  |
| Tecnico       | Dott. Ing. Sara Angius                                                                                        |
| AA.GG.        | Dott.ssa Barbara Poddi a tutto il 31.10.2024<br>a far data dal 13.12 sostituita dalla<br>Dott.ssa Lucia Motzo |
| Igiene urbana | Dott. Ing. Giangavino Pilu                                                                                    |

I profili professionali attuali dall'ente sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16 novembre 2022, delle prescrizioni dell'articolo 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022 sono i seguenti:

#### *AREA DEGLI ISTRUTTORI*

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.

Requisiti di base per l'accesso: Scuola secondaria di secondo grado

#### *AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE*

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Appartengono, altresì, a quest'area i lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell'insegnamento, della formazione, dell'assistenza della cura diretta all'utenza.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Requisiti di base per l'accesso: Laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali.

**AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE**

La dotazione organica dell'ente per il 2024-2026 è pari alle unità in utilizzo al 31.12.2023 ed è riassunta come segue:

| Servizio                | Area                    | Unità    | Ore settimanali |
|-------------------------|-------------------------|----------|-----------------|
| <i>Finanziario</i>      | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                         | Istruttore              | 1        | 12              |
| <b>Totale</b>           |                         | <b>2</b> | <b>24</b>       |
|                         |                         |          |                 |
| <i>Tecnico</i>          | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                         | Funzionario E.Q.        | 1        | 10              |
| <b>Totale</b>           |                         | <b>2</b> | <b>22</b>       |
|                         |                         |          |                 |
| <i>AA.GG. – Sociale</i> | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                         | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
|                         | Istruttore              | 1        | 6               |
| <b>Totale</b>           |                         | <b>3</b> | <b>24</b>       |
|                         |                         |          |                 |
| <i>Igiene urbana</i>    | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
| <b>Totale</b>           |                         | <b>1</b> | <b>12</b>       |

**ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO**

L'Unione si avvale e intende continuare ad avvalersi per la programmazione finanziaria, ai sensi e per gli effetti dell'art.1 comma 557 della legge 30 dicembre 2004 n. 311 (c.d. "scavalco d'eccedenza"), fuori dall'orario di servizio dell'Ente di appartenenza e/o co-utilizzo infraorario contrattuale.

Le assunzioni vengono programmate in ragione degli spazi consentiti dai fondi specifici regionali per l'attuazione della programmazione territoriale, nonché dalle cessioni di quote di spesa di personale da parte dei singoli Enti associati.

**INTERVENTI CORRETTIVI**

E' prevista un'attività di monitoraggio, che preveda eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare l'assetto organizzativo al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

#### MISURE ORGANIZZATIVE

L'Unione dei Comuni Costa del Sinis Terra dei Giganti non è attualmente dotata di una sede propria con uffici, pertanto la modalità di svolgimento dell'attività lavorativa è essenzialmente in remoto.

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.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle Leggi n. 124/2015 e n. 81/2017), delle Linee Guida della Funzione Pubblica.

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.

Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro.

Il Dipendente è tenuto a rispettare il monte ore giornaliero e settimanale.

Il lavoratore che presta il proprio servizio in lavoro agile ha l'obbligo di assolvere i compiti a lui assegnati con la massima diligenza, in conformità a quanto disposto per la prestazione ordinaria ed a quanto richiesto dal proprio responsabile, conservando gli stessi diritti ed obblighi del lavoratore in sede.

Per svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile gli strumenti tecnologici utili e necessari sono a carico del lavoratore, ovvero, qualora svolto nelle sedi dei Comuni associati o comunque facenti parte della P.T. RAS, da parte del medesimo Ente.

#### **PIATTAFORME TECNOLOGICHE**

Come previsto dalla normativa vigente, per le finalità connesse alla corretta gestione dell'organizzazione del lavoro a distanza, l'ente si è dotato di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione per conservare la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni.

#### **COMPETENZE PROFESSIONALI**

La formazione, finalizzata al miglioramento delle competenze professionali, rappresenta un ulteriore fattore abilitante per la diffusione del lavoro agile, su cui l'Amministrazione intende investire anche nella fase di implementazione del lavoro agile. Anzi, si può dire che essa rappresenti la vera chiave di volta per l'affermazione di una cultura organizzativa capace di generare una nuova *forma mentis* che si concretizza in autonomia, responsabilità e flessibilità/plasticità.

Ove le competenze abilitanti non siano sufficientemente diffuse, l'amministrazione dovrà progettare adeguati percorsi di formazione del personale.

#### **OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE**

L'obiettivo è conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

#### **CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE**

Di seguito, vengono elencati, a titolo non esaustivo, i possibili benefici di una corretta attuazione del lavoro agile:

- aumento della produttività e qualità del lavoro;
- acquisizione di capacità di utilizzo di strumenti lavorativi a distanza;
- maggiore senso di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi di ufficio e personali, maggiore
- applicazione di flessibilità nell'organizzare le attività lavorative anche attraverso il bilanciamento dell'uso delle tecnologie digitali con gli strumenti tradizionali di collaborazione;
- maggior benessere organizzativo;
- promozione dell'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promozione e diffusione delle tecnologie digitali e connessa razionalizzazione delle risorse strumentali.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

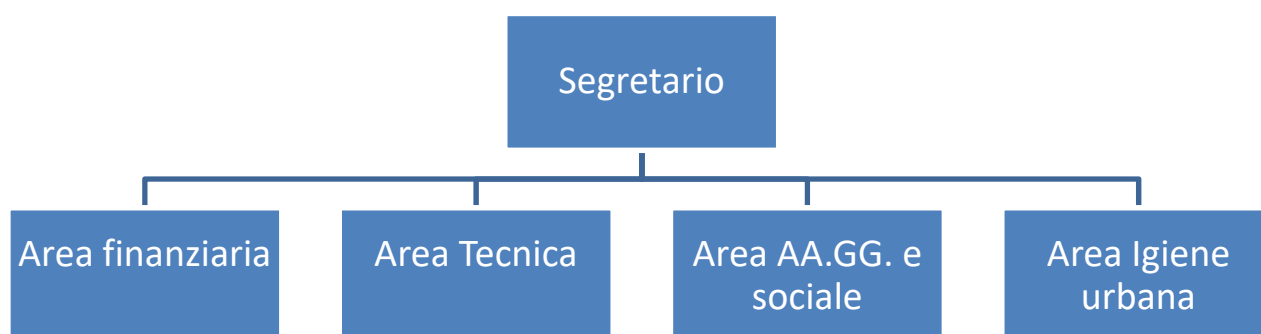
#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

##### Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

##### Struttura organizzativa

La struttura organizzativa prevede l'articolazione dell'Ente in 4 servizi: Finanziario, Tecnico, Affari generali e sociale, Igiene urbana.



L'Unione dei Comuni è stata costituita con atto sottoscritto tra i Comuni aderenti il 30 dicembre 2016 e non ha dipendenti a tempo indeterminato.

Per l'ordinamento vigente l'ente Unione dei Comuni non ha alcuna autonoma capacità assunzionale – eccezion fatta per quella prevista dall'art. 1 comma 229 della L. 28 dicembre 2015 n. 208 (*Comunque inapplicabile per l'assenza di cessazioni*).

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che lo statuto attribuisce all'Ente, nonché quelle conferite dai Comuni associati.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 è stato approvato con delibera G.U. n. 69 del 30.12.2022 e modificato per l'annualità 2024 con delibere G.U. n. 27 del 06.02.2024 e n. 24 del 23.10.2024.

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

| Area                             | Analisi dei profili professionali (In servizio al 31.12.2023)                            |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Area dei Funzionari e della E.Q. | N. 6 Funzionari (Di cui n. 4 titolari di incarichi di elevata qualificazione)            |
| Area degli Istruttori            | N. 2 istruttori                                                                          |
| Area degli Operatori Esperti     | In relazione ai servizi associati, non si ravvisa la necessità del profilo professionale |
| Area degli Operatori             | In relazione ai servizi associati, non si ravvisa la necessità del profilo professionale |

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

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

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

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi, attività, funzioni;
  - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

#### Riferimenti normativi

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito nella L. 113/2021 (Introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (Soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (Contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (Tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 (Verifica delle eccedenze di personale).

|                                                                                |      | NOTE                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------|
| <b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b> |      |                                                            |
| <b>2024</b>                                                                    | 0,00 | <i>Non prevista (Assenza di capacità di spesa propria)</i> |
| <b>2025</b>                                                                    | 0,00 | <i>Non prevista (Assenza di capacità di spesa propria)</i> |
| <b>2026</b>                                                                    | 0,00 | <i>Non prevista (Assenza di capacità di spesa propria)</i> |

|                                         |      |                                                |
|-----------------------------------------|------|------------------------------------------------|
| <b>Stima del trend delle cessazioni</b> |      |                                                |
| <b>2024</b>                             | 0,00 | <i>Non previste (Ente privo di dipendenti)</i> |
| <b>2025</b>                             | 0,00 | <i>Non previste (Ente privo di dipendenti)</i> |
| <b>2026</b>                             | 0,00 | <i>Non previste (Ente privo di dipendenti)</i> |

| STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:                                 |                         |          |                 |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------|-----------------|
| Si riporta l'evoluzione del fabbisogno di personale dell'Ente per l'anno 2024: |                         |          |                 |
| Servizio                                                                       | Area                    | Unità    | Ore settimanali |
| Finanziario                                                                    | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                                                                                | Istruttore              | 1        | 12              |
|                                                                                | <b>Totale</b>           | <b>2</b> | <b>24</b>       |
| Tecnico                                                                        | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                                                                                | Funzionario E.Q.        | 1        | 10              |
|                                                                                | <b>Totale</b>           | <b>2</b> | <b>22</b>       |
| AA.GG. – Sociale                                                               | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                                                                                | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
|                                                                                | Istruttore              | 1        | 6               |
|                                                                                | <b>Totale</b>           | <b>3</b> | <b>24</b>       |
| Igiene urbana                                                                  | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
| <b>Totale</b>                                                                  |                         | <b>1</b> | <b>12</b>       |

| STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:                                         |                         |          |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------|-----------------|
| Si riporta l'evoluzione del fabbisogno di personale dell'Ente stimato per l'anno 2025: |                         |          |                 |
| Servizio                                                                               | Area                    | Unità    | Ore settimanali |
| Finanziario                                                                            | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                                                                                        | Istruttore              | 1        | 12              |
|                                                                                        | <b>Totale</b>           | <b>2</b> | <b>24</b>       |
| Tecnico                                                                                | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                                                                                        | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
|                                                                                        | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
|                                                                                        | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
|                                                                                        | <b>Totale</b>           | <b>4</b> | <b>30</b>       |
| AA.GG. – Sociale                                                                       | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                                                                                        | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
|                                                                                        | Istruttore              | 1        | 6               |
|                                                                                        | <b>Totale</b>           | <b>3</b> | <b>24</b>       |
| Igiene urbana                                                                          | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
| <b>Totale</b>                                                                          |                         | <b>1</b> | <b>12</b>       |

E' inoltre prevista la Convenzione con il Comune di Oristano per l'utilizzo congiunto del Dirigente dell'Area Tecnica ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 come confermato dall'art. 1, comma 124 della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) fino alla conclusione degli interventi relativi al Progetto di Sviluppo Territoriale (PST)-PT- CRP 27/INT "Viaggio della Terra dei Giganti" di cui è parte anche il Comune di Oristano, per un massimo di tre anni, per n. 2 (due) ore settimanali.

Potranno altresì essere instaurati comandi di personale dei Comuni dell'Unione in relazione alle diverse esigenze che dovessero manifestarsi nel corso dell'esercizio, per il puntuale svolgimento dei servizi associati.

#### STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

Si riporta l'evoluzione del fabbisogno di personale dell'Ente stimato per l'anno 2026:

| Servizio                | Area                    | Unità    | Ore settimanali |
|-------------------------|-------------------------|----------|-----------------|
| <i>Finanziario</i>      | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                         | Istruttore              | 1        | 12              |
| <b>Totale</b>           |                         | <b>2</b> | <b>24</b>       |
|                         |                         |          |                 |
| <i>Tecnico</i>          | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                         | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
|                         | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
|                         | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
| <b>Totale</b>           |                         | <b>4</b> | <b>30</b>       |
|                         |                         |          |                 |
| <i>AA.GG. – Sociale</i> | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
|                         | Funzionario E.Q.        | 1        | 6               |
|                         | Istruttore              | 1        | 6               |
| <b>Totale</b>           |                         | <b>3</b> | <b>24</b>       |
|                         |                         |          |                 |
| <i>Igiene urbana</i>    | Funzionario E.Q. (P.O.) | 1        | 12              |
| <b>Totale</b>           |                         | <b>1</b> | <b>12</b>       |

E' prevista la conferma della Convenzione con il Comune di Oristano per l'utilizzo congiunto del Dirigente dell'Area Tecnica ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 come confermato dall'art. 1, comma 124 della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) fino alla conclusione degli interventi relativi al Progetto di Sviluppo Territoriale (PST)-PT- CRP 27/INT "Viaggio della Terra dei Giganti" di cui è parte anche il Comune di Oristano, per un massimo di tre anni, per n. 2 (due) ore settimanali.

Potranno altresì essere instaurati specifici comandi di personale dei Comuni dell'Unione in relazione alle diverse esigenze che dovessero manifestarsi nel corso dell'esercizio, per il puntuale svolgimento dei servizi associati.

## RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA

Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della L. 28.12. 2015, n. 208 che costituisce norma speciale (...)” e che un’integrazione in materia è stata fornita dalla delibera 17.01.2022, n. 5 della Sezione di controllo per il Veneto, che dopo avere ricordato il principio di diritto espresso dalla Sezione Autonomie, afferma che l’Unione, ai fini delle assunzioni, oltre a quanto disposto dal comma 229 della L. 208/2015 con riguardo all’articolo 32 del Tuel, può valersi degli spazi assunzionali ulteriori ceduti dai comuni “virtuosi”. In questo caso, precisa la Sezione, vengono assunte dall’Unione anche le due conseguenze degli spazi assunzionali aggiuntivi, ossia: la deroga ai commi 557 e 562 e la possibilità di adeguamento del limite del trattamento accessorio. Rimane inteso che dette assunzioni potranno avvenire a condizione che i comuni ne tengano conto come se si trattasse di maggiore spesa propria, quindi rinunciando corrispondentemente al proprio spazio assunzionale.

L’Ente è privo di dotazione organica propria, le assunzioni a tempo determinato, ivi compreso il personale utilizzato ai sensi dell’art. 1 comma 557 della L. 311/2004, che si rendono necessarie per rispondere alle esigenze dell’Unione dovranno essere svolte nel rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 e delle altre disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e lavoro flessibile nell’ambito delle quote di spesa trasferite dai Comuni aderenti all’Unione, nonché dei *trasferimenti vincolati* della Regione Sardegna per l’attuazione della Programmazione Territoriale.

In relazione alla stima dei fabbisogni di personale, si riporta il quadro delle componenti di spesa per il triennio 2024/2026:

| M iss. | Prog.  | Descrizione                                       | Voci                            | Anno 2024    | Anno 2025    | Anno 2026    |
|--------|--------|---------------------------------------------------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 1      | 3      | Servizio Finanziario                              | Retribuzioni, Contributi e IRAP | € 22.655,59  | € 26.283,94  | € 26.283,94  |
| 1      | 6      | Servizio Tecnico                                  | Retribuzioni, Contributi e IRAP | € 35.580,67  | € 30.560,75  | € 30.560,75  |
| 1      | 11     | Servizio Amministrativo                           | Retribuzioni, Contributi e IRAP | € 24.719,02  | € 26.424,36  | € 26.424,36  |
| 9      | 3      | Servizio Igiene urbana                            | Retribuzioni, Contributi e IRAP | € 10.838,57  | € 12.224,30  | € 12.224,30  |
| 1      | 10     | Retribuzione posizione e indennità risultato P.O. | Retribuzioni, Contributi e IRAP | € 14.376,54  | € 21.540,79  | € 21.540,79  |
| 1      | 10     | Trattamento accessorio personale non apicale      | Retribuzioni, Contributi e IRAP | € -          | € -          | € -          |
| 1      | 10     | Incentivi funzioni tecniche                       | Retribuzioni, Contributi e IRAP | € 40.000,00  | € 40.000,00  | € 40.000,00  |
| 1      | 2      | Diritti di Rogito Segreteria comunale             | Retribuzioni, Contributi e IRAP | € 10.584,00  | € 10.584,00  | € 10.584,00  |
| A      | Totali |                                                   |                                 | € 158.754,39 | € 167.618,14 | € 167.618,14 |

Le componenti da escludere dal computo dell’aggregato di spesa sono le seguenti:

| Componenti escluse                    |        |  | Anno 2024   | Anno 2025   | Anno 2026   |
|---------------------------------------|--------|--|-------------|-------------|-------------|
| Incentivi funzioni tecniche           |        |  | € 40.000,00 | € 40.000,00 | € 40.000,00 |
| Diritti di rogito segreteria comunale |        |  | € 10.584,00 | € 10.584,00 | € 10.584,00 |
| B                                     | Totale |  | € 50.584,00 | € 50.584,00 | € 50.584,00 |

Le componenti da includere (voci nette) risultano pertanto le seguenti:

| Componenti escluse |                    |  | Anno 2024    | Anno 2025    | Anno 2026    |
|--------------------|--------------------|--|--------------|--------------|--------------|
| C                  | Totale (C = A - B) |  | € 108.170,39 | € 117.034,14 | € 117.034,14 |

La copertura delle voci da includere è garantita dalle seguenti componenti:

| Finanziamento                      |  |  | Anno 2024    | Anno 2025    | Anno 2026    |
|------------------------------------|--|--|--------------|--------------|--------------|
| Cessioni quote da parte dei Comuni |  |  | € 72.900,00  | € 37.900,00  | € 37.900,00  |
| Programmazione territoriale        |  |  | € 35.270,39  | € 79.134,14  | € 79.134,14  |
| Totale                             |  |  | € 108.170,39 | € 117.034,14 | € 117.034,14 |

Le cessioni di quote dei singoli Enti dovranno garantire il rispetto dei limiti finanziari di cui all’art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Premessa</b><br>Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;</li> <li>- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.</li> </ul> |

|                                                                         | NOTE                                               |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>Modifica distribuzione del personale fra servizi, settori o aree</b> |                                                    |
| <b>2024</b>                                                             | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i> |
| <b>2025</b>                                                             | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i> |
| <b>2026</b>                                                             | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i> |
| <b>Modifica del personale in termini di livello o inquadramento</b>     |                                                    |
| <b>2024</b>                                                             | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i> |
| <b>2025</b>                                                             | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i> |
| <b>2026</b>                                                             | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
| <b>Premessa</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |
| Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- soluzioni interne all'amministrazione;</li> <li>- mobilità interna tra settori, aree e/o servizi;</li> <li>- meccanismi di progressione di carriera interni;</li> <li>- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);</li> <li>- <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali;</li> <li>- soluzioni esterne all'amministrazione;</li> <li>- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</li> <li>- ricorso a forme flessibili di lavoro;</li> <li>- concorsi;</li> <li>- stabilizzazioni.</li> </ul> |  |

|                                                                                                                                                          |             |                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>Soluzioni interne all'amministrazione</b>                                                                                                             |             |                                                                   |
|                                                                                                                                                          | <b>2024</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2025</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2026</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
| <b>Mobilità interna tra servizi, settori o aree</b>                                                                                                      |             |                                                                   |
|                                                                                                                                                          | <b>2024</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2025</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2026</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
| <b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>                                                                                                    |             |                                                                   |
|                                                                                                                                                          | <b>2024</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2025</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2026</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
| <b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>                                                                    |             |                                                                   |
|                                                                                                                                                          | <b>2024</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2025</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2026</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
| <b>Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>                                                                               |             |                                                                   |
|                                                                                                                                                          | <b>2024</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2025</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2026</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
| <b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>                                                                                                             |             |                                                                   |
|                                                                                                                                                          | <b>2024</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2025</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
|                                                                                                                                                          | <b>2026</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>                |
| <b>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)</b> |             |                                                                   |
|                                                                                                                                                          | <b>2024</b> | <i>Eventuale comando dipendenti dei Comuni aderenti alla P.T.</i> |
|                                                                                                                                                          | <b>2025</b> | <i>Eventuale comando dipendenti dei Comuni aderenti alla P.T.</i> |
|                                                                                                                                                          | <b>2026</b> | <i>Eventuale comando dipendenti dei Comuni aderenti alla P.T.</i> |
|                                                                                                                                                          |             |                                                                   |

|                                             |             |                                                              |
|---------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------|
| <b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b> |             |                                                              |
|                                             | <b>2024</b> | <i>Assunzioni di personale ex art. 1, c. 557 L. 311/2004</i> |
|                                             | <b>2025</b> | <i>Assunzioni di personale ex art. 1, c. 557 L. 311/2004</i> |
|                                             | <b>2026</b> | <i>Assunzioni di personale ex art. 1, c. 557 L. 311/2004</i> |
| <b>Concorsi</b>                             |             |                                                              |
|                                             | <b>2024</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>           |
|                                             | <b>2025</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>           |
|                                             | <b>2026</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>           |
| <b>Stabilizzazioni</b>                      |             |                                                              |
|                                             | <b>2024</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>           |
|                                             | <b>2025</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>           |
|                                             | <b>2026</b> | <i>Non prevista (Ente privo di personale T.I.)</i>           |

### 3.3.5 Formazione del personale

#### Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

#### PRIORITA' STRATEGICHE:

La formazione del personale rappresenta un fattore principale ai fini di una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

La formazione riguarda ogni singolo dipendente, lo stesso D.Lgs. n. 165/2001 all'art. 1, comma 1, lett c) sancisce che *"realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale e psichica"*.

#### RISORSE DISPONIBILI:

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del D.L. 124/2019 ha infatti abrogato l'art. 6, comma 13 del D.L. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

L'Unione mette a disposizione, un apposito capitolo il quale garantisce risorse finanziarie per la formazione dei propri dipendenti.

Non avendo una sede effettiva, la formazione può avvenire in altre sedi oppure può svolgersi on line sia attraverso la visualizzazione di corsi registrati o in diretta.

#### MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere, dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dalle posizioni organizzative favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione che devono essere rivolte all'intero personale.

**OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI**

Il CCNL Funzioni Locali 2019/2021 stabilisce che l'attività di formazione deve essere rivolta a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

L'obiettivo primario della formazione è quello di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative..

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

| 4. Monitoraggio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | OMISSIS |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <i>Ente non tenuto all'adozione della presente sottosezione</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         |
| <p>Si ritiene comunque opportuno evidenziare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- in riferimento alla Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il monitoraggio si attua mediante la relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione) (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; e indicazioni PNA dell'ANAC;</li><li>- in riferimento alla Sottosezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" il monitoraggio si attua mediante la revisione periodica, alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.</li></ul> |         |