



Unione dei Comuni Terre di Vini e di Tartufi

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025



SOMMARIO

INTRODUZIONE	2
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	12
MONITORAGGIO	15

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) dell'Unione dei Comuni Terre di Vini e di Tartufi ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il termine per l'adozione del P.I.A.O. 2022/2024 risulta in ultimo fissato al 31.12.2022;
- l'Unione Terre di Vini e di Tartufi ha approvato il P.I.A.O. solo in data 28/12/2022 con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 84/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - o gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - o gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - o l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - o le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - o le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 è il 31.01.2023;
- con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione

e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita

- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, prevede come: 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 termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;
- l'Unione Terre di Vini e di Tartufi ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 4/2023 del 03/03/2023;

l'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. indipendentemente dalla scadenza ultima una volta definiti i contenuti essenziali, riservando a successivo atto l'eventuale aggiornamento.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto l'Unione Terre di Vini e di Tartufi ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Libertà, 2	San Damiano d'Asti	AT	14015
Centralino	+39 0141 975056			
fax	+39 0141 982582			
Sito	https://www.terrevinitartufi.at.it/it			
PEC	unione.vinietartufi@pec.it			
Codice fiscale	01579270057			
Partita IVA	01579270057			

COMUNI ADERENTI

San Damiano d'Asti, Tigliole, Revigliasco d'Asti e Celle Enomondo

AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE

MIGLIASSO DAVIDE

GIUNTA DELL'UNIONE

MIGLIASSO Davide Presidente

CONTORNO Giuseppe Assessore

BOVERO Andrea Assessore

BASSO Daniele Assessore

TORCHIO Flavio Assessore

BALSAMO Laura Assessore

OMEDE' Valter Assessore

CONSIGLIO DELL'UNIONE:

MIGLIASSO Davide Presidente

BOVERO Andrea Consigliere

CONTORNO Giuseppe Consigliere

BASSO Daniele Consigliere

TORCHIO Flavio Consigliere

BOLLE Elisa Consigliere

BALSAMO Laura Consigliere

OMEDE' Valter Consigliere

GUELFO Martina Consigliere

FRANCO Mario Consigliere

MACCAGNO Ilaria Consigliere

PACE Osvaldo Consigliere

BUGNANO Germano Consigliere

BUGNANO Paolo Consigliere

VALSANIA Stefania Consigliere

CAPELLI Federico Consigliere

GERBO Valter Mauro Consigliere

MONTANELLA Fabrizio Consigliere

CARANZANO Roberto Consigliere

PEROSINO Franco Consigliere

BENOTTI Silvia Consigliere

LAVIOLA Lucio Antonio Consigliere

NOVARA Claudia Consigliere

ALES Fausto Consigliere

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.U. n. 48/2022 del 29/07/2022, aggiornato con D.G.U. n. 7/2023 del 08/02/2023 e D.C.U. n. 3/2023 del 03/03/2023 e s.m.i. consultabile al seguente link:

<http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10135/SiscomArchivio/8/2023-000063-7.PDF>

2.2 Performance²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo saranno predisposti entro il 31/12/2023

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 3/2023 del 08.02.2023 indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di

¹ Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132_2022)

² Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"

condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione dell'Unione Terre di Vini e di Tartufi vede la presenza femminile di 6 unità di personale sulle 15 unità (oltre al segretario) attualmente in servizio presso l'Ente e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- 4 dipendenti uomini con contratto a tempo indeterminato, di cui 3 cat. B3 qualifica "operaio specializzato conduttore MOC" e 1 operaio semplice cat.B1
- 11 responsabili di servizio cui sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, di cui 6 donne e 5 uomini;
- 1 Segretario dell'Unione uomo

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Settore", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Donne	Uomini	Totale
Posizioni Organizzative	6	5	11
Segretario	0	1	1

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione Terre di Vini e di Tartufi valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2023/2025 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
<p>1. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni</p>	<p>ambiente di lavoro</p>	<p>L'ente si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pressioni o molestie sessuali; b) casi di mobbing; c) atteggiamenti miranti a svilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni; <p>al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.</p> <p>Si impegna ad attuare le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere del personale; - informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità; - conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio; - promozione del benessere lavorativo; - lotta alle discriminazioni; - aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere; - programmazione e realizzazione di attività comuni tra i soggetti che nell'Ente si occupano di benessere.
<p>2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale</p>	<p>assunzioni</p>	<p>Nelle procedure di assunzione di personale si propone ogni misura per facilitare l'equilibrio di genere nella gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc.) in modo che sia improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;

		<ul style="list-style-type: none"> - nella redazione di bandi di concorso/di selezione per l'assunzione del personale sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità; - il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera; - nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; - non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. - nello svolgimento del ruolo assegnato l'Unione valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi; - ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'Unione, composti anche da lavoratori - l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina
<p>3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale</p>	<p>Formazione</p>	<p>L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge.</p> <p>Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time - il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione

		di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;	orario di lavoro	<p>La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.</p> <p>Di conseguenza il Piano prevede che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati; - particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio ponendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare; - il monitoraggio ed analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.
5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	<p>Una comunicazione diffusa contribuisce a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>Per favorire un'attiva partecipazione dei dipendenti delle azioni che l'amministrazione intende intraprendere in materia di pari opportunità, il piano prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'ente, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità; - la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione nell'Ente (posta elettronica, comunicazioni in buste paga, ecc.)

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:

saranno predisposti entro il 30.06.2023

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico: coincidono con gli obiettivi fissati dai Comuni aderenti. Nella N.d.A. al DUPS è indicato il seguente intervento non ancora ultimato: RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA ED ADEGUAMENTO SISMICO DEL PLESSO SCUOLE MEDIE ALFIERI

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

L'Unione ha attivato con risorse proprie il PagoPa per i servizi scolastici e per servizi cimiteriali (non potendo accedere al Fondo per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione di cui all'art. 239 del D.L. 19-05-2020, n. 24)

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: Non risultano predisposti Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. L'Ente entro il 31.12.2023 potrà valutare se predisporne

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, 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. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link:

[http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10135/SiscomArchivio/8/2022-000344-](http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10135/SiscomArchivio/8/2022-000344-5.PDF)

[5.PDF](http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10135/SiscomArchivio/8/2022-000344-5.PDF)) risulta approvato con D.G.U. n. 24/2022 del 29.04.2022. Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Si prende atto che nel corso del 2023, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023.

³ Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Nello specifico l'ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell'approvazione del prossimo PIAO 2024-2026

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
 - il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022
4. Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Servizi e precisamente⁴:

- Servizio Finanziario-Promozione turistica - per l'Unione;
- Servizio tributi – per Comune di Celle Enomondo;
- Polizia locale - per l'Unione;
- Servizi scolastici, Sport e politiche giovanili, gestione centro polifunzionale Foro Boario – per l'Unione;
- Edilizia privata e urbanistica – per Comune di Celle Enomondo;
- Servizi Amministrativo, personale, C.U.C., statistica – per Unione;
- Commissione locale del paesaggio – per l'Unione;
- Catasto - per l'Unione,
- Lavori pubblici - per Celle Enomondo;
- Provveditorato A – per Comuni San Damiano, Celle Enomondo, Tigliole,
- Tecnico manutentivo con gestione squadra operai - per Comuni di San Damiano, Celle Enomondo, Tigliole,
- Servizio smaltimento rifiuti Per Comuni di San Damiano e Celle Enomondo;
- Protezione civile per l'Unione;
- Lavori pubblici, provveditorato A, Urbanistica - per Revigliasco)

SEGRETARIO DELL'UNIONE: Dott. Carafa Vincenzo

Responsabile della Transizione digitale: Rag. Patrizia Rosso individuato con DGU 60/2020 del 27/09/2020

La dotazione organica approvata con D.G.U. 1/2023 del 08.02.2023 è la seguente:

SETTORE / SERVIZIO	CATEGORIA	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA e in servizio al 31/12/2022	PROFILI PROFESSIONALI	PREVISIONE CESSAZIONI PER COLLOC. A RIPOSO NEL PERIODO 2023/2025	ALTRE CESSAZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2023	TOTALE POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA
SETTORE VIABILITÀ							
	B	4					
	Da B3		Operaio specializzato				1
	Da B3		Operaio specializzato				1
	Da B3		Operaio specializzato				1
	Da B		Esecutore operaio				1
Totale Settore		4					4

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁵

⁴ così come indicata nei documenti approvati

⁵ misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

La Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro) sarà predisposta dall'Amministrazione entro il 31.12.2023 tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve valutare se dotarsi di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve essere adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- deve effettuarsi una ricognizione per valutare se ciascun dipendente disponga/sia stato fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 31.12.2023

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza di personale al 31 dicembre 2022: 4 computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale

Programmazione strategica delle risorse umane: approvata con D.G.U. 1/2023 del 08/02/2023.

In particolare, l'Unione ha confermato che nel triennio 2023/2025 non sono previste assunzioni di personale di ruolo e si è riservata la facoltà di modificare in qualsiasi momento detta programmazione alla luce dell'evolversi del contesto giuridico-normativo e/o gestionale dell'Ente.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: la spesa di personale anni 2023/2025, definita in base ai criteri indicati dalla suddetta circolare per il calcolo delle capacità assunzionali dei singoli comuni e dal D.L. 36/2022, all'art. 3 comma 4 ter, convertito in Legge 79/2022 (macroaggregato 101 + codici di spesa 1.03.02.12.001 1.03.02.12.002 1.03.02.12.003 1.03.02.12.999) è la seguente:

Tipo spesa	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Macroaggr.101	166.948,00	166.948,00	166.948,00
U.1.03.02.12.001			
U.1.03.02.12.002	67.000,00	67.000,00	67.000,00
U.1.03.02.12.003			
U.1.03.02.12.999			
Totali	233.948,00	233.948,00	233.948,00

L'Unione non ha capacità assunzionale propria dato che le spese di personale vengono sostenute direttamente dai Comuni facente parte della stessa.

Per quanto riguarda l'utilizzo di lavoro flessibile, l'Unione di Comuni Terre di Vini e di Tartufi deve rispettare il seguente limite, ai sensi dell'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010 e come da Deliberazione Corte dei Conti n. 1/2017:

Spesa lavoro flessibile anno 2016 - limite	15.360,00
Spesa prevista Bilancio 2023	1.000,00
Spesa prevista Bilancio 2024	1.000,00
Spesa prevista Bilancio 2025	1.000,00

Stima del trend delle cessazioni: nessuna

Stima dell'evoluzione dei bisogni: nessuna

In tale occasione ha dato atto che la quota di spesa di personale che dovrà essere considerata al fine del calcolo della capacità assunzionale di ciascun Comune aderente all'Unione è la seguente:

Comune di San Damiano d'Asti € 154.673,33

Comune di Revigliasco d'Asti € 43.282,62

Comune di Celle Enomondo € 24.670,71

Comune di Tigliole € 11.321,43

TOTALE SPESA PERSONALE € 233.948,00

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'Unione Terre di Vini e di Tartufi non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione

- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Per quanto riguarda il 2022, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/trasparenza/Home/Menu/tabid/20842/Default.aspx?IDDettaglio=203092&Portale=10135>

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta dell'Unione ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.