

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Unione Montana Alta Val di Cecina Indirizzo: Via Roncalli n. 38 Codice fiscale/Partita IVA: 02032270502 Presidente: Francesco Govi Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 39 Telefono: 0588 62003 Sito internet: https://www.umavc.it/ E-mail: unionemontana@umavc.it PEC: umavc@postacert.toscana.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione 2.1 Valore pubblico	Si rinvia al Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio n. 54 del 30/12/2022
Sottosezione di programmazione 2.2 Performance	Si rinvia ai seguenti atti: → Piano della Performance 2023-2025, di cui all' ALLEGATO 2.2A , precisando che la definizione più dettagliata degli obiettivi della performance e il collegamento tra questi e il fondo di produttività sarà aggiornato a seguito della definizione della contrattazione decentrata sulla base del nuovo CCNL 2019/2021 → Piano delle azioni positive 2023-2025, di cui all' ALLEGATO 2.2B
Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Si rimanda al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, ALLEGATO 2.3
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa	Struttura organizzativa (aggiornata per il 2023): si rimanda all'organigramma ALLEGATO 3.1
Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	L'Ente sta predisponendo il "Regolamento sul lavoro agile" che la Giunta approverà dopo essere stato sottoposto alle rappresentanze sindacali come previsto dal CCNL 2019/2021. Attualmente, per gli obiettivi si rinvia al Piano della Performance di cui all'Allegato 2.2A
Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2022: si rimanda all'organigramma ALLEGATO 3.3A Programmazione strategica delle risorse umane Si rinvia al Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta n. 53 del 13.07.2022

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Preso atto che la struttura organizzativa dell'Ente è stabile in termini di assunzioni /cessazioni previste nel breve termine, al fine di perseguire le priorità strategiche si procederà nel corso del 2023 ad una modifica dell'allocazione del personale nei diversi Uffici. In particolare, per il 2023 sono previste le seguenti modifiche:

- per fornire maggior supporto al Settore Tecnico, un'unità di personale Cat. C del Settore Amministrativo sarà parzialmente assegnata a tale Ufficio (50%).
- per ottimizzare la gestione del personale con contratto agricolo/forestale e centralizzare presso il Settore Economico la completa gestione economica e normativa, due unità di personale Cat. C del Settore Amministrativo saranno parzialmente assegnate a tale Ufficio (25%), allo scopo di procedere a trasferire le proprie competenze al personale già assegnato allo stesso Ufficio

Strategia di copertura del fabbisogno

Come già evidenziato nel Piano Triennale del Fabbisogno 2023/2025 non sono prevedibili nel prossimo triennio cessazioni per pensionamenti.

Formazione del personale

Si rimanda all'**ALLEGATO 3.3B** Piano della formazione 2023-2025

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con la previsione di audit di controllo da parte del RPTC parallelamente allo svolgimento dei controlli interni di cui ai punti successivi;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.
- sistematicamente, secondo il Regolamento sul Sistema dei controlli interni approvato con delibera del Consiglio n. 1 del 07.01.2013