

UNIONE DEI COMUNI PENTRI

(Comuni di Pesche-Pettoranello-Miranda- Sessano del Molise-Pescolanciano)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Art. 1 – Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire maggior coordinamento dell’attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e agevolarne la semplificazione;
- accrescere qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi a cittadini ed imprese.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell’Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali – e pubbliche in genere - di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta di uno strumento – avente valenza strategica e valore comunicativo - attraverso cui l’Ente rende noti i propri obiettivi e le azioni che pone in essere per espletare le funzioni pubbliche e conseguire i risultati attesi, rispetto alle esigenze e bisogni da soddisfare.

Art. 2 – Riferimenti normativi ed adempimenti da porre in essere

Il PIAO è stato introdotto nell’ordinamento dal D.L. 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113) che, all’art. 6 – commi dall’1 al 4 – ha previsto questo nuovo strumento di pianificazione, che assorbe una serie di documenti già previsti e, in particolare:

- il Piano della performance,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il quadro normativo di riferimento – da considerare ai fini della redazione del PIAO - comprende, quindi:

- il D.Lgs.vo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in materia di performance);
- la L n. 190 del 2012 e ss.mm.ii. ed il P.N.A. (in materia di prevenzione della corruzione);
- il D.Lgs.vo n. 33/2013 e ss.mm.ii. (in materia di trasparenza);
- il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021 n. 113;
- il D.L. 30 dicembre 2021 n. 228 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 25 febbraio 2022 n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2022 n. 36 convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022 n. 79,
- le diverse ed ulteriori disposizioni normative di disciplina delle materie inerenti i piani in esso assorbiti.

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 – di definizione del contenuto del PIAO – gli Enti con meno di 50 dipendenti, testualmente: <<...*procedono alle*

attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico...>>.

Dal medesimo articolo 6 si desume, altresì:

- al comma 2:
 - CHE l'aggiornamento - nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" - avviene solo in presenza di:
 - fatti corruttivi,
 - modifiche organizzative rilevanti
 - ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse
 - aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
 - CHE, scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel corso del triennio concluso.
- al comma 3, che le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione, limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c) n. 2.
- al comma 4, che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono, esclusivamente, alle attività di cui all'art. 6 stesso.

L'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2021 dispone che – in fase di prima applicazione (anno 2022) - il termine di approvazione del PIAO sia stabilito in 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

In definitiva, il PIAO mira, relativamente ai principali strumenti di programmazione operativa dell'Ente:

- a fornirne, una visione d'insieme;
- ad agevolarne il coordinamento.

Il presente P.I.A.O. viene redatto secondo lo schema di cui al DPCM n. 132/2022.

Il PIAO è approvato dalla Giunta, pubblicato nella sezione *Amministrazione Trasparente* sul sito web dell'ente e comunicato alla Funzione Pubblica.

Art. 3 - Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	
ENTE: Unione dei Comuni Pentri	
INDIRIZZO: Via Arciprete Biondi 53	
CF: 90026200940	
PRESIDENTE pro tempore: Maria Antenucci (Sindaco di Pesche)	
NUMERO DIPENDENTI (al 31.12.2023): n. 2	
COMUNI FACENTI PARTE DELL'UNIONE (al 31.12.2023): Pesche; Pettoranello; Miranda; Pescolanciano; Sessano del Molise.	
TELEFONO: 0865460130	
SITO INTERNET: http://egov.hseweb.it/ucpentri/hh/index.php	
E-MAIL: unionedeicomunipentri@pec.it	
PEC: unionedeicomunipentri@pec.it	

SEZIONE - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione: valore pubblico	In questa sezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici,

	<p>programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio per il miglioramento del livello di benessere sociale della comunità amministrata; patrimonio inteso non solo in termini economici ma anche valori quali la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di dare risposte adeguate in relazione al proprio territorio. A tal fine l'Unione dei Comuni Pentri ha approvato il Documento unico di programmazione - DUP 2024-2026 –con deliberazione di CU n. 7 del 29-12-2023.</p>
<p>Sottosezione: performance</p>	<p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</p> <p>In coerenza con detta normativa l'Unione dei Comuni ha approvato i seguenti atti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DUP 2024-2026 – approvato con deliberazione di CU n. 7 del 29.12.2023 - BILANCIO DI PREVISIONE 2024 2026– approvato con deliberazione di CU n. 8 del 29-12-2023 <p>Inoltre, in attuazione dell'art. 48 comma 1 del d.lgs. n. 198/2006 l'Unione dei Comuni Pentri adotta il seguente</p> <p style="text-align: center;">PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026</p> <p>Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.</p> <p>Il D. Lgs. 01.04.2006, n.198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art.6 della L. 28.11.2005, n.246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23.05.2000, n.196 "Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e di cui alla L.10.04.1991, n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".</p> <p>Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per</p>

rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, l'Unione dei Comuni Pentri armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

La L. n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", ed i Decreti Legislativi n.196/2000 e n.165/2001 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano, dunque, un Piano di Azioni Positive.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2024 -2025 e 2026 l'Unione dei Comuni Pentri intende perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) Garantire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- 2) Tutelare la Dignità della persona e valorizzare il lavoro della stessa;
- 3) Promuovere la comunicazione e l'informazione sui temi della pari opportunità;
- 4) Favorire la conciliazione la flessibilità oraria.

AMBITO DI AZIONE - OBIETTIVI

1) GARANTIRE L'UGUAGLIANZA SOSTANZIALE TRA UOMINI E DONNE PER QUANTO RIGUARDA LE OPPORTUNITÀ DI LAVORO E DI SVILUPPO PROFESSIONALE

L'Unione si impegna a garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che sono prerogativa di soli uomini o di sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

2) TUTELARE LA DIGNITÀ DELLA PERSONA E VALORIZZARE IL LAVORO DELLA STESSA

Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;

Promozione di momenti di sensibilizzazione e formazione sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

l'Unione dei Comuni Pentri si impegna a:

- far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;

	<ul style="list-style-type: none"> - elaborare un codice di condotta che, in via preventiva adotti regole di comportamento dirette a creare un ambiente di lavoro nel rispetto della dignità delle persone e dia modo di verificare casi di molestia sessuale, di mobbing e di ogni altra forma di discriminazione; - ad avere un ruolo propositivo e svolgere con ogni strumento previsto dalla Legge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità; <p>3) PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE SUI TEMI DELLA PARI OPPORTUNITÀ.</p> <p>L'Unione si impegna a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - raccogliere e condividere il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, etc....); - diffondere le informazioni anche attraverso l'organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità; - pubblicare e diffondere il "Piano di Azioni Positive" e i risultati sul monitoraggio della realizzazione; - organizzare riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "Piano di Azioni Positive". <p>4) FAVORIRE LA CONCILIAZIONE E LA FLESSIBILITA' ORARIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; - Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e Personali; - Promuovere in maniera più incisiva l'utilizzo dei congedi parentali e potenziare i servizi per l'infanzia ove necessario; - Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini; - Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità, con progetti specifici sulla Conciliazione dei tempi e condivisione delle responsabilità familiari.
--	--

<p>Sottosezione: rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>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.</p> <p>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. La sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 2026 dell'Unione dei Comuni Pentri, parte integrante e sostanziale del presente PIAO, è riportata nel gruppo di documenti di cui all'ALLEGATO 1 al presente piano ed è così articolata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sezione prevenzione corruzione e trasparenza 2024 2026</i> • <i>allegato A) tabella di "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi";</i> • <i>allegato B) tabella di "Analisi dei rischi";</i> • <i>allegato C) tabella di "individuazione e programmazione delle misure";</i> • <i>allegati B10) - rubricati:</i>
---	---

- “PRIMA PARTE SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - TABELLA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE”-

- “SECONDA PARTE SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - TABELLA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE”;

- “TERZA PARTE SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - TABELLA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE”

In particolare, con la deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha chiarito, tra l'altro che: “.....la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da 19 norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie: a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati entro il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023. b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima e dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023. c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati successivamente al 1° luglio e conclusi entro il 31 dicembre 2023. d) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1°gennaio 2024” (infra pag 30 Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2023) ed inoltre che “ In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti: - con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023; - con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza di tutti gli atti di ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione; - - con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1 della deliberazione n. ANAC 264/2023” (infra pag 30 Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2023) .

Le informazioni, i documenti e i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web sono organizzati in sotto-sezioni di primo e di secondo livello. L'amministrazione deve provvedere a denominare le sotto-sezioni esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC.

Le categorie di documenti informazioni e dati da inserire all'interno dell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", sono espressamente indicate negli allegati B10) rubricati:

- “PRIMA PARTE SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Le informazioni, i documenti e i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web sono organizzati in sotto-sezioni di primo e di secondo livello. L'amministrazione deve provvedere a denominare le sotto-sezioni esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC.

Le categorie di documenti informazioni e dati da inserire all'interno dell'apposita sezione "Amministrazione

trasparente", sono espressamente indicate negli allegati B10) rubricati:

- "PRIMA PARTE SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - TABELLA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE"-

- "SECONDA PARTE SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - TABELLA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE";

- "TERZA PARTE SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - TABELLA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE"

Tenuto conto dei diversi regimi giuridici coesistenti e vigenti per la trasparenza dei contratti pubblici sono state, dunque, predisposte le tre tabelle sopraindicate opportunamente adattate ed integrate alla luce delle indicazioni fornite da Anac, con il PIANO 2022 e con l'aggiornamento al PNA 2023:

- La prima tabella è di carattere generale;

- La seconda tabella riguarda la sottosezione "Bandi di gara e contratti" secondo l'allegato n. 9) al PNA 2022 {elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "amministrazione trasparente" sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera Anac 1310/2016 e dell'allegato 1) alla 20 delibera Anac 1134/2017)};

- La terza tabella è stata redatta secondo l' allegato 1) alla Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023.

Le prime due tabelle sono composte da 11 colonne che recano i dati seguenti:

Colonna A: numerazione e indicazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: indicazione delle sotto-sezioni di secondo livello

Colonna C: disposizioni normative che disciplinano la pubblicazione;

Colonna D : denominazione e contenuto singolo obbligo;

Colonna E: documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sottosezione secondo le linee guida di ANAC;

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

Colonna G: ufficio responsabile dell'elaborazione dei dati;

Colonna H: ufficio responsabile della trasmissione dei dati;

Colonna I :ufficio responsabile della pubblicazione dei dati;

Colonna L: termine di scadenza per la pubblicazione;

Colonna M: monitoraggio

La terza tabella segue una tecnica di redazione in parte diversa dalle prime due tabelle.

Nota ai dati della Colonna F o colonna denominata "Aggiornamento":

La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti. L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale. L'aggiornamento di taluni dati essere "tempestivo".

Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto la cui relatività può dar luogo a comportamenti anche molto difforni. Pertanto, al fine di"

	<p>rendere oggettivo” il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue: tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 40 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.</p> <p>Nota ai dati delle Colonne G-H ed I o colonne denominate:</p> <p>“dirigente ufficio responsabile della elaborazione dei dati”</p> <p>“dirigente ufficio responsabile della trasmissione”</p> <p>“dirigente ufficio responsabile della pubblicazione dei dati”:</p> <p>L’articolo 43 comma 3 del decreto legislativo 33/2013 prevede che “i dirigenti responsabili degli uffici dell’amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”. I dirigenti responsabili della elaborazione dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori indicati nella colonna G. o nella colonna rubricata: “dirigente ufficio responsabile della elaborazione dei dati”; I dirigenti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori indicati nelle colonne H e I o nelle colonne rubricate: “dirigente ufficio responsabile della trasmissione” e “dirigente ufficio responsabile della pubblicazione dei dati”;</p> <p>Nota ai dati della Colonna M o colonna rubricata “monitoraggio”: Essendo l’Unione dei comuni pentri un ente di piccole dimensioni al di sotto dei 50 dipendenti, il monitoraggio in materia di trasparenza è</p> <ul style="list-style-type: none"> - limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione; - programmabile su più livelli, di cui: un primo livello in autovalutazione effettuata dai responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure; un secondo livello, di competenza del RPCT, coadiuvato dallo stesso Responsabile di settore che svolge attività di supporto nel controllo interno; - secondo il calendario che viene individuato ogni anno.
--	---

SEZIONE - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO	
<p>sottosezione: struttura organizzativa</p>	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/ENTE</p> <p>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all’art. 6-ter, c.1, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165; • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati <p>l’Unione dei Comuni Pentri ha due dipendenti a tempo parziale e determinato – responsabili, rispettivamente, del</p>

	<p>servizio finanziario e del servizio tecnico. Il reclutamento di dette risorse umane è stato effettuato mediante ricorso allo strumento dello scavalco di eccedenza (art. 1 comma 557 della legge 311/2004) e dello scavalco condiviso (art. 14 ccnl enti locali 22.01.2004 e s.m.i.). Entrambi i dipendenti utilizzati dall'Unione dei Comuni Pentri sono dipendenti a tempo pieno ed indeterminato del Comune di Pesche. L'Unione si avvale del Segretario di uno dei comuni facenti parte dell'Unione stessa. Dal 01.03.2023 Segretario dell'Unione è il Segretario comunale di comuni di Pescolanciano e Sessano del Molise. Il Segretario ricopre anche il ruolo di RPCT.</p>
sottosezione: organizzazione lavoro agile	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, (lavoro agile e telelavoro).</p> <p>L'Unione dei Comuni Pentri ha adottato una disciplina sperimentale con deliberazione di G.U. n. 15 del 01.12.2023</p>
sottosezione: piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Detta sezione del presente PIAO è dedicata al piano triennale dei fabbisogni di personale, in cui trovano evidenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione; ○ la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; ○ il programma delle cessazioni dal servizio, sulla base della disciplina vigente; ○ la stima dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento; ○ le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; ○ il piano di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; ○ le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali. <p>A tali fini ci si riporta al contenuto del DUP 2024 2026 ed ai prospetti allegati sotto la lettera P</p>

SEZIONE – MONITORAGGIO

illustra gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle 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” e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. 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 n. 132/2022 (di definizione del contenuto del PIAO) - è effettuato:

- secondo le modalità di cui agli 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 da ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale, dal Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, ai sensi dell'articolo 147 del decreto del TUEL n. 267/2000, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.