



Comune di Bellante



Città di Giulianova



Comune di Morro d'Oro



Comune di Mosciano Sant'Angelo



Città di Roseto degli Abruzzi

PIAO 2023/2025

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: **Unione dei Comuni delle "Terre del Sole"**

Indirizzo: **Via Galileo Galilei n. 83 64021 Giulianova (TE)**

Codice fiscale/Partita IVA: **CF 91051590676**

Rappresentante legale: **Presidente pro tempore Giuliano Galiffi**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **3**

Telefono: **0858009240**

Sito internet: <https://www.unionecomunilerredelsole.it/>

E-mail : ragioneria@unionecomunilerredelsole-it

Pec : unionecomunilerredelsole@pec.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'Unione dei Comuni delle Terre del Sole si rinvia alla SeS del DUP - Nota di aggiornamento pubblicato al Link <https://www.halleyweb.com/cudcdtds/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/120>

1.2 Analisi del contesto interno

Organi dell'Unione dei Comuni Le terre del Sole

- ✓ **Presidente pro tempore (uno dei sindaci dei Comuni in Unione in Turno Durato carico anni due)**
- ✓ **Consiglio Dell'Unione Composizione: <https://www.unionecomunilerredelsole.it/index.php?id=25+>**
- ✓ **Giunta Dell'Unione: <https://www.unionecomunilerredelsole.it/index.php?id=26>**
- ✓ **Conferenza dei Sindaci Sindaci dei comuni**

L'Unione dei Comuni delle Terre del Sole è allo stato titolare delle seguenti funzioni:

1. Funzione sociale
2. Centrale Unica di Committenza per gli appalti dei Comuni finanziati nell'ambito del Piano di Ripresa e resilienza costituita ai sensi dell'art. 37 commi 3 e 4 del D- Lgs- 50/2016

L'Unione E' un ente di secondo livello e dispone delle sole risorse trasferite dai Comuni aderenti, dalla Regione Abruzzo per le politiche Sociali e dallo Stato Centrale.

Per la consistenza del bilancio si invia al link:

<https://www.halleyweb.com/cudcdtds/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/120>

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.

AREA	Ufficio
AREA AFFARI GENERALI	<u>Ufficio Affari generali e Personale</u>
FINANZIARIA PERSONALE	Ufficio Ragioneria
UFFICIO DI PIANO	Ufficio Amministrativo e Segretariato sociale
	Servizio Sociale Professionale
CUC	Ufficio Tecnico

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato del ~~Presidente~~, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione.

<https://www.halleyweb.com/cudcdtds/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/120>

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali,

sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si rinvia a specifico atto in corso di adozione il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato approvato con delibera di Giunta comunale n 4 del 31.3.2023 .

<https://www.halleyweb.com/cudcstds/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere vengono di seguito elencati e su di essi si provvederà ad acquisire il previsto parere da parte del competenza al Consigliere di parità della Provincia di Teramo

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	100% donne	80% donne	80% donne	80% donne
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	0	0	0	0
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	0	0	0	0
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	100% donne	Non programmabile	Non programmabile	Non programmabile
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	0	0	0	0
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	NO	NO	SI	SI
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni,	NO	NO	SI	SI

molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti				
--	--	--	--	--

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	0/9	1/9	2/9	3/9
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	//	DATO NON QUANTIFICABILE	DATO NON QUANTIFICABILE	DATO NON QUANTIFICABILE
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	NESSUNO	1/9	2/9	3/9
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a	0	9/9	9/9	9/9

pagamento				
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicilia digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	100%	100%	100%	100%
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	3/3	TUTTI	TUTTI	TUTTI
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI	SI	SI	SI
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	DATO NON DISPONIBILE	TOTALE	TOTALE	TOTALE
PC portatili	NESSUNO	1	2	3
% PC portatili sul totale dei dipendenti	0	10%	20%	20%
Smartphone	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	NESSUNO	NESSUNO	20%	20%

Dipendenti con firma digitale	1	1	1	1
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	€ 0/ € 7.027,59	€ 4.444,84/ € 20.824,98	€ 6.000,00/ € 20.824,98	€ 6.000,00/ € 20.824,98

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	2,82	2,82	2,82	2,82
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	NO	NO	NO	NO
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0	0	0	0
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	76	70	70	65

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'Unione non ha al momento un regolamento per la disciplina in materia di lavoro agile: si provvederà ad adottare detto provvedimento una volta attuato il piano assunzionale: al momento la esiguità di personale non consente il ricorso al lavoro agile senza compromettere i servizi ai cittadini.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

La capacità assunzionale dell'Unione dei Comuni delle Terre del sole coincide con la Capacità assunzionale ceduta dai comuni aderenti di seguito rappresentata:

CESSIONI SPAZI ASSUNZIONALI COMUNI

Comuni	Anno 2023		Anno 2024		Anno 2025	
	Tempo determinato	Tempo Indeterminato	Tempo determinato	Tempo Indeterminato	Tempo determinato	Tempo Indeterminato
Bellante	€ 12.750,00		€ 12.750,00		€ 12.750,00	
Giulianova	€ 80.000,00	€ 117.980,07	€ 80.000,00	€ 117.980,07	€ 80.000,00	€ 117.980,07
Morro D'Oro	€ 16.320,00		€ 16.320,00		€ 16.320,00	
Mosciano Sant'Angelo	€ 110.000,00	€ 76.000,00	€ 110.000,00	€ 76.000,00	€ 110.000,00	€ 76.000,00
Roseto Degli Abruzzi						
Totale	€ 219.070,00	€ 193.980,07	€ 219.070,00	€ 193.980,07	€ 219.070,00	€ 193.980,07

Si Allega Programma assunzionale anno 2023.

APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE ASSUNZIONE PERSONALE E NUOVO FUNZIONIGRAMMA								
			2023		2024		2025	
			Copertura TD	Copertura TI	Copertura TD	Copertura TI	Copertura TD	Copertura TI
AREA AFFARI GENERALI FINANZIARIA PERSONALE	AFFARI GENERALI E PERSONALE	Funzionario Direttivo Amministrativo cat. D - P.T. 50 % (18 ore settimanali) (Convenzione Scavalco condiviso) Dal 01/01/2024 TI full time	€ 20.000,00	€ 5.000,00		€ 36.000		€ 36.000,00
		Istruttore Amministrativo cat. C P.T. 88,88% (30 ore settimanali) INTERINALE COPERTO	€ 32.000,00					
		Funzionario Direttivo Amministrativo cat. D - P.T. 16,66 % (6 ore settimanali) (Convenzione Scavalco condiviso)			€ 6.000		€ 6.000	
UFFICIO DI PIANO	AMMINISTRATIVO E SEGRETARIATO SOCIALE	Funzionario Direttivo E q FUORI CALCOLO MORRO D'ORO dal 01/12/2023		€ 5.000,00		€ 36.000,00		€ 36.000,00
		Istruttore Amministrativo cat. C (25 ore settimanali) dal 31/12/2022 TI		€ 28.000,00		€ 33.000,00		€ 33.000,00
		Istruttore Amministrativo cat. C P.T. 77,77% (28 ore settimanali) - dal 31/12/2022 TI		€ 30.000,00		€ 33.000,00		€ 33.000,00
		Istruttore Amministrativo cat. C Full Time. 100% (36 ore settimanali) INTERINALE COPERTO dal 01/01/2024 TD	€ 35.100,00		€ 33.000,00		€ 33.000,00	
	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	Assistente Sociale cat. D P.T. 50 % (18 ore) COPERTO dal 31/12/2022 TI		€ 18.000,00		€ 18.000,00		€ 18.000,00
		Assistente Sociale cat. D - P.T. 94,44% (34 ore settimanali) COPERTO dal 31/12/2022 TI		€ 34.000,00		€ 36.000,00		€ 36.000,00
		Assistente Sociale cat. D - P.T. 94,44% (34 ore settimanali) COPERTO dal 31/12/2022 TI		€ 34.000,00		€ 36.000,00		€ 36.000,00
		Assistente Sociale cat. D - P.T. 88,88% (32 ore settimanali) TI Quiescenza dsal 01/07/2023		€ 16.000,00				
		Assistenti Sociali cat. D P.T. 69,44% (25 ore settimanali) INTERINALE COPERTO	€ 28.500,00		€ 28.500,00		€ 28.500,00	
		1 Assistente Sociale cat. D Full-Time 100% Vacante (T.I) programmazione Fondo povertà coperto da settembre 2023	€ 12.000,00		€ 34.000		€ 34.000	
		1 Assistente Sociale cat. D Full-Time 100% Vacante (T.I) programmazione Fondo povertà coperto da settembre 2023	€ 12.000,00		€ 34.000		€ 34.000	
		1 Assistente Sociale cat. D Full-Time 100% Vacante (T.I) programmazione Fondo povertà coperto da settembre 2023	€ 12.000,00		€ 34.000		€ 34.000	
		CUC	AMMINISTRATIVO E TECNICO	Funzionario Direttivo Tecnico cat. D P.T. 50 % (18 ore settimanali) COPERTO INTERINALE dal 01/1/2024 TEMPO DETERMINATO DIRETTO	€ 20.000,00		€ 18.000,00	
Funzionario Direttivo Tecnico cat. D P.T. 50 % (18 ore settimanali) TEMPO DETERMINATO a scavalco	€ 6.000,00				€ 18.000,00		€ 18.000,00	
Istruttore Amministrativo cat. C T.P. 100% (36 ore) VACANTE da coprire 01/01/2024					€ 31.305,61		€ 31.305,61	
			€ 141.600,00	€ 165.000,00	€ 134.805,61	€ 192.000,00	€ 134.805,61	€ 192.000,00
Spesa complessiva Personale TD+TI			€ 306.600,00		€ 326.805,61		€ 326.805,61	
Spesa complessiva Personale TD+TI triennio 2023-2024			€ 960.211,22					
CESSIONI SPAZI ASSUNZIONALI COMUNI								
			ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025	
			TD	TI	TD	TI	TD	TI
Giulianova			€ 80.000,00	€ 117.980,07	€ 80.000,00	€ 117.980,07	€ 80.000,00	€ 117.980,07
Roseto degli Abruzzi								
Mosciano Sant'Angelo			€ 110.000,00	€ 76.000,00	€ 110.000,00	€ 76.000,00	€ 110.000,00	€ 76.000,00
Bellante			€ 12.750,00		€ 12.750,00		€ 12.750,00	
Morro d'Oro			€ 16.320,00		€ 16.320,00		€ 16.320,00	
Notaresco								
TOTALE			€ 219.070,00	€ 193.980,07	€ 219.070,00	€ 193.980,07	€ 219.070,00	€ 193.980,07

In rosso vengono riportate le somme escluse ex lege dalla copertura delle capacità assunzionali da parte dei comuni. Nello Specifico per il funzionario Direttivo E.Q proveniente da selezione del Comune di Morro D'Oro si applica [l'art. 33, comma 2 del DL 34/2019](#) ha introdotto una specifica disposizione che consente, ai comuni con popolazione fino 5000 abitanti, che fanno parte di una unione di comuni, il cui rapporto spesa di personale/media entrate correnti, secondo le definizioni fornite dal DM 17.3.2020 attuativo del predetto decreto legge, si collochi al di sotto del valore soglia indicato nella tabella 1 del Dm citato, l'assunzione di almeno una unità di personale di personale a tempo indeterminato, anche se ciò genera il superamento del valore soglia; i Comuni che procederanno in tal senso collocheranno dette unità in comando presso le corrispondenti Unioni, che ne sosterranno i relativi oneri, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale.

Per quanto concerne le tre assistenti sociali, assunte a tempo determinato attingendo dal Fondo Povertà, si specifica che sono concesse assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017 Il finanziamento, a valere sul Fondo povertà, **ha natura strutturale, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale (comma 801) e non riguarda solo le nuove assunzioni.** Dunque, ciascun Ambito avrà diritto al contributo per i relativi assistenti sociali fintantoché il numero

di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa. Pertanto, i contributi pubblici sono relativi anche al personale già assunto, laddove eccedente le soglie previste.

In pratica, il comma 801 contiene l'espressa previsione per cui **alle assunzioni finanziate a valere sulle risorse ministeriali si applica la disciplina prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del DL n. 104/2020**, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni.

In data ___/___/___ giusto verbale n. ___ la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.