UNIONE DI COMUNI

"Nora e Bithia"

sede operativa: Domus De Maria - Via Garibaldi 2 - 09010
sede legale: Teulada - Via Cagliari, 59 – 09019
info@unionenoraebithia.it
amministrazione@pec.unionenoraebithia.it
c.f. 03221990926

SETTORE AMMINISTRATIVO

Unione di Comuni Nora e Bithia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. …….. DEL …….

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

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'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) "**struttura organizzativa**", b) "**organizzazione lavoro agile**" e c) "**Fabbisogno di personale**", 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.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Ente	Unione di Comuni Nora e Bithia	
Indirizzo	Via Garibaldi n. 2 Domus De Maria	
Recapito telefonico	0700988240	
Indirizzo sito internet	www.unionenoraebithtia.it	
e-mail	info@uneionenoraebithia.it	
PEC	amministrazione@pec.unionenoraebithia.it	
Codice fiscale/Partita IVA	03221990926	
Sindaco	Spada Maria Concetta	
Numero dipendenti al 31.12.2023	7 aTD + 3 in convenzione	
Numero abitanti al 31.12.2022	—---------	
Responsabile protezione dati	Sinatra Francesco ditta INFORMATION & SECURITY SRLS con sede in NUORO (NU) viale DEL LAVORO nr 15 cap 08100 Partita Iva 01618090912	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	*NON COMPILARE*

2.2 Performance	*NON COMPILARE*

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Segretario generale dell'ente in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Nella predisposizione di tale sezione si è tenuto conto dello schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Pna), approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022 e in attesa del parere dell'apposito Comitato interministeriale e della Conferenza Unificata Stato Regioni Autonomie locali e che avrà validità per il prossimo triennio.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna 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:

• Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

• Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

• Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

• Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

• Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

• Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente con l'approvazione del Piano 2022 (delibera di giunta n. 4/2022) ha proceduto alla **mappatura dei processi**, e in particolare relativamente:
a) Autorizzazione/concessione;
b) Contratti pubblici;
c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
d) Concorsi e prove selettive;

Non si procede ad aggiornare il Piano approvato con delibera di **giunta n. 4 del 27/01/2022** poiché non si è 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 sarà modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Monitoraggio:

Ai sensi della Tabella 9 - Monitoraggio per amministrazioni con dipendenti da 31 a 49, previsto dal PNA 2022 10.2.1 (Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni) si stabilisce che il monitoraggio sul piano sarà effettuato secondo la seguente previsione:

Cadenza temporale:
il monitoraggio viene svolto 1 volta l'anno
Campione:
rispetto ai processi selezionati (Autorizzazione/concessione; Contratti pubblici; Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; Concorsi e prove selettive), ogni anno viene esaminato almeno un campione del 30 %. I controlli effettuati dal Segretario generale in ambito di controlli successivi concorrono a raggiungere la percentuale del 30%.

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:
- 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.

Attualmente la struttura è quella definita con delibera di giunta n. 15 del 15/05/2019

ORGANIGRAMMA AL 01/01/2024

Presidente

Segretario

Settore Amministrativa
- n. 1 responsabile in scavalco d'eccedenza;
- n. 1 dipendente in scavalco d'eccedenza;

Settore Finanziario
- n. 1 responsabile in scavalco d'eccedenza;
- n. 1 dipendente in scavalco d'eccedenza;

Settore Tecnico - Tutela del Paesaggio
- n. 1 responsabile in scavalco d'eccedenza;
- n. 2 dipendente in scavalco d'eccedenza;

Settore Suape
- n. 1 responsabile in scavalco d'eccedenza;

Committenza bandi PNRR
- n. 1 responsabile (appartenente all'Ufficio Tutela del Paesaggio)

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA
- Settore Amministrativo
- Settore Finanziario Finanziario
- Settore Tecnico - Tutela del Paesaggio
- Settore Suape
- Settore Committenza bandi PNRR

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

- Allo stato attuale l'amministrazione non intende avvalersi del lavoro agile e i dipendenti svolgono la propria attività lavorativa a favore dell'Unione di comuni dalla sede del proprio Comune facente parte dell'ente.

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.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Al 31/12/2023 l'Unione aveva in forza il seguente personale:

Settore Amministrativa

- n. 1 responsabile in convenzione (con retribuzione a carico del comuna di appartenenza);
- n. 1 dipendente in convenzione (con retribuzione a carico del comuna di appartenenza);

Settore Finanziario

- n. 1 responsabile in scavalco d'eccedenza - art. 1 c. 557 L. 311/2004;
- n. 1 dipendente in scavalco d'eccedenza - art. 1 c. 557 L. 311/2004;

Settore Tecnico - Tutela del Paesaggio

- n. 1 responsabile in scavalco d'eccedenza + 6 ore in convenzione (con retribuzione a carico del comuna di appartenenza) - - art. 1 c. 557 L. 311/2004;
- n. 2 dipendente in scavalco d'eccedenza - art. 1 c. 557 L. 311/2004;

Settore Suape

- n. 1 responsabile in scavalco d'eccedenza - art. 1 c. 557 L. 311/2004;

Committenza bandi PNRR

- n. 1 responsabile (appartenente all'Ufficio Tutela del Paesaggio) -

l'Unione non ha una propria dotazione organica, né ha capacità assunzionale in quanto vincolata dall'art. 1, comma 229, Legge 208/2015, che consente l'applicazione del turn over del 100% dei dipendenti. Purtroppo l'Unione non ha mai avuto dipendenti a tempo indeterminato, pertanto il turn over non è inapplicabile.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano 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 e ai servizi trasferiti dai comuni aderenti.

Il piano triennale del fabbisogno prevede per il 2024-2026 l'assunzione a tempo determinato di personale già in servizio a tempo indeterminato nei comuni aderenti, attraverso l'estensione dell'orario di cui all'art. 1 c. 557 L. 311/2004, per portare avanti i seguenti servizi essenziali e quelli trasferiti:

Servizi Essenziali

- Servizio Segreteria
- Servizio Personale
- Servizio Finanziario

Servizi trasferiti all'Unione:

- Formazione personale;
- Valutazione posizioni organizzative;
- Bandi comunitari;
- Viabilità rurale;
- Bando raccolta differenziata;
- Tutela del paesaggio;
- Amministratore di sistema;
- Responsabile protezione dati;
- Suape;
- Committenza unica bandi PNRR;

PIANO ASSUNZIONI 2024

Estensione dell'orario art. 1 c. 557 L. 311/2004

n. dip.	PROFILO	UFFICIO DI APPARTENENZA	ORARIO	DURATA
1	funzionario contabile (resp. Servizio)	SERVIZIO FINANZIARIO	12 ore settimanali	Intero anno
1	funzionario contabile	SERVIZIO FINANZIARIO	12 ore settimanali	Intero anno

1	Funzionario tecnico (resp. Servizio)	SETTORE TUTELA PAESAGGIO	12 ore settimanali	Intero anno
1	funzionario tecnico (resp. Servizio Committenza PNRR)	SETTORE TUTELA PAESAGGIO	12 ore settimanali	intero anno
1	Istruttore tecnico	SETTORE TUTELA PAESAGGIO	12 ore settimanali	intero anno
1	Istruttore tecnico	SETTORE TUTELA PAESAGGIO	12 ore settimanali	intero anno
1	funzionario amm.vo (resp. Servizio)	SETTORE SUAPE	12 ore settimanali	Intero anno
1	Funzionario amm.vo (responsabile del settore)	SETTORE AMM.VO	6 ore settimanali 12 ore settimanali	Primo semestre Secondo semestre
1	Funzionario amm.vo	SETTORE AMM.VO	6 ore settimanali	Interno anno

convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 (a completo carico dell'amministrazione di appartenenza)

1	C	Istruttore amministrativo	Domus De Maria	SETTORE AMM.VO	18 ore sett.	intero anno
1	D	Funzionario tecnico	Teulada	UFFICIO TECNICO	06 ore sett.	intero anno

Per il 2025 e il 2026 si prevede di confermare le stesse figure previste per l'anno 2024.

La quantificazione delle somme necessarie al fabbisogno di personale 2024-2026 è dettagliatamente indicata nel seguente prospetto:

Fabbisogno spesa personale 2024/2025/2026

Stanziamenti di bilancio

Spese incluse			PT	MESI			COMPETENZE		ONERI		IRAP
segreteria	d2	caboni	16,67								
segreteria	d2	caboni	33,34	12,00							
segretera	d2	prasciolu	16,67	11,90							
tot.						cap. 1271	€ 16.042,53	cap. 1272	€ 4.795,00	cap. 1273	€ 1.386,00
finanziario	d1	Carta Simone	33,34	11,90							
finanziario	d1	Muscas Simona	33,34	11,90							
tot.						cap. 1481	€ 20.081,00	cap. 1483	€ 5.988,00	cap. 1484	€ 1.736,00
suape	D3	Tolu Angelo	33,34	11,90							
tot.						cap. 1801	€ 12.698,00	cap. 1802	€ 3.805,00	cap. 1830	€ 1.096,00
tecnico	D4	Medda Piero	33,34	11,90							
tecnico	D5+1	Ambu Gianluca	33,34	11,90							
tecnico	D1	Gessa Aldo	33,34	11,90							
tecnico	C1	Pisano Lorenzo	33,34	11,90							
tot.						cap. 11061	€ 45.242,00	cap. 11066	€ 13.486,00	cap. 11181	€ 3.912,00
Totali spese incluse							**€ 94.063,53**		**€ 28.074,00**		**€ 8.130,00**

130.267,53 €	**TOT. COMPLESSIVO**

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Le allocazioni delle risorse di personale, peraltro abbastanza scarse, garantiscono i livelli minimi di funzionamento dei servizi in essere presso l'unione e dei servizi trasferiti.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

L'unione non possiede dipendenti a tempo indeterminato né ha la possibilità di assumerli. I dipendenti in forza sono in regime di estensione di orario di lavoro ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 311/2004, essendo in forza, a tempo indeterminato, nei comuni aderenti.

La somma complessiva necessaria al fabbisogno di personale per ogni anno ammonta a **€ 130.267,53**

Vista la deliberazione Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 8/2011 che afferma "che il contenimento dei costi del personale dei Comuni deve essere valutato sotto il profilo sostanziale, sommando alla spesa del personale di ogni comune la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei Comuni";

Vista la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, n. 29/2012/PAR, che ritiene "funzionale" consentire le assunzioni determinate da una assoluta necessità di far fronte a servizi essenziali per gli Enti;

Visto l'art. 1, comma 557, della L. 30.12.2004 n. 311 che consente alle Unioni dei Comuni di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'ente di provenienza;

Visto il comma 31-quinquies dell'articolo 14 del DL 78/2010, chiarisce che le spese di personale di ogni comune aderente si sommano alla spesa di personale sostenuta dall'Unione dei comuni per la propria quota parte.

Per quanto sopra riportato la spesa di fabbisogno di personale 2024/2026 è stata ripartita tra i comuni aderenti nel seguente modo (comunicata con nota prot. n. 58/2024):

COMUNE ADERENTE	IMPORTO A CARICO
SARROCH	32.359
VILLA SAN PIETRO	23.916
PULA	23.818
DOMUS DE MARIA	26.275
TEULADA	23.897
Totale Spesa personale per l'anno	**€ 130.267**

La suddetta ripartizione sarà valida anche per gli **anni 2025 e 2026** e potrà essere rivisitata alla luce del trasferimento delle ulteriori funzioni dai singoli comuni.

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;
- 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.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Riqualificazione e aggiornamento continuo del personale in materia di: appalti, gestione del personale, bilancio dell'ente e formazione in materia di prevenzione della corruzione

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

L'Unione di Comuni Nora e Bithia metterà a disposizione dei comuni aderenti una piattaforma formativa aggiornata alle ultime novità nelle materia di interesse, che consentirà ad ogni dipendente, dopo aver partecipato alla formazione di ottenere il certificato di partecipazione

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

ogni dipendente potrà accedere alle risorse messe a disposizione dal proprio comuna di appartenenza

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Corsi di formazione in materie specialistiche

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	*NON COMPILARE*