

UNIONE DEI COMUNI DELLE VALLI ARGENTINA E ARMEA
Provincia di IMPERIA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

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

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 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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

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
Comune di	Unione dei Comuni delle Valli Argentina e Armea	
Indirizzo	Via Parlamento n.39 – Montalto Carpasio	
Recapito telefonico	0184 407007	
Indirizzo sito internet	http://www.unioneargentinaarmeait/	
e-mail	unionecomuniargentinaarmeait@gmail.com	
PEC	unionecomunivalleargentinaarmeait@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	90087980083/01632210082	
Presidente	REMO MORAGLIA	
Numero dipendenti al 31.12.2022	4 (3 dipendenti di altri eell in convenzione, 1 interinale part time)	
Numero abitanti al 31.12.2022		

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	NON COMPILARE cell con meno di 50 dipendenti
----------------------------	---

2.2 Performance	
------------------------	--

Adozione Piano della Performance e degli Obiettivi 2023 -

RICHIAMATA la DGU n. 14/2017 di approvazione dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative;

VALUTATO di attribuire ai sensi del regolamento approvato con DGC 14/2017 la corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.10 comma 3 del C.N.L in proporzione alla valutazione ottenuta, da un minimo del 10% ad un massimo del 30%;

VISTI i decreti di nomina dei responsabili di servizio:

- arch. Leone Antonio – Servizio Paesaggio e C.U.C., decreto presidenziale n. 2/2022;
- rag. Pastorelli Valter – Servizio Finanziario – Amministrativo, decreto presidenziale n.3/2022

Si assegnano gli obiettivi come meglio illustrati nell'allegato 1)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
--

Premessa

La sottosezione è predisposta dal 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia e alle dimensioni dell'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 quelle 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.

Si allegano (ALL. 2):

- PIANO ANTICORRUZIONE 2023/2025
- ALLEGATO A (registro dei rischi)
- ALLEGATO B (modello mappatura dei processi)
- ALLEGATO C (indicatore del rischio)
- ALLEGATO D (mappatura dei processi e misure)
- ALLEGATO E (allegato 9 PNA 2022)

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

L'Unione dei Comuni delle Valli Argentina ed Armea dalla sua costituzione e sino all'approvazione della dotazione organica del nuovo ente e/o al passaggio di ulteriori funzioni fondamentali procederà mediante approvazione di convenzioni ai sensi dell'art. 14 CCNL 22.01.2004 "Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione" o ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004 con altri Comuni appartenenti all'Unione stessa o altre amministrazioni pubbliche;

Si richiamano le seguenti deliberazioni di Giunta adottate:

- DGC di approvazione del fabbisogno 2019/2021 n. 26 del 25/09/2018

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Due posizioni organizzative:

- Responsabile Servizio Amministrativo e Finanziario
- Responsabile Servizio Tecnico

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'Ente utilizza la piattaforma tecnologica per le videoconferenze "ZOOM" per lo svolgimento delle sedute dei suoi Organi in modalità telematica. Ha utilizzato altresì il software di desktop remoto "Anydesk" per il lavoro in smart working durante il periodo emergenziale.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Il lavoro in smart working svolto in periodo emergenziale ha consentito al personale di formarsi anche nell'uso di piattaforme telematiche, riorganizzando in parte anche i modelli organizzativi

adeguandoli al nuovo grado di informatizzazione.
Se del caso si attueranno ulteriori misure formative.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Al momento della concessione di lavoro agile si predisporranno adeguati obiettivi al fine di mantenere e non ritardare l'azione amministrativa.

I responsabili di servizio saranno tenuti a relazionare al momento della redazione della relazione della performance in merito alla gestione del lavoro agile autorizzato, al grado di raggiungimento degli obiettivi e all'andamento della gestione dell'attività comunale.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

L'opportunità del lavoro agile consente la diminuzione dei giorni di assenza e una migliore gestione della vita personale. Stante le piccole dimensioni dell'ente, lo strumento è stato usato principalmente nel periodo di ondata di COVID 19. Negli ultimi mesi si è privilegiato il lavoro in presenza e il lavoro agile sarà usato in casi di necessità, adottando un accordo fra le parti e individuando gli obiettivi da raggiungere.

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 2022:

L'Unione dei Comuni delle Valli Argentina ed Armea dalla sua costituzione procede mediante approvazione di convenzioni ai sensi dell'art. 14 CCNL 22.01.2004 "Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione" o ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004 con altri Comuni appartenenti all'Unione stessa o altre amministrazioni pubbliche;

AREA FUNZIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CATEGORIA	POSTI COPERTI
AMMINISTRATIVA FINANZIARIA TRIBUTARIA	ISTRUTTORE DIRETTIVO FINANZIARIO**	1	D	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**	1	C	1
TECNICA E MANUTENTIVA	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO**	1	D	1

**** posto coperto con dipendente di altro Ente in convenzione;**

3.3.2 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

L'Unione dei Comuni delle Valli Argentina ed Armea dalla sua costituzione e sino all'approvazione della dotazione organica del nuovo ente e/o al passaggio di ulteriori funzioni fondamentali procederà mediante approvazione di convenzioni ai sensi dell'art. 14 CCNL 22.01.2004 "Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione" o ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004 con altri Comuni appartenenti all'Unione stessa o altre amministrazioni pubbliche;

Si richiamano le seguenti deliberazioni di Giunta adottate:

- DGC di approvazione del fabbisogno 2019/2021 n. 26 del 25/09/2018
- DGC n.45 del 19/10/2021 Convenzione con il Comune di Triora;
- DGC n.4 del 25/01/2022 Convenzione con il Comune di Triora;
- DGC n.25 del 09/12/2022 Convenzione con il Comune di Montalto Carpasio.

3.3.3 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;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- 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, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Stante le piccole dimensioni dell'ente e la dotazione organica presente, priorità strategica è rappresentata dalla erogazione della formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, privacy e nelle altre materie previste dalla normativa

RISORSE INTERNE ED ESTERNE DISPONIBILI:

Si provvederà all'erogazione della formazione sia in house, sia attraverso i canali mediatici più comuni (IFEL; ASMEL; VALRE PA; ecc.), sia aderendo a proposte formative organizzate da altre pubbliche amministrazioni

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Si organizzerà il lavoro e l'apertura degli uffici al pubblico conciliando con le esigenze formative del personale

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

- a) **QUALI:** ci si attende che il personale sia formato e quindi acquisisca od approfondisca i temi trattati, migliorando sia le proprie competenze e capacità sia la gestione dei procedimenti amministrativi

- b) **IN CHE MISURA ED IN CHE TEMPI:** Compatibilmente con gli impegni lavorativi, la formazione sarà erogata nel corso dell'anno; si preferiranno corsi di una durata non superiore alla mezza giornata qualora possibile, per non dover creare problemi all'utenza.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

<i>NON COMPILARE</i>

ALLEGATO 1 – OBIETTIVI PERFORMANCE 2023

ALLEGATO 2 – PIANO ANTICORRUZIONE 2023/2025

- ALLEGATO A (registro dei rischi)
- ALLEGATO B (modello mappatura dei processi)
- ALLEGATO C (indicatore del rischio)
- ALLEGATO D (mappatura dei processi e individuazione delle misure)
- ALLEGATO E (allegato 9 PNA 2022)

ALLEGATO 3 - DG 26/2018