



Comune di
Castell'Arquato



Comune di
Lugagnano Val d'Arda



Comune di
Morfasso



Comune di
Vernasca

Unione dei Comuni Montani "Alta Val d'Arda"
Provincia di Piacenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)

2025 – 2027

(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)

Approvato con deliberazione G.U. n.....

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è uno strumento che le Pubbliche Amministrazioni utilizzano per definire e gestire le proprie attività e risorse. Un documento unico di programmazione e governance che permette il superamento della frammentazione degli strumenti prima in uso. Un documento dinamico, che deve essere aggiornato e adattato nel tempo, per rispondere alle mutevoli esigenze dell'organizzazione e dell'ambiente esterno. Un passo avanti verso una Pubblica Amministrazione più moderna, efficiente ed orientata verso il cittadino.

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione **PIAO** sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Esso definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- 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, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata anche attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. A regime l'art.8 comma 2 DM 30 giugno 2022 dispone che "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"

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, 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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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.

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.

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.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione **2025-2027**, ha quindi 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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente: **Unione dei Comuni Montani Alta Val d'Arda – Provincia di Piacenza**

Indirizzo: **Castell'Arquato - Piazza**

Municipio, 3

Codice fiscale/Partita IVA: **01669510339**

Presidente: **Antonio Vincini**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: **05** (cinque)

Telefono: **0523 908180**

Sito web: <http://www.unionealtavaldarda.pc.it>

E-mail: segreteria@unionealtavaldarda.pc.it

Domicilio digitale PEC: unione.altavaldarda@legalmail.it

Numero Comuni: 4 (quattro): Castell'Arquato, Lugagnano Val d'Arda, Vernasca, Morfasso

Popolazione: 11.490

Superficie: 263,65 Km/q

Dati politici:

Presidente: Sindaco di uno dei Comuni costituenti l'Unione a rotazione biennale

Giunta Unione: 4 (quattro) Assessori

Consiglio Unione: 12 (dodici) Consiglieri

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Valore pubblico</p>	<p>La sottosezione Valore Pubblico rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, configurandosi tale concetto come l'orizzonte finale e il catalizzatore degli sforzi programmatici dell'Ente.</p> <p>La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico, inteso come l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli stakeholder di riferimento, a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini.</p> <p>In letteratura esso è definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (capacità relazionali e organizzative, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc.). Secondo le Linee guida per il piano della performance, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni dell'amministrazione, sia all'impatto interno in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche. In letteratura si afferma che un'Amministrazione pubblica crea Valore Pubblico in senso stretto quando le sue azioni impattano in modo migliorativo sulle diverse prospettive di benessere della comunità di riferimento, rispetto alla loro baseline; in senso ampio quando, coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura anche la salute delle risorse, assicurando performance efficienti, che migliorano gli impatti sulle prospettive del benessere, anche in una dimensione intergenerazionale. Da ultimo il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (con relativi indicatori di performance di efficacia quantitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali, come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità.</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.</p> <p>Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.</p>
--	--

	<p>Si fa richiamo ai seguenti documenti di programmazione finanziaria dell'Unione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • deliberazione del Consiglio Unione n. 01 del 22.02.2025, ad oggetto: "Approvazione Nota aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027; • deliberazione Consiglio Unione n. 02 del 22.02.2025, ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027"; <p>Publicazione sito web istituzionale – Sezione: "Amministrazione Trasparente" – Sottosezione: "Bilanci"</p> <p>Link: https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_emilia_romagna/_unione_dei_comuni_montani_alta_val_d__arda/</p>
Sottosezione di programmazione Performance	<p>La performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico.</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>Gli obiettivi non possono essere genericamente riferiti all'amministrazione, essendo coerente con la nuova impostazione, che supera il modello di programmazione a silos, procedere ad una loro programmazione in modo funzionale e correlato alle strategie di creazione del Valore Pubblico. Vengono individuati obiettivi operativi specifici, funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici declinati del DUP e rispondenti agli ambiti di attività individuati dal DM 132 del 30.06.2022. Il Piano Esecutivo di Gestione, inoltre, prevede l'assegnazione di obiettivi operativi specifici ai Responsabili dei Servizi, nonché le risorse finanziarie, umane e strumentali affidate ai medesimi Responsabili per il raggiungimento degli obiettivi. Gli obiettivi vengono infine validati dal Nucleo di Valutazione, con parere favorevole. Nella predisposizione degli obiettivi di performance l'Ente ha tenuto conto delle previsioni di cui al D.Lgs.222/2023 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'art.2, comma 2, lettera e) della legge 22 dicembre 2021 n° 227, entrato in vigore in data 13.01.2024.</p> <p>Secondo l'art. 55 dello Statuto vigente: <i>"fino all'adozione di propri regolamenti e, comunque, per gli aspetti dagli</i></p>

	<p><i>stessi non disciplinati, l'Unione adotta, per quanto compatibili con le norme del presente Statuto, i Regolamenti vigenti presso il Comune di Castell'Arquato, quale Comune sede dell'Unione";</i></p> <p>Si fa pertanto richiamo alla seguente documentazione del Comune capofila:</p> <p>- <u>Deliberazione G.C. di Castell'Arquato n. 146 del 27.12.2024</u> <u>"Approvazione piano delle performance 2025/2027";</u></p> <p>Atti pubblicati sul sito web istituzionale del Comune di Castell'Arquato – Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sottosezione: "Performance".</p> <p>Link: https://castellarquato.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza</p>
Sottosezione di programmazione	
Piano delle Azioni Positive (P.A.P.)	<p>In ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246", che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n°196 ed alla Legge 10 aprile 1991 n°125, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.</p> <p>Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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. Esse 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 rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. 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 compito propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle</p>

	<p>politiche del personale.</p> <p>Secondo l'art. 55 dello Statuto vigente: <i>“fino all'adozione di propri regolamenti e, comunque, per gli aspetti dagli stessi non disciplinati, l'Unione adotta, per quanto compatibili con le norme del presente Statuto, i Regolamenti vigenti presso il Comune di Castell'Arquato, quale Comune sede dell'Unione”</i>; si fa richiamo alla seguente documentazione del Comune capofila:</p> <p>Si fa pertanto richiamo alla seguente documentazione del Comune capofila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deliberazione G.C. di Castell'Arquato n. 146 del 27.12.2024 “Approvazione Piano delle azioni positive 2025/2027”; - Piano delle Azioni Positive 2025/2027; <p>Pubblicazione sito web istituzionale – Sezione: <i>“Amministrazione Trasparente”</i> – Sottosezione: <i>“Disposizioni Generali – Atti generali”</i></p> <p>Link: https://castellarquato.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza </p> <p>Il menzionato piano di azioni positive ha durata triennale e si pone da un lato come adempimento di un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Gli obiettivi del piano sono : implementare il benessere nell'ambiente di lavoro; garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale; facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio; promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</p> <p>DIPENDENTI: 5 DONNE: 4 UOMINI: 1</p>
<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Questa sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, che risulta soppresso dall'art. 1, comm 1, lett.d) del D.P.R. 81/2022. La sottosezione va comunque redatta del pieno rispetto della Legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione e del D.Lgs.33/2013 sulla trasparenza. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione</p>

	<p>del Valore Pubblico.</p> <p>La legge 6.11.2012, n. 190, <i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”</i>, prevede che le singole amministrazioni adottino un “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione” e lo aggiornino annualmente, <i>“a scorrimento”</i>, entro il 31 gennaio di ciascun anno.</p> <p>Fa parte integrante e essenziale del piano del Piano per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità il Programma Triennale per la Trasparenza e l’integrità, secondo le indicazioni fornite dall’ANAC che considera i due adempimenti oggetto di un solo atto.</p> <p>Per i Comuni di piccole dimensioni, l’aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo 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.</p> <p>Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.</p> <p>Secondo quanto stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, in virtù inoltre delle indicazioni fornite dall’ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione (delibera ANAC n°7 del 17.01.2023), le amministrazioni con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione; al fine inoltre di appurare la possibilità di confermare il PTPCT o la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO adottati all’inizio del triennio precedente occorre controllare che nel corso dell’anno precedente non si siano verificati fatti corruttivi, disfunzioni amministrative significative ovvero modifiche organizzative o degli obiettivi strategici di performance rilevanti.</p> <p>Secondo l’art. 55 dello Statuto vigente: <i>“fino all’adozione di propri regolamenti e, comunque, per gli aspetti dagli stessi non disciplinati, l’Unione adotta, per quanto compatibili con le norme del presente Statuto, i Regolamenti vigenti presso il Comune di Castell’Arquato, quale Comune sede dell’Unione”</i>; si fa richiamo alla seguente documentazione del Comune capofila;</p> <p>Si fa pertanto richiamo, per il triennio 2025/2027 al Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, che risulta approvato con deliberazione G.C. del Comune di Castell’Arquato n. 8 del 29.01.2025</p>
--	---

	<p>Risultano allegati al predetto piano 2025/2027 le seguenti schede:</p> <p>All. A: Mappatura processi All. B: Catalogo rischi per ogni processo All. C: Misure All. D: Trasparenza</p> <p>Publicazione sito web istituzionale – Sezione: “Amministrazione Trasparente” – Sottosezione: “Disposizioni Generali – Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza”</p> <p>Link: https://castellarquato.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Unione dei Comuni Montani Alta Val d’Arda</p> <p>Con atto costitutivo in data 21.2.2015, Rep. 4.900, registrato a Fiorenzuola d’Arda il 25.02.2015 al n. 20 – serie 1^, i comuni di Castell’Arquato, Lugagnano Val d’Arda, Morfasso e Vernasca hanno costituito l’Unione di Comuni Montani denominata “Alta Val d’Arda”, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 32 del D.Lgs. n. 267 del 2000 e dell’art. 14 del D.L.78/2010 così come successivamente modificato ed integrato, e della L.R.21/2012.</p> <p>Tutti i Comuni facenti parte di detta Unione sono Enti al di sotto dei 5000 abitanti.</p> <p>Alla data del 31.12.2024, risultano conferiti in capo all’Unione i seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sportello tematico delle attività produttive (SUAP); - Polizia Municipale e Polizia Amministrativa Locale; - Protezione Civile - Sistemi informatici e tecnologia dell’informazione; - Servizi Sociali - CUC <p>Ciascun servizio fa capo a un Responsabile spesso coincidente con il Responsabile di Servizio di uno dei Comuni appartenenti all’Unione.</p> <p>Titolari degli incarichi di E.Q. alla data del 31.12.2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 5 in Comando all’Unione; - n 1 trasferito in capo all’Unione <p>Il Segretario dell’Unione, viene nominato, con decreto del Presidente, pro tempore, per la partecipazione alle sedute della Giunta e del Consiglio Comunale. In attesa di futura riorganizzazione del servizio.</p> <p>La struttura dell’Ente è articolata in Aree, Servizi ed Uffici. In tale sezione del PIAO vengono programmati i presupposti per</p>

	<p>l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il Valore Pubblico, puntando sia sulla salute organizzativa che sulla salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili.</p> <p><u>Dotazione Organica al 31.12.2024:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sportello tematico delle attività produttive (SUAP):</i> n. 4 unità di personale in comando - <i>Polizia Municipale e Polizia Amministrativa Locale:</i> n. 2 unità in ruolo n. 3 unità in comando - <i>Protezione Civile:</i> n. 4 unità di personale in comando - <i>Sistemi informatici e tecnologia dell'informazione:</i> n. 5 unità di personale in comando - <i>Servizi Sociali</i> n. 3 unità in ruolo n. 2 unità in comando - <i>CUC</i> n. 2 unità in comando
<p>Sottosezione Programmazione e Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, finalizzata a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile si fonda sul principio "far but close", che pone al centro del rapporto la collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori, per una creazione di valore pubblico che prescinda da precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Gli amministratori dell'Ente, nel dare accesso al lavoro agile, devono aver cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.</p> <p>Normativa di riferimento in tema di lavoro agile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 14 Legge 7 agosto 2015 n° 124 (riforma Madia) "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche", recante "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche" - Legge 22 maggio 2017 n°81 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" che al capo II (artt.18-24) ha disciplinato l'istituto del

	<p>lavoro agile prevedendone, art. 18, comma 3, l'estensione anche al pubblico impiego:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art.263 comma4-bis del D.L. 34/2020 convertito nella Legge 77/2020 che prevede: "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche, sentite le organizzazioni sindacali, redigono il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)..." - Art. 3, comma 2 del DPCM 13 ottobre 2020, che recita: "Nelle pubbliche amministrazioni...è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministero della Pubblica Amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'art. 263, comma 1, del D.L. 19 maggio 2020 n°34"; - Il Decreto 19.10.2020 a firma del Ministero per la Pubblica Amministrazione, che all'art. 1 stabilisce: "Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa; Il'art.5 prevede:" Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro. In ragione della nature delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità. Nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l'individuazione di fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione delle strumentazioni tecnologiche di lavoro; - Il CCNL-FL 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, il quale ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, oltre che la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente; - Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 09.12.2020 con il quale sono state approvate le "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e sono stati predisposti specifici modelli (template) per la redazione del Piano <p>Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione</p>
--	---

	<p>del lavoro agile.</p> <p>Secondo l'art. 55 dello Statuto vigente: <i>“fino all'adozione di propri regolamenti e, comunque, per gli aspetti dagli stessi non disciplinati, l'Unione adotta, per quanto compatibili con le norme del presente Statuto, i Regolamenti vigenti presso il Comune di Castell'Arquato, quale Comune sede dell'Unione”</i>;</p> <p>Si fa pertanto richiamo alla documentazione del Comune capofila inerente “Lavoro Agile”.</p> <p>- Alla data del 31.12.2024 nessun lavoratore fruisce di lavoro agile in ambito Unione.</p> <p>Per documentazione lavoro agile si rimanda alla <u>documentazione del Comune capofila.</u></p> <p>Publicazione sito web istituzionale – Sezione: “Amministrazione Trasparente” – Sottosezione: Personale - “Contrattazione Integrativa”</p> <p>Link: https://castellarquato.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza </p>
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<p>L'art. 39 della Legge 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore 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 legge n. 68/1999.</p> <p>Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché al cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle proprie strategie. E' dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base della capacità assunzionale calcolata in virtù dei</p>

	<p>vigenti vincoli di spesa, di stima del trend delle cessazioni, di stima dell'evoluzione dei bisogni. Il PTFP è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai Responsabili di servizio. In ottemperanza a quanto disposto dal DL 80/2021, art.6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio , richiamando integralmente nel PTFP quanto espresso del Documento Unico di Programmazione 2025-2027, che, alla sezione 3.2.1, definisce le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.</p> <p>Piano assunzionale 2025/2027</p> <p>Si premette che le Unioni dei Comuni possono assumere direttamente utilizzando sia spazi assunzionali propri, applicando la consueta regola del turnover al 100%, sia spazi ulteriori ceduti dai Comuni virtuosi aumentando concretamente la propria dotazione organica e, in quest'ultimo caso, la capacità transiterà dal Comune all'Unione e opererà in deroga al rispetto dei limiti di spesa previsti dall'art. 1, commi 557-quarter e 562 della legge n. 296/2006.</p> <p>Si richiama la deliberazione di Giunta Unione n°18 del 24.06.2025 di concessione del nulla osta definitivo con decorrenza 14.07.2025 al trasferimento per mobilità esterna volontaria al Comune di Castell'Arquato ex art.30 D.Lgs.165/2001 di una unità afferente al servizio di Polizia Locale.</p> <p>L'Unione, con deliberazione G.U n. 16 del 24.06.2025, ratificata con deliberazione C.U. n. 07 del 26.07.2025, ha conseguentemente modificato il DUP 2025/2027 prevedendo nel Piano Triennale delle Assunzioni la figura di: "Agente di Polizia Locale" – Area degli Istruttori Amministrativi – presso il Servizio "Polizia Municipale e Polizia Amministrativa Locale".</p> <p>A fronte dell'importanza strategica della formazione, la partecipazione alla stessa da parte del personale è considerata all'interno degli obiettivi di performance.</p>
--	--

Il Piano delle Assunzioni 2025-2027 è il seguente:

Motivo	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Trasferimento di dipendente nel corso dell'anno 2025 (mobilità)	+ 1 agente di polizia locale (a tempo pieno e indeterminato) per Servizio Polizia Locale		

CESSAZIONI 2025

	AREA (EX CATEGORIA)	DECORRENZA	MOTIVAZIONE
N. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE (a tempo pieno e indeterminato)	ISTRUTTORI - C	13.07.2025 (ultimo giorno di servizio)	Mobilità

ASSUNZIONI 2025

	AREA (EX CATEGORIA)	DECORRENZA	Modalità di reclutamento
N. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE (a tempo pieno e indeterminato)	ISTRUTTORI - C	Seconda metà 2025	Mobilità, concorso, utilizzo di graduatorie o liste di idonei

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, essa viene compilata in modalità semplificata.

Il monitoraggio del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance; dal Revisore dei conti con riferimento alla coerenza alla previsione di spesa, connessa alla capacità assunzionale dell'Ente.