

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

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: 38 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 2024-2026, di cui alla deliberazione di Consiglio n. 41 del 29/12/2023
Sottosezione di programmazione 2.2 Performance	Si rinvia ai seguenti atti: → Piano della Performance 2024-2026, 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 per il triennio di riferimento → Piano delle azioni positive 2024-2026, 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 2024-2026, ALLEGATO 2.3
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa	Struttura organizzativa (aggiornata per il 2024): si rimanda all'organigramma ALLEGATO 3.1
Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	L'Ente ha approvato il "Regolamento sul lavoro agile" con Deliberazione di Giunta n.84 del 29/12/2023. Sulla base di quanto previsto dal Regolamento, per gli obiettivi si rinvia al Piano della Performance di cui all'Allegato 2.2A, ed in particolare per l'anno 2024 si individuano: <ul style="list-style-type: none">● Monitoraggio dell'infrastruttura di rete e dei sistemi di back up● Aggiornamento e verifica delle pagine attualmente in uso sulla intranet e sul sito internet dell'Ente● Rinnovo certificazione di accessibilità sito dell'Ente● Inserimento delle istanze LR 39/00 pervenute settimanalmente su sistema SIGAF di Artea (autorizzazioni, dichiarazioni, tesserini operatore forestale, iscrizione elenco ditte boschive)

	<p>Si individua la percentuale minima di dipendenti in n. 1 unità e la massima in n. 3 unità. I Responsabili dei Settori competenti provvederanno al monitoraggio del lavoro mediante report settimanali.</p>
<p>Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2023: si rimanda all'organigramma ALLEGATO 3.3A</p> <p>Programmazione strategica delle risorse umane Si rinvia al Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, di cui alla deliberazione di Giunta n. 50 del 20.07.2023 e alla specifica sezione del DUP approvato con Deliberazione di Consiglio n. 41 del 29/12/2023.</p> <p>Per quanto concerne la copertura dei posti degli operai forestali che si sono resi vacanti a seguito di personale posto in quiescenza non ancora sostituito, si rimanda alla Deliberazione di Giunta 50 del 20/07/2023 e al Dup di cui alla Deliberazione di Consiglio n. 41 del 29/12/2023. In particolare è prevista la sostituzione dei posti di personale idraulico forestale vacanti, per arrivare a totale di personale idraulico forestale di massimo n. 27 unità. Pertanto, essendo presenti alla data di adozione del presente PIAO n. 23 unità di personale con contratto idraulico forestale si prevede, nel corso del triennio 2024/2026, la copertura di massimo n. 4 posti vacanti. Il numero di posti che potranno essere annualmente ricoperti nel corso del triennio e la loro effettiva copertura dovrà comunque tenere conto delle risorse disponibili, del Piano Forestale approvato annualmente dalla Regione, dell'entità delle convenzioni in essere (che dovranno essere rinnovate di anno in anno), dell'alienazione del bosco.</p> <p>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 proseguirà per il triennio 2024/2026 ad una modifica dell'allocazione del personale nei diversi Uffici, In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

Compatibilmente con le risorse di bilancio e con i vincoli normativi, si prevede l'incremento dell'orario di lavoro di una unità di personale assegnata al Settore Amministrativo con contratto di lavoro part time. Tale incremento orario si ritiene necessario per le seguenti motivazioni:

1) Prosecuzione dell'obiettivo inerente la riscossione straordinaria delle sanzioni relative alla LRT 39/2000: già nello scorso anno è stata avviata una revisione generale dei procedimenti attualmente in corso che ha portato alla riscossione di notevoli somme da parte dell'Ente. Parallelamente a tali procedure inerenti sanzioni di valore elevato, spesso oggetto di contenzioso, sarebbe necessario procedere ad una revisione generale di tutti gli importi attualmente oggetto di riscossione coattiva da parte dell'Ente, per quantificare con migliore precisione le somme complessive ed effettive esigibili dall'Ente. La dipendente dovrebbe quindi svolgere un lavoro straordinario di controllo e verifica anche dello storico delle partite, anche al fine di prevedere in futuro un miglioramento della gestione delle operazioni di riscossione;

2) Prosecuzione dell'obiettivo inerente la digitalizzazione delle procedure di riscossione: nel 2023 si è provveduto alla digitalizzazione delle ordinanze ingiunzione. L'iter procedimentale avrebbe ad oggi ancora bisogno di rettifiche, che si sono rese evidenti solo dopo l'avvio della procedura telematica. Inoltre sarebbe opportuno integrare la digitalizzazione degli atti con l'utilizzo della Piattaforma delle notifiche Digitali (SEND). La dipendente dovrebbe quindi seguire le procedure necessarie per lo sviluppo e l'integrazione tra il software attualmente in uso all'Ente e la piattaforma in questione, che servirebbe a garantire l'invio e la ricezione delle notifiche a valore legale, semplificando il processo sia per l'Ente che le invia che i destinatari che le ricevono.

3) Affiancamento unità di personale prossima al pensionamento: nelle prossime previsioni di pensionamento, è prevista la cessazione di una unità di lavoro presso il Settore Amministrativo. A prescindere dalle future intenzioni dell'Amministrazione, sarebbe opportuno che la dipendente in questione prendesse visione dei carichi di lavoro di tale unità di personale relativamente alle competenze del Settore Amministrativo.

Strategia di copertura del fabbisogno

Allo stato attuale si stima un presumibile pensionamento di una unità di personale nel Settore Amministrativo nel corso dell'anno 2026. Come già evidenziato nel Piano Triennale del Fabbisogno 2024/2026 non sono prevedibili in base alle evoluzioni normative nel prossimo triennio ulteriori cessazioni per pensionamenti.

Formazione del personale

Si rimanda all'**ALLEGATO 3.3B** Piano della formazione 2024-2026

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