



**UNIONE
MONTANA
SUOL D'ALERAMO**

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
MONITORAGGIO.....	20

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) dell'Unione Montana Suol d'Aleramo 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 funzionale 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 programmatoria 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 Montana Suol d'Aleramo ha approvato il P.I.A.O. solo in data [29/12/2022](#) con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 57/2022 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,

- 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;
 - gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - 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;
 - 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;
 - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - 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 stato prorogato al 15.09.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione del P.I.A.O. è il 15.10.2023;
 - l'Unione Montana Suol d'Aleramo ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 4/2023 del 28/04/2023.

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.

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 Montana Suol d'Aleramo ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza XX Settembre, 2	Ponti	AL	15010
Centralino	+39 0144 - 596403			
Sito	https://www.unionemontanasuoldaleramo.it/			
e-mail	info@unionemontanasuoldaleramo.it			
PEC	unionemontana.s.aleramo@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	02412210060			

AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE

Mario Morena

GIUNTA DELL'UNIONE

Mario Morena – Presidente

Olivieri Andrea – Vice Presidente

Daniela Ivaldi – Assessore

Marina Levo – Assessore

Fabio Lazzarino – Assessore

CONSIGLIO DELL'UNIONE

Morena Mario

Adorno Giuseppe

Caratti Diego

Gallo Angelo

Lazzarino Fabio

Levo Marina

Olivieri Andrea

Pagliano Piero Luigi

Papa Nicola Cosma

Pesce Maurizio

Vacca Alessandro

Visconti Antonio

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 **Valore Pubblico**¹

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. 38/2022 del 25/08/2022 e approvato con D.C.U. n. 7/2022 del 29/09/2022, aggiornato con D.G.U. n. 13/2023 del 03/04/2023 e D.C.U. n. 4/2023 del 28/04/2023 e s.m.i. consultabile al seguente link:

<https://www.unionemontanasuoldaleramo.it/wp-content/uploads/2023/07/DUP2023-2025-aggiornamento.pdf>

2.2 **Performance**²

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. L'ultimo Piano Performance risulta approvato con deliberazione della Giunta n. 15 del 01.04.2022. Il Sistema di valutazione in esso contenuto deve intendersi qui integralmente riportato e trascritto.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi: Sono contenuti nel Piano Performance approvato con DGU n. 15 del 01.04.2022. Si allegano le schede di valutazione del personale aggiornate (allegato 1).

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il 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" è stato approvato con D.G.U. n. 16 del 01.04.2022. Durante l'anno saranno comunque 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. Si allega il Piano aggiornato (allegato 2) tenuto conto che risultano avvenuti avvicendamenti di personale.

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 [...]"

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: consultabili al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/2b52470b-fea5-4c6f-ba8e-f092eaf11bcf/>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico: in fase di studio all'interno dei progetti PNRR in capo ai Servizi Sociali.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: l'Ente valuterà se predisporre 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 entro il 31/12/2023.

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:

<https://www.unionemontanasuoldaleramo.it/wp-content/uploads/2022/05/Piano-triennale-corruzione-e-trasparenza-2022-2024.pdf>) risulta approvato con D.G.U. n. 29 del 03.05.2022. 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.

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;

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

- costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, 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 Aree e precisamente:

- AREA TECNICA
- AREA AMMINISTRATIVA-ECONOMICA-FINANZIARIA
- AREA DI VIGILANZA
- AREA DI PROTEZIONE CIVILE
- AREA FUNZIONI DELLA MONTAGNA
- AREA SOCIO ASSISTENZIALE

SEGRETARIO DELL’UNIONE: Vacante

Vice Segretario: Murchio dr.ssa Alessandra (sostituisce il dr. Bava Andrea in aspettativa dal 01.09.2023)

Responsabile della Transizione digitale: Gianfranco Mazza individuato con deliberazione della Giunta n. 26 del 23/07/2019.

Numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato: 16

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2022 E DOTAZIONE ORGANICA

<i>Q.F.</i>	<i>PREVISTI IN PIANTA ORGANICA</i>	<i>PERSONALE IN SERVIZIO</i>
A		
B	5	3
C	6	2
D	14	11
segretario		
totale	25	16

<i>AREA TECNICA</i>			
<i>Q.F.</i>	<i>QUALIFICA PROFESSIONALE</i>	<i>N° PREV. P.O.</i>	<i>N° IN SERVIZIO</i>
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1
C	ISTRUTTORE	1	
B	AUTISTA SCUOLABUS	2	2
B	OPERAIO SPECIALIZZATO	1	

<i>AREA AMMINISTRATIVA-ECONOMICA-FINANZIARIA</i>			
<i>Q.F.</i>	<i>QUALIFICA PROFESSIONALE</i>	<i>N° PREV. P.O.</i>	<i>N° IN SERVIZIO</i>
SEGRETARIO	SEGRETARIO		
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1
C	ISTRUTTORE	1,5	0,5

AREA DI VIGILANZA			
Q.F.	QUALIFICA PROFESSIONALE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	

AREA DI PROTEZIONE CIVILE			
Q.F.	QUALIFICA PROFESSIONALE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO

AREA FUNZIONI DELLA MONTAGNA			
Q.F.	QUALIFICA PROFESSIONALE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	2
C	ISTRUTTORE	0,5	0,5
B	COLLABORATORE	0,5	0,5

AREA SOCIO ASSISTENZIALE			
Q.F.	QUALIFICA PROFESSIONALE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO
D	ASSISTENTE SOCIALE	8	6
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1
C	ISTRUTTORE	3	1
B	COLLABORATORE	0,5	0,5
B	OPERATORE	1	

<i>AREA STAFF</i>			
<i>Q.F.</i>	<i>QUALIFICA PROFESSIONALE</i>	<i>N° PREV. P.O.</i>	<i>N° IN SERVIZIO</i>
TOTALE		25	16

Organizzazione del lavoro agile⁴

La strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), saranno adottati dall'Amministrazione 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 essere dotata 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 adottarsi il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

⁴ 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

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Programmazione strategica delle risorse umane

L'art. 39 della L. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e l'ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999. Sancisce l'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale anche l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, precisando che essa deve essere finalizzata alla riduzione programmata della spesa. Il D.Lgs. 165/2001 dispone inoltre che il documento di programmazione: - deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria (art. 6 c. 4); - deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti; (art. 6 c. 4-bis). L'art. 35 c. 4 precisa che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale è un presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento. Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della sezione operativa del DUP sia contenuta anche la programmazione triennale ed annuale del fabbisogno di personale. L'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall' art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012) dispone che le pubbliche amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. A tal fine si dà atto che NON risultano essere presenti eccedenze di personale, come disposto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n. 183, Legge di stabilità 2012. Il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo di questa Amministrazione, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili.

Struttura organizzativa a seguito della nuova classificazione professionale

(deliberazione di Giunta n. 16 del 03.04.2023)

Il nuovo sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

A seguito della nuova classificazione, il personale in servizio al 03.04.2023 era il seguente:

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

Attuale profilo professionale	Attuale categoria giuridica di inquadramento	Nuovo profilo professionale	Area di inquadramento	Cognome e nome
Istruttore direttivo	D6	Funzionario area funzioni della montagna	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Mazza Gianfranco
Istruttore direttivo	D6	Funzionario area funzioni della montagna	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Moretti Carla
Istruttore direttivo	D5	Funzionario amministrativo contabile	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Nervi Gabriella
Istruttore direttivo	D3	Area servizi sociali – vice segretario	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Bava Andrea Giuseppe
Istruttore direttivo	D1	Funzionario servizi tecnici	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Zoanelli Stefano
Istruttore direttivo	D1	Assistente sociale	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Cavelli Monica
Istruttore direttivo	D1	Assistente sociale	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Colombano Elisa
Istruttore direttivo	D1	Assistente sociale	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Gonella Enrica
Istruttore direttivo	D1	Assistente sociale	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Moretti Stefania
Istruttore direttivo	D1	Assistente sociale	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Bruno Jacopo
Istruttore direttivo	D1	Assistente sociale	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Barile Sara

AREA DEGLI ISTRUTTORI

Attuale profilo professionale	Attuale categoria giuridica di inquadramento	Nuovo profilo professionale	Area di inquadramento	Cognome e nome
Istruttore	C1	Istruttore servizi sociali	Area degli istruttori	Becco Marco
Istruttore	C1	Istruttore amministrativo contabile	Area degli istruttori	Gaio Alessia

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Attuale profilo professionale	Attuale categoria giuridica di inquadramento	Nuovo profilo professionale	Area di inquadramento	Cognome e nome
Collaboratore	B6	Operatore esperto servizi sociali	Area degli operatori esperti	Danielli Giorgia
Operaio specializzato – Autista scuolabus	B3	Operatore esperto servizi tecnici e trasporto scolastico	Area degli operatori esperti	Adorno Daniele
Operaio specializzato – Autista scuolabus	B3	Operatore esperto servizi tecnici e trasporto scolastico	Area degli operatori esperti	Lavagnino Linda

Capacità assunzionale

L'avvio delle procedure di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, deve essere preceduto dalla verifica dei presupposti formali e sostanziali previsti dalle norme vigenti. In particolare, devono essere assicurati i seguenti requisiti:

- Rispetto del contenimento della spesa di personale (1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014): la spesa di personale non può essere superiore alla spesa media del triennio 2011-2013, qualora l'Ente fosse soggetto al patto di stabilità, diversamente si deve prendere come riferimento la spesa dell'esercizio 2008.
- I limiti di spesa del personale per le Unioni di Comuni costituite ai sensi dell'art.32 del Tuel sono quelli previsti per gli enti locali non soggetti al patto di stabilità, ma poiché l'Unione in argomento risulta costituita successivamente all'anno 2008, il limite di spesa deve essere individuato nel cumulo dei limiti di spesa dei singoli Comuni associati e precisamente la media del triennio 2011-2013 per i Comuni con più di 1000 abitanti e la spesa sostenuta nell'anno 2008 per i Comuni con popolazione inferiore ai 1000 abitanti.
- Si ricorda infatti come il nuovo Decreto non abbia eliminato i vincoli preesistenti, lasciando quindi inalterato l'obbligo di procedere con detta verifica.
- Approvazione del bilancio di previsione entro il termine di legge, ordinariamente il 31 dicembre dell'anno precedente.
- Approvazione del rendiconto di gestione entro il termine di legge, ordinariamente il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
- Invio dei dati relativi ai bilanci alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dall'approvazione.
- Adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
- Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL);

- Attestazione dell'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL).

La lettura dell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 (nonché quanto descritto nella successiva circolare applicativa) induce a sostenere la non applicabilità alle Unioni, ai Consorzi o alle Comunità Montane (come qualificati dal TUEL), ma esclusivamente ai Comuni.

Per quanto esposto per le Unioni dei Comuni/Comunità montane continuano ad applicarsi le seguenti norme che non sono state in alcun modo abrogate:

- il comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015: "a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, (...) le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente";
- l'art. 32, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL) che prevede che "i comuni possono cedere integralmente o parzialmente i propri spazi assunzionali all'unione di cui fanno parte";

Per quanto suesposto, oltre al 100% del turnover previsto dalla norma speciale di cui al comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015, le unioni dei comuni potranno vedersi trasferire dai comuni facenti parte anche i nuovi "spazi di limite" come disciplinati dalla nuova normativa già richiamata.

In aggiunta a questi spazi, va ricordato che l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e il relativo decreto ministeriale prevedono per i Comuni sotto i cinquemila abitanti che si collocano nella fascia virtuosa al di sotto della percentuale della Tabella 1, ma che non riescono con la capacità che ne deriva a completare nemmeno un'assunzione, potranno espandere fino a 38.000 euro la capacità assunzionale derivante dal loro calcolo, una-tantum e potendola sfruttare entro il 2024, a patto che l'assunzione sia effettuata dal Comune e che questo comandi poi l'unità in favore dell'Unione, che si farà carico del costo relativo.

Come chiarito anche dalla Circolare, i Comuni con meno di 5.000 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia definito dall'articolo 4 (valore-soglia più basso), che fanno parte di Unioni di comuni e per i quali la maggior spesa di personale consentita dal decreto non risulterebbe sufficiente all'assunzione di almeno una unità di personale a tempo indeterminato, hanno la facoltà di incrementare la propria spesa nella misura massima di 38.000 euro (costo medio lordo stimato per un dipendente a tempo pieno e indeterminato), al fine di assumere a tempo indeterminato un'unità di personale da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione, con oneri a carico della stessa. A tal proposito, si ricorda la modifica di cui all'articolo 1, comma 450, della legge n.190/2014 che prevede, per i Comuni facenti parte di Unioni o di altre forme associative di poter cumulare le spese di personale e le facoltà assunzionali.

Naturalmente, nel percorso prefigurato, occorrerà tenere conto delle eventuali previsioni statutarie che disciplinano il caso della cessazione dell'unione, e/o degli eventuali protocolli sottoscritti con le parti sindacali circa l'eventuale riassorbimento del personale da parte dei comuni, e ogni altra disposizione che si sia stabilita per regolare il caso nel quale il personale direttamente assunto

dall'unione debba un giorno essere assorbito dai comuni aderenti, in caso di scioglimento della forma associata.

Pertanto, appare chiaro come, oltre al 100% del turnover previsto dalla norma speciale di cui al comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015, le unioni dei comuni potranno vedersi trasferire dai comuni facenti parte anche i nuovi "spazi di limite" come disciplinati dalla nuova normativa già richiamata.

Piano assunzionale 2023/2025

(deliberazione di Giunta n. 36 del 11.08.2023)

Per il triennio 2023/2025 sono previste le seguenti cessazioni e assunzioni:

2023:

- n. 2 assunzioni, area degli istruttori (ex cat. C), presso i servizi sociali;
- n. 1 assunzione, area degli istruttori (ex cat. C), a seguito di cessione di capacità assunzionali da parte di Comuni aderenti;

2024:

- n. 2 assistenti sociali, area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D), in deroga ai vincoli di spesa, come previsto dalla legge n. 178 del 30.12.2020 (legge finanziaria per l'anno 2021) art. 1 commi 797 – 804;
- n. 1 operatore, area degli operatori esperti (ex cat. B3), assunzione obbligatoria ai sensi della Legge 68/1999 per il diritto al lavoro dei disabili;
- n. 1 operatore, area degli operatori esperti (ex cat. B3), a seguito di cessione di capacità assunzionali da parte di Comuni aderenti;

2025:

- n. 2 assunzioni, area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) a seguito di cessazioni per turn over per raggiungimento limiti di età.

TIPOLOGIA	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	SPESA ANNUA COMPRESI ONERI E IRAP	RISORSE
Nuova assunzione da 11/2023	Area degli istruttori	Servizi sociali	34.748,00	
Nuova assunzione da 11/2023	Area degli istruttori	Servizi sociali	34.748,00	
Nuova assunzione da 11/2023	Area degli istruttori	Amministrativa	34.748,00	Cessione di capacità assunzionali

Nuova assunzione da 01/2024	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Servizi sociali – assistente sociale	35.680,00	in deroga ai vincoli di spesa, come previsto dalla legge n. 178 del 30.12.2020 (legge finanziaria per l'anno 2021) art. 1 commi 797 – 804
Nuova assunzione da 01/2024	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Servizi sociali – assistente sociale	35.680,00	in deroga ai vincoli di spesa, come previsto dalla legge n. 178 del 30.12.2020 (legge finanziaria per l'anno 2021) art. 1 commi 797 – 804
Nuova assunzione da 01/2024 (Disabile – assunzione obbligatoria)	Area degli operatori esperti	Servizi sociali	31.320,00	
Nuova assunzione da 01/2024	Area degli operatori esperti	Servizi sociali	31.320,00	Cessione di capacità assunzionali
Sostituzione da 02/2025	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzioni della montagna	35.680,00	Turn over
Sostituzione da 11/2025	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzioni della montagna	35.680,00	Turn over

Con riferimento alle figure professionali che si prevede di acquisire dall'esterno, si conferma l'indirizzo di utilizzare in via prioritaria, qualora disponibili, graduatorie valide di altri Enti per le quali sono intercorsi accordi al fine dell'utilizzo, salvo che specifiche esigenze circa le mansioni da svolgere non rendano necessario ricorrere a una nuova selezione.

Rapporti di lavoro diversi dal tempo indeterminato

L'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 prevede che la spesa annua per lavoro flessibile non può essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'Ente rispetta tale limite.

Il personale attualmente in servizio a tempo determinato è il seguente:

PROFILO	PERIODO	COGNOME E NOME	NOTE
Direttore Servizi Sociali – assistente sociale	01.05.2023 – 30.04.2026	Poggio Donatella	Art. 110 comma 5 D. Lgs. 267/2000
Operatore esperto - Operaio specializzato Autista scuolabus	annuale	Tortarolo Andrea	Part time 24 ore settimanali
Operatore esperto - Cuoca mensa scolastica	anno scolastico	Ghione Piera	Part time 24 ore settimanali
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Da 25.09.2023 a 31.12.2023	Murchio Alessandra	Vice Segretario - Part time 6 ore settimanali – art. 1 comma 557 L. 311/2004
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Da 01.10.2023 a 31.12.2023	Borreani Walter	Part time 18 ore settimanali - Art. 92 comma 1 D. Lgs. 267/2000

Il personale attualmente in servizio presso i Servizi Sociali in posizione di comando è il seguente:

N.	FIGURA PROFESSIONALE	ENTE DI PROVENIENZA	NOTE
2	Assistenti sociali	Comune di Acqui Terme	
1	Educatore	Comune di Acqui Terme	In aspettativa
1	Amministrativo	Comune di Ponzzone	
1	OSS	Comune di Ponzzone	
2	OSS	Comune di Cassine	

Il personale attualmente in servizio presso i Servizi Sociali tramite agenzia di lavoro interinale é il seguente:

N.	FIGURA PROFESSIONALE	NOTE
2	Assistenti sociali	
2	Educatori	
2	Amministrativi	
2	Amministrativi	In fase di somministrazione – Progetti PNRR
1	OSS	

Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni, ecc.) dovesse verificarsi una “vacanza di personale” si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza. Saranno autorizzate, per il triennio 2023/2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere a esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e ss.mm. e ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Per il triennio 2023/2025 la Giunta si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, in considerazione di modifiche all’assetto organizzativo dell’Ente e/o diversa scelta di gestione dei servizi ovvero qualora si verificassero esigenze tali determinate da mutazioni del quadro di normativo di riferimento.

Formazione del personale

La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l’Ente assume la formazione quale leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all’investimento in attività formative.

Sarà data, in ogni caso, priorità alle attività di formazione che assumono carattere obbligatorio per legge. Tutta la pianificazione delle attività di formazione sarà definita in applicazione del Capo V Formazione del personale di cui al CCNL 16/11/2022.

Il Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto e l’Ente provvederà a iscriversi alla piattaforma Syllabus.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'Unione Montana Suol d'Aleramo 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 e consultabile al seguente link:

<https://www.unionemontanasuoldaleramo.it/trasparenza/prevenzione-della-corruzione>

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.