

**UNIONE DEI COMUNI DEL PARTEOLLA E BASSO
CAMPIDANO
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E

ORGANIZZAZIONE

2023 - 2025

(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)

Normativa di Riferimento

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto dall'art. 6, cc 1-4 D.L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021 al fine di:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

In ragione delle tematiche trattate, rispetto ai documenti attualmente previsti dalla disciplina normativa e regolamentare di riferimento degli enti locali, il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti atti:

- a) Il Piano degli obiettivi - Piano della Performance
- b) Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT)
- c) Il Piano Triennale fabbisogno personale
- d) Il Piano della Formazione Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)
- e) Il Piano della Formazione
- f) Il Piano delle Azioni Positive (PAP)

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 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 Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Poiché il termine per l'approvazione del bilancio è stato prorogato al 31 luglio 2023 dal Decreto del Ministero dell'Interno del 30 maggio 2023, il termine per l'approvazione del PIAO è il 30 agosto 2023.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 6 del 30 marzo 2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 2 del 30 marzo 2023.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani, che si trovano al suo interno.

L'Unione dei Comuni conta meno di 50 dipendenti pertanto l'inserimento del Piano del Fabbisogno nonché di quello della Performance sono facoltativi.

Il Piano del fabbisogno che, opportunamente precedendo il bilancio di previsione è inserito nella sezione strategica del DUP del triennio di competenza, è stato approvato con separata deliberazione sia per la parte economico finanziaria che per quella "qualitativa" inerente i profili professionali necessari all'Ente.

Nel presente PIAO si recepisce in termini ricognitori e organizzativi, anche perché la programmazione delle assunzioni deve essere inserita nel DUP e dunque in via preventiva rispetto al Bilancio di previsione che precede e non segue il PIAO.

Pertanto almeno per l'anno in corso in attesa degli annunciati coordinamenti normativi il piano del fabbisogno del personale è riportato solo in termini "qualitativi", e viene inserito fra gli allegati.

Si è reputato invece utile inserire nel PIAO il piano della performance, che è stato validato dal Nucleo di valutazione con il verbale del 15 novembre 2023.

Le finalità di semplificazione e coordinamento della programmazione sono state finora frustrate dalla complessità della predisposizione e gestione causata dall'assenza di una adeguata valutazione dell'impatto normativo e del coordinamento delle diverse discipline dei diversi piani che confluiscono nel PIAO.

Il ritardo nella sua redazione sconta anche il fatto che il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano

Indirizzo: Via Einaudi - Serdiana

Codice fiscale/Partita IVA: 02659680926

Rappresentante legale: Maurizio Cuccu

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 21

Telefono: 07074414100

Sito internet: www.unionecomuniparteolla.ca.it

E-mail: segreteria@unionecomuniparteolla.ca.it

PEC: segreteria.parteolla@pec.it

1.1 Per l'analisi del Contesto interno ed esterno all'Ente si rinvia alla sezione strategica dello stesso Documento Unico di programmazione, approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 1 del 30 marzo 2023.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 03.08.2011 da ultimo modificato con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano n. 02 del 01/03/2023:

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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.

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.

Nell'allegato A sono riportate le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, validate dal Nucleo di Valutazione con il verbale del 15 novembre 2023.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Poiché nel corso del 2022 non si sono verificati fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA2022 con la Deliberazione della Giunta n. 12 del 26 aprile 2023 è stato confermato il piano di prevenzione della corruzione approvato con Deliberazione della stessa Giunta n. 10 del 30 marzo 2021, cui si rinvia.

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.

L'attuale organico dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano è composto da 21 dipendenti compreso il Segretario comunale.

Distribuzione del personale per aree e genere

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Comunale		1	1
Affari generali	0	4	4
Economico-finanziario	0	1	1
Polizia Locale	7	7	14
Tecnico	1	0	1
TOTALE	8	12	21

Distribuzione del personale per categorie e per genere

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	0
B	0	1
C	6	8
D	2	3
Segretario comunale	0	1
TOTALE	8	13

Distribuzione del personale per orario di lavoro e per genere

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo pieno	2	3	5
Tempo part-time			
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo pieno	6	8	14
Part time			
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo pieno	0	1	1
Tempo part time			

Analisi di genere

% Donne in posizione apicale (P.O.)	16,66%
% Donne su totale dipendenti	57,14%
Età media delle dipendenti donne	45,64
% Personale donna laureato/Totale personale femminile	50 %

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano, che vede allo stato attuale una sostanziale equivalenza della presenza maschile e femminile. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

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

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

Le politiche del lavoro già adottate nell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano sono le seguenti:

- la flessibilità dell'orario di lavoro;
- l'accesso alla formazione, all'aggiornamento e alla qualificazione professionale in condizioni di parità;
- la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui tempi delle pari opportunità.

Nel corso del prossimo triennio ci si propone di attuare le seguenti linee di intervento:

Obiettivo 1: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva: Consentire la partecipazione di tutti i dipendenti ad almeno un corso di formazione all'anno con riferimento alle tematiche del settore di appartenenza.

Obiettivo 2: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva: Flessibilità nell'orario di lavoro e possibilità di ricorrere allo smart working per quei procedimenti individuati nell'apposito piano che possano essere svolti con tale modalità, consentendo mediante il criterio della rotazione a tutti i dipendenti che ne fanno richiesta di usufruirne.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera del contratto decentrato parte normativa 2023-25 in coerenza con il contratto collettivo nazionale di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, fermo il rispetto della legislazione vigente e la necessità del confronto sindacale ove richiesto:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti (pertanto è necessaria quotidianamente almeno la presenza di almeno un operatore per ciascuna tipologia di servizio);
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza (80% settimanale almeno e fermo il punto a));
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque 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;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato e il lavoratore non deve avere arretrati di propria assegnazione;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, in assenza di risorse ove il personale faccia richiesta di accesso al lavoro agile può mettere a disposizione propri dispositivi che rispettino i requisiti di sicurezza previsti nei punti precedenti;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza.

E' in ogni caso chiarito che:

- a) L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, compresi i Responsabili di Settore, in servizio presso l'Unione dei Comuni, se compatibile con la tipologia di attività svolta.
- b) L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, in quanto provvedimento di natura organizzativa ha carattere discrezionale e compete al Responsabile di settore; nel caso dei Responsabili di Settore deve essere autorizzato dal Segretario Generale. L'autorizzazione si intende rilasciata con la sottoscrizione dell'accordo individuale.
- c) Il dipendente interessato allo svolgimento del lavoro agile presenta domanda al proprio Responsabile di Settore nell'ambito delle attività e degli obiettivi da raggiungere preventivamente definiti dal medesimo Responsabile come remotizzabili senza pregiudizio per i servizi all'utenza;
- d) Nella individuazione delle attività da svolgere da remoto deve sempre essere garantito il servizio all'utenza;
- e) Nel rispetto della prevalenza della presenza in sede dei dipendenti i Responsabili e il Segretario comunale devono coordinarsi tra di loro al fine di organizzare un calendario delle presenze dei dipendenti autorizzati o autorizzabili che garantisca il servizio all'utenza e la presenza in servizio in misura prevalente dei dipendenti, non superando una percentuale di dipendenti in lavoro agile o da remoto pari al 30% e comunque la presenza in servizio per l'80% del calendario settimanale;
- f) Deve essere garantita sempre la copertura del servizio nelle ore di apertura al pubblico.
- g) Il Personale addetto ad attività di sportello o front-office potrà essere autorizzato solo per le giornate in cui non è svolto il servizio al pubblico.
- h) Il personale individuato svolge la prestazione lavorativa in modalità agile al di fuori della sede di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dei lavori svolti;
- i) L'accordo individuale assicura la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza. Il Responsabile di Settore è tenuto a verificare mensilmente che il lavoro in presenza sia prevalente rispetto al lavoro agile per ciascun lavoratore autorizzato al lavoro agile. Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, la Contattabilità nell'ambito dell'orario di lavoro già stabilito in presenza (8-14, 15-18) sia telefonica sia mediante video-chiamata sia mediante posta elettronica indirizzo istituzionale del dipendente. Le ore di contattabilità sono eventualmente aumentabili in sede di accordo individuale, nel progetto di lavoro agile di cui al successivo articolo. La fascia di contattabilità non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro.

- j) Al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo. Nella fascia di INOPERABILITA' il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo, nonché il periodo di lavoro notturno dalle 22:00 alle 6:00 del giorno successivo. In attuazione di quanto disposto all'art. 19, comma 1, della legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'amministrazione garantisce il diritto alla disconnessione del lavoratore agile dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Fermo restando quanto previsto per la fascia di inoperabilità e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o i Responsabili di Settore per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.
- k) L'accordo individuale è stipulato per iscritto sulla base di uno schema tipo d'intesa con il Responsabile di settore, che ne approva contenuti e modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative della struttura. Esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali: a) durata dell'accordo, di norma non superiore a 12 mesi; b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere a distanza; c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- l) Il personale individuato svolge la prestazione lavorativa in modalità agile utilizzando strumenti tecnologici e connessioni proprie, in grado di garantire la protezione delle risorse aziendali a cui il lavoratore deve accedere. Il dipendente è tenuto a garantire di essere fornito di appositi antivirus o strumenti di sicurezza. Restano in ogni caso a carico del dipendente le spese inerenti al collegamento da remoto, i consumi elettrici
- m) Ogni smartworker sarà soggetto a costante monitoraggio e tenuto alla rendicontazione della propria attività al Responsabile di settore mediante la stesura di una relazione/report periodici dell'andamento della propria attività a distanza che ne evidenzia pregi e criticità.
- n) Il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati – purché questi siano coerenti con quanto previsto al precedente art. 2 lett. a - comporta la perdita del titolo a presentare nuova richiesta di lavoro agile per un esercizio.
- o) In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Responsabile di Settore. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente

a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

- p) Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
- q) Ai sensi dell'art.8 comma 3 bis della legge 81 del 2017 sarà riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Ai fini della predisposizione di un calendario per consentire la presenza prevalente dei dipendenti in servizio a seguito delle domande presentate sarà necessario organizzare un incontro tra i responsabili di settore e il segretario comunale per garantire il funzionamento dei servizi e contemperare le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici

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 assicurale 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.

LIMITE SPSA DEL PERSONALE COMMA 562 ART. 1 L. 269/2006

Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55"

Limite spese del personale - Anno 2008

	Anno 2008
Spese del Personale INT. 01	€. 898.859,13
IRAP Int. 7	€. 60.750,53
Buoni pasto int. 03	€. 3.878,00
Trasferimento Convenzione Servizio Finanziario	€. 18.500,00
Trasferimento Convenzione Servizio Ambiente	
TOTALE	€. 981.987,66
A DETRARRE	
STRAORDINARIO ELETTORALE ALTRI COMUNI	€. 2.216,87
IRAP/INPS revisore	€1.245,00
Personale PM assunto con proventi art. 208 C.D.S.	36.000,00
Diritti di rogito del Segretario	3.952,55
Aumenti Contrattuali	
TOTALE	€ 945.525,79

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Spesa del personale in servizio (+)	€. 721.745,53	€. 780.130,80	€. 777.992,91
Detrazioni aumenti contratturali (-)	€. 52902,24	€. 55.715,88	€. 55.715,88
TOTALE	€. 668.843,29	€. 724.414,92	€. 722.277,03
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili <i>(comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione) (+)</i>	€. 6.747,55	€. 0	€. 0
Spesa potenziale massima (A) (=)	€. 675.590,84	€. 724.414,92	€. 722.277,03
Limite spese del personale determinazione ai sensi dell'art. 562 art. 1 della Legge 27/12/2006 n. 296 finanziaria 2007	€. 945.525,79	€. 945.525,79	€. 945.525,79
Differenza	€. 269.934,95	€. 221.110,92	€. 223.248,76

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO	€ 668.843,29	€ 722.277,03	€ 722.277,03
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€	€	€
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€	€	€
Personale in comando in entrata (+)	€	€	€
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€	€	€
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€.	€ 2.137,89	€
Facoltà assunzionali a legislazione vigente da data presunta assunzione come da piano del fabbisogno di cui (+):	€ 6747,55	€.	€.
<i>Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo</i>	€	€	€
<i>Assunzioni per concorso</i>	€ 6034,92	€	€
<i>Assunzioni per mobilità</i>			
<i>Altre modalità di acquisizione temporanea di personale</i>	€ 712,63	€	€
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 675.590,84	€ 724.414,92	€ 722.277,03

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato 2 al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con deliberazione della Giunta n. 2 del 01 marzo 2023, successivamente modificato con le deliberazioni della Giunta n. 11 del 26.04.2023 e n. 17 del

30.06.2023.

Ad ulteriore modifica per l'anno 2023 si prevede:

- L'assunzione dal 01.12.2023 di un Funzionario di Polizia locale
- l'assunzione dal 01.12.2023 di un istruttore Agente di Polizia Locale in sostituzione dell'Agente cessato per mobilità in data 15.11.2023;

l'utilizzo ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 dal 01.12.2023 di n.1 istruttore di polizia locale per un massimo di 12 ore settimanali, per 4 mesi;

Alla luce della mutata situazione la nuova dotazione organica dell'Unione è dimostrata nei seguenti prospetti:

Personale a tempo indeterminato

Settore Affari generali - SUAPE

Qualifica	Cat.	Posti coperti alla data del 15/11/2023		Posti da coprire entro il 31/12/2023	Modalità di acquisizione del personale	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
		FT	PT			
Istruttore direttivo amministrativo	D	1				Tabellare € 29.330,75 Comparto €. 622,80
Istruttore amministrativo/tecnico	C	2				Tabellare € 48.449,97 Comparto €. 1.099,20
Collaboratore amministrativo	B3	1				Tabellare € 22.856,44 Comparto €. 471,72
Esecutore amministrativo	B					Tabellare € Comparto €.
	TOTALE	4				€ 102.830,85

Settore Finanziario

Qualifica	Cat.	Posti coperti alla data del 15/11/2023		Posti da coprire entro il 31/12/2023	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
		FT	PT		
				2023	
Istruttore direttivo amministrativo contabile	D	1			Tabellare € 25.640,03 Comparto €. 622.80
Istruttore amministrativo	C				Tabellare € Comparto €.
Collaboratore amministrativo	B3				Tabellare € Comparto €.
	TOTALE	1			€ 26.262,83

Settore Ambiente, Informatica e Lavori Pubblici

Qualifica	Cat.	Posti coperti alla data del 15/11/2023		Posti da coprire entro il 31/12/2023	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
		FT	PT		
Istruttore direttivo tecnico	D	1			Tabellare € 29.330,75 Comparto €. 622,80
Istruttore tecnico	C				Tabellare € Comparto €.
	TOTALE	1			€ 29.953,55

Settore Polizia Locale

Qualifica	Cat.	Posti coperti alla data del 15/11/2023		Posti cessati alla data del 15/11/2023	Posti da coprire entro il 31/12/2023	Modalità di acquisizione del personale	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
		FT	PT				
Istruttore direttivo Polizia Locale	D	2			1	concorso	Tabellare € 58.404,28 Comparto €. 1.297,50
Agente di Polizia Locale	C	12		2	1	concorso	Tabellare € 310.951,52 Comparto €. 6.641,00
	TOTALE	14			1		€ 377.294,30

Personale a tempo determinato

Qualifica	Cat.	Posti da coprire entro il 31/12/2023		Modalità di acquisizione del personale	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
		FT	PT		
Agente Polizia Locale	C		1	Assunzione 557 da 01.12.2023	Tabellare € 612,01 Comparto €. 45,80
	TOTALE		1		€. 657,81

Totale: € 536.999,34 (al netto degli oneri)

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'Unione dei Comuni cura la formazione dei propri dipendenti e di quelli dei Comuni aderenti.

4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 settembre 2023 indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.