



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(Approvato ai sensi dell'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi	4
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE	6
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	7
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	10

Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO si profila dunque come un nuovo strumento per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

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.

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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

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. 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, 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 e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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 ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Unione Montana Valle Grana
(Provincia di Cuneo)

SEZIONE 1: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente: Unione Montana Valle Grana
Indirizzo: Via Roma 44 – Valgrana (CN)
CAP: 12020
Presidente: Marco Marino
Codice Fiscale: 96090650043
P.IVA: 03620890040
Tel. 0171/619492
PEC unionevallegrana@pec.it
Email protocollo@vallegrana.it
Sito web: www.vallegrana.it
Codice Univoco Ufficio: UFHECL
Codice ISTAT: 029980023

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2021: 12

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio dell'Unione Montana n. 37 del 24/11/2021.

2.2 PERFORMANCE

Piano della Performance 2022-2024, di cui alla Delibera di Giunta dell'Unione Montana n. 23 del 30/03/2022.

Piano delle Azioni Positive 2022-2024, di cui alla Delibera di Giunta dell'Ente n. 71 del 16/11/2022.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con Delibera di Giunta dell'Unione Montana n. 27 del 20/04/2022.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Ente ha approvato una propria struttura organizzativa (ultima delibera di approvazione/aggiornamento n. 85 del 07/10/2020) che prevede la suddivisione in Aree dei diversi settori seguiti dalla scrivente. Ogni Area ha un Responsabile che segue e gestisce le proprie attività oltre che a coordinare il personale di supporto assegnato.

Aree dell'Ente:

- Area Demografica e Sociale;
- Area Amministrativa e di Sviluppo Montano;
- Area Finanziaria Unione Montana;
- Area Finanziaria Piccoli Comuni;
- Area Tecnica Lavori Pubblici;
- Area Tecnica Urbanistica Edilizia SUAP Forestale e di Tutela Ambientale CUC

Numero Dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2021: 12

Il personale dell'Unione Montana gestisce inoltre le funzioni rimaste in capo ai Comuni dell'Alta Valle Grana (Castelmagno, Pradleves, Montemale di Cuneo e Valgrana) attraverso una convenzione che ne norma i termini (Convenzione approvata con Delibera di Consiglio dell'Ente n. 12 del 16/05/2018).

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso l'Unione Montana Valle Grana rimane regolato dalle disposizioni di cui al Piano approvato con Delibera di Giunta dell'Ente n. 68 del 12/11/2021.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla Delibera di Giunta dell'Ente n. 15 del 16/03/2022 modificato con indicazioni della Giunta con propria Delibera n. 70 del 16/11/2022.

Al fine di definire il tetto massimo delle spese di personale per l'Unione Montana in seguito all'acquisizione del personale dei Comuni di Castelmagno, Pradleves, Montemale di Cuneo e Valgrana è stato effettuato un conteggio sullo storico degli Enti interessati, nel dettaglio:

ENTE	SPESA PERSONALE ANNO 2008	SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO ANNO 2009
Comune di Castelmagno	73.100,00 €	21.878,49 €
Comune di Pradleves	124.845,88 €	4.080,00 €
Comune di Montemale di Cuneo	79.700,00 €	22.679,58 €
Comune di Valgrana	189.747,65 €	0
Comunità Montana Valle Grana	394.690,62 €	63.360,64 €
TOTALE	862.084,15 €	111.998,71 €

A decorrere dal 01/01/2018 il tetto massimo di spesa per l'Unione Montana Valle Grana risulta pari a 862.084,15 €.

Il tetto massimo per i contratti a tempo determinato, ai sensi del comma 28 art. 9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, risulta pari al 50% della spesa del 2009, nel dettaglio 55.999,35 €.

Spesa personale nel corso del 2022: 576.883,19 € (dipendenti a tempo indeterminato) e 32.359,43 € (dipendenti a tempo determinato) per un totale di 609.242,62 €

ESIGENZE ORDINARIE 2022/2024:

L'Ente si riserva la facoltà di ricorrere ad assunzioni a tempo indeterminato per lo svolgimento delle proprie funzioni. Nel caso di cessazioni in seguito a mobilità verso altre amministrazioni o licenziamenti, l'Ente provvederà alla ricerca di personale in relazione alle possibilità previste dalla vigente normativa e nel rispetto del tetto massimo di spese di personale.

Nel dettaglio:

Per l'Ufficio Finanziario Piccoli Comuni è stata assunta la Dipendente M.Z. - Istruttore Direttivo Contabile - Cat. D - Posiz. Econom. D1 (in seguito a concorso pubblico), in data 15/06/2022 (decorsi i termini di cui al comma 10 art. 20 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016-2018 - in seguito al licenziamento della Dipendente E.G. - Istruttore Contabile - Cat. C - Posiz. Econom. C2).

Per l'Ufficio Tecnico Lavori Pubblici è stata assunta la Dipendente E.M. - Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D - Posiz. Econom. D1 (in seguito a concorso pubblico), in data 02/05/2022 (decorsi i termini di cui al comma 10 art. 20 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016-2018 - in seguito al licenziamento del Dipendente D.B. - Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D - Posiz. Econom. D1).

L'Ente ha concluso la procedura di assunzione tramite Centro per l'Impiego per la sostituzione del Dipendente P.O.C. - Collaboratore Professionale - Cat. B - Posiz. Econom. B7 (pensionato dal 01/01/2022) e assunto in data 01/06/2022 il Dipendente M.B. - Collaboratore Professionale - Cat. B - Posiz. Econom. B1. L'Ente ha sostituito in data 01/05/2022 il Dipendente A.G. Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D Posiz. Econom. D1 (transitato in altra PA) attraverso bando di mobilità con l'assunzione della Dipendente A.M.M. - Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D - Posiz. Econom. D3.

La dipendente E.T. - Istruttore Contabile - Cat. C - Posiz. Econom. C4 part time 50% (18 h settimana) ha chiesto trasferimento presso altra PA ed è stata autorizzata con decorrenza 01/01/2023. Al fine di garantire la prosecuzione del servizio svolto dalla stessa, si procederà alla sostituzione della stessa con un dipendente di Cat. C a tempo pieno o parziale, attraverso le procedure previste dalla normativa vigente, nel rispetto del tetto relativo le spese di personale dell'Ente. Nell'attesa, al fine di dare un supporto alla Responsabile dell'Ufficio Finanziario Piccoli Comuni, si provvederà a cercare un supporto esterno all'ufficio.

In data 01/12/2022 cesseranno dal servizio n.2 dipendenti: F.G. a tempo pieno e indeterminato Cat. B -Posiz. Econom. B7 causa pensionamento; M.M. a tempo parziale e determinato Cat. B - Posiz. Econom. B3 causa licenziamento.

L'ente si riserva di effettuare una nuova programmazione per gli anni 2022, 2023 e 2024 ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

ESIGENZE STRAORDINARIE 2022/2024:

L'Ente si riserva la facoltà di ricorrere all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (pieno o parziale), di lavoro interinale, di forme di lavoro flessibile, di contratti di formazione e lavoro, di collaborazioni coordinate e continuative od occasionali o di lavoro occasionale o accessorio di cui all'art. 70, comma 1, lett. d), del D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i., per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio.

In particolare l'Ente si riserva per il triennio 2022/2024 di procedere ad assunzioni a tempo determinato per la copertura di n. 1 posto di Autista scuolabus - Cat. B - Posiz. Econom. B3 - da adibire al servizio delegato dai Comuni di Valgrana, Montemale di Cuneo, Monterosso Grana, Pradleves e Castelmagno a questa Unione Montana, con modalità di assunzione bando pubblico di concorso, utilizzo di graduatorie vigenti oppure tramite procedura di stabilizzazione.

Dotazione organica dell'Ente in relazione alle esigenze dell'Ente:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'UNIONE MONTANA VALLE GRANA					
PROFILI PROFESSIONALI	CATEGORIA	N.POSTI	TIPO SERVIZIO	POSTI VACANTI	POSTI COPERTI
Istruttore Direttivo	D	1	TP	0	1
Istr. Direttivo Amministrativo	D	2	TP	1	1
Istruttore Direttivo Contabile	D	1	TP	0	1
Funzionario Tecnico	D	1	TP	0	1
Istruttore Direttivo Tecnico	D	4	2 TP T. Ind. 2 T.Det PT/TP	1 TP T. Ind 2 T.Det	1 TP T.ind.
Istruttore Amministrativo	C	2	TP	1	1
Istr. Amministrativo Contabile	C	3	2 TP e 1 PT	1 TP	1 TP e 1 PT
Istr. Amministrativo Contabile con anche Funzioni Tecniche	C	1	TP	0	1
Istruttore Tecnico	C	1	TP	1	0
Istr. Tecnico Amministrativo	C	3	TP	3	0
Istruttore Turistico Culturale	C	1	TP	0	1
Collaboratore Amministrativo	B	1	TP	0	1 TP aut. PT
Collaboratore Professionale	B	2	1 TP e 1 PT	1 PT	1 TP T.ind
Operaio specializzato	B	2	TP	1	1
Operaio Autista scuolabus	B	1	TP	1	0
TOTALE		26		13	13

L'Ente si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la predetta programmazione triennale, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al periodo temporale in considerazione.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.