



**UNIONE DEI COMUNI GALLURA**

**Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione  
2022-2024  
(PIAO)**

## **PREMESSA: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**

A partire dall'anno 2022, l'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede la predisposizione del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, di durata triennale, che ha l'obiettivo di far confluire in un unico Piano gli aspetti di organizzazione, performance, valutazione e transizione digitale delle PA, includendo anche il lavoro agile tra gli asset determinanti.

Il Piano viene compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai *Rischi corruttivi e trasparenza* (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) *Organizzazione del lavoro agile* (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione).

Per l'anno 2022, in considerazione dei ritardi normativi di attuazione del nuovo istituto, questo Ente ha già approvato singolarmente i singoli piani che defluiscono nel presente Piano di programmazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e *in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione*, **il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 dell'Unione dei Comuni Gallura**, ha quindi il compito principale di fornire, **una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa dell'Ente**, al fine di un migliore coordinamento delle diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## **STRUTTURA DEL PIAO**

<b>SEZIONE</b>	<b>SOTTOSEZIONE</b>	<b>RIFERIMENTO DOCUMENTI</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		Documento unico di programmazione (DUP)
<b>2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione (DUP) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano degli Obiettivi Piano Anticorruzione e Trasparenza
	2.2 Performance	Piano della performance Piano delle azioni positive
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
<b>3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP)
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Regolamento Lavoro Agile
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Documento unico di programmazione (DUP) Piano triennale del fabbisogno del personale

<b>4. MONITORAGGIO</b>		Verifica sullo stato di attuazione dei programmi Sistema di misurazione e valutazione della performance Relazione sulla performance

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
		<a href="http://www.uniongallura.it">www.uniongallura.it</a>
<b>Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024</b>	Deliberazione del Consiglio Unione n. 14 del 20/12/2021  Aggiornamento Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024	
<b>Piano Esecutivo di Gestione (Peg) 2022-2024</b>	Deliberazione di Giunta Unione n. 6 del 12/07/2022	
<b>Piano della Performance e degli Obiettivi - 2022-2024</b>	Delibera di Giunta Unione n. 6 del 12/07/2022	

<b>Piano delle Azioni Positive 2022- 2024</b>	Delibera di Giunta Unione n. 18 del 26/11/2021
<b>Regolamento Lavoro Agile e Aggiornamento</b>	Delibere di Giunta Unione n. 3 del 14/01/2021 e n. 8 del 12/07/2022
<b>Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024 e Aggiornamento</b>	Delibere di Giunta Unione n. 2 del 27/04/2022 e n. 7 del 12/07/2022
<b>Valutazione della performance – Relazione – Approvazione</b>	Delibera di Giunta Unione n. 4 del 12/07/2022  Confermato con parere espresso da Nucleo di Valutazione in data 08/07/2022, protocollo n. 501/2022
<b>Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024</b>	Delibera di Giunta Unione n. 20 del 26/11/2021
<b>Piano della formazione</b>	Progetti di Formazione In-House

## **ALTRO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DELL'UNIONE**

<b>Piano Strategico dell'Unione</b>	Deliberazione di Giunta n. 8 del 21-05-2021	Approvazione "Nuovi indirizzi strategici dell'Unione dei Comuni Gallura 2021-2025"
-------------------------------------	---	--

### **SCHEDE OPERATIVE DEL PIAO**

#### **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

##### **IL CONTESTO**

L'Unione dei Comuni Gallura è stata costituita nel 2008 dai Comuni di Arzachena, Palau, Sant'Antonio di Gallura e Telti per gestire i servizi e le funzioni in forma associata che gli stessi comuni membri decidevano di conferire alla stessa Unione.

In data 05 Ottobre 2010 è entrata a far parte dell'Unione anche il Comune di La Maddalena.

Il contesto dettagliato si trova nel Documento Unico di Programmazione (DUP), di cui la Deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 14 del 20/12/2021.

#### **2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

##### **2.1 VALORE PUBBLICO**

In accordo con il Documento Unico di Programmazione (DUP) e il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) sono stati definiti gli indirizzi del sistema della Governance con le seguenti caratteristiche:

- Unione come mezzo per raggiungere gli obiettivi strategici dei Comuni nell'ambito del rilancio dei territori.

Il sistema complessivo della Governance tra Comuni ed Unione assume gli orientamenti di miglioramento collegati a più valori di carattere generale:

- promozione dell'economia locale attraverso la sinergia pubblico e privato ed un migliore collegamento di azione politiche e strategiche tra i comuni .



- gli obiettivi di valore pubblico concordati dagli enti aderenti sono principalmente:
- Omogeneizzazione dei servizi sul territorio, travalicando i confini comunali;
  - Sviluppo e relazioni con il territorio;
  - Valorizzazione delle strutture esistenti;
  - Ottimizzazione delle relazioni tra i diversi livelli istituzionali;
  - Reperimento di finanziamenti europei e regionali;
  - Specializzazione del personale dipendente mediante azioni di formazione mirata e scambio di competenze e di esperienze professionali tra i dipendenti;
  - Razionalizzazione dell'organizzazione delle funzioni e dei servizi.

## **2.2 PERFORMANCE**

Nella redazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) si è tenuto conto dell'attuale assetto di Governance dell'Unione. Sono state indicate le condizioni organizzative e di programmazione (ciclo della performance) e gli obiettivi indispensabili dell'Unione stessa.

### **Piano performance annuale**

L'Unione prevede obiettivi di performance sia su attività di carattere ordinario, sia su attività di carattere straordinario.

Il monitoraggio avviene mediante la rilevazione di indicatori stabiliti e concordati con il Nucleo di Valutazione, con verifica dell'andamento del loro raggiungimento almeno una volta all'anno.

### **CUG: Comitato Unico di garanzia associato**

L'Unione dei Comuni Gallura, con deliberazione di Giunta n. 6 del 30/03/2021 ha approvato la costituzione e il regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge 4/11/2010 n. 183.

### **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

L'Unione dei Comuni Gallura, con deliberazioni di Giunta n. 2 del 27/04/2022 e n. 7 del 12/07/2022, ha approvato il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Triennio 2022-2023-2024 e suo aggiornamento in relazione alla mappature delle attività smartabili.

Sotto il profilo strutturale il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza si articola in sezioni contenenti:

- analisi del contesto esterno, interno e del modello organizzativo dell'Ente;
- mappatura delle aree a rischio di corruzione;
- azioni correttive previste, responsabilità e tempistica di attuazione per ciascuna azione/misura individuata;
- misure per l'attuazione e la promozione della Trasparenza, degli obblighi di pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni, ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e dalle Linee Guida dell'ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione.

### **3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

##### **Organizzazione**

L'Unione dei Comuni dei Comuni Gallura, in seguito all'adozione dei nuovi indirizzi strategici, allo stato attuale, è costituita da un'area unica, che raccoglie principalmente i seguenti servizi:

- Ragioneria e Personale
- Affari Generali
- Servizi Associati e Distretti

Occupi 6 (sei) dipendenti: 2 (due) categorie B e 4 (quattro) categorie C.

Al Segretario Generale è stato conferito l'incarico di Direttore Generale/Dirigente apicale.

#### **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

L'Unione dei Comuni Gallura, in seguito alla emergenza sanitaria da Covid-19, ha introdotto la modalità lavorativa del Lavoro Agile, altrimenti detto Smart Working, in osservanza alla normativa vigente.

E' stato pertanto necessario predisporre di una serie di documenti per la disciplina di tale istituto, tra cui il Regolamento per lo Smart Working e suo Aggiornamento, approvato con delibere di Giunta n. 3/2021 e n. 9/2022, Policy comportamento lavoratore agile, Accordo Individuale, ecc.

Inoltre, tra la documentazione predisposta all'interno dell'impianto contrattuale per lo Smart Working, rientra la "Policy per la concessione della strumentazione informatica". Tale documento definisce le regole per l'utilizzo della strumentazione informatica durante lo Smart Working e in tal senso il Servizio Informatico Associato dell'Unione ha dovuto avviare a suo tempo le attività di ricognizione delle necessità informatiche per tutti gli uffici dell'Unione.

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

L'Unione sviluppa il Piano triennale dei fabbisogni di personale in raccordo alle esigenze dell'Amministrazione stessa. Il Piano è aggiornato annualmente, da ultimo: Delibera di Giunta n. 20 del 26/11/2021, avente ad oggetto "Programmazione di fabbisogno di risorse umane – Triennio 2022-2024".

#### **3.3 Formazione del personale**

Con la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 7 del 29/04/2011 è stato costituito, mediante apposita convenzione, il Servizio Associato per la Formazione Professionale del Personale Non Dirigenziale dell'Unione dei Comuni Gallura.

Le attività formative vengono delegate e gestite dall'Unione, sulla base delle richieste di formazione elaborate dai Comuni, e alla stessa Unione vengono trasferite da ciascun Ente le risorse necessarie.

#### **Principi della formazione**

Il Servizio Formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

#### **Obiettivi:**

- svolgere attività a buon livello di professionalizzazione con ricerca del miglioramento continuo delle competenze;
- ruotare flessibilmente su più attività.

Nel processo di formazione, è necessaria la rilevazione dei fabbisogni formativi, l'individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, la definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, la nomina dei referenti della formazione.

Nel periodo della pandemia, l'Unione ha favorito lo sviluppo dell'E-Learning, con la partecipazione a corsi in modalità telematica (webinar), che hanno avuto un impatto notevole sull'economicità delle risorse disponibili (non bisogna più prenotare le aule, far spostare le persone, copertura più ampia – chiunque con una connessione internet, può formarsi, ecc.).

#### **4. MONITORAGGIO**

L'Unione ha avviato un proprio sistema di monitoraggio: con l'istituzione del Nucleo di valutazione in forma associata.

Il sistema di monitoraggio sull'attuazione del piano viene implementato ed aggiornato ogni anno, con indicazione dei responsabili di ciascuna misura, dei tempi di monitoraggio e degli indicatori. Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'anno precedente vengono utilizzate per l'aggiornamento del PTPCT.

Gli esiti del monitoraggio producono informazioni utili a verificare l'efficacia delle misure e il loro impatto sull'organizzazione.

#### **Misurazione della performance:**

Attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance l'Unione ha adottato una metodologia di misurazione quanti/qualitative, così meglio specificate:

- l'impiego di un set di indicatori idonei, finalizzati alla verifica del grado di raggiungimento di quanto programmato;
- la valutazione dei comportamenti attuati dai dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro, coerentemente con il codice di comportamento e i valori dell'Ente di appartenenza;
- la rendicontazione comunicata attraverso un uso sistematico degli strumenti di comunicazione istituzionale tra cui la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web.