

Unione Montana dei Due Laghi

(Ente in liquidazione)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione pubblica complessiva di 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 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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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.

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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvati con deliberazione del Consiglio di Unione n. 03 del 04/05/2023;

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: UNIONE MONTANA DEI DUE LAGHI

Indirizzo sede operativa: Via De Angeli 35/A

Codice fiscale/Partita IVA: 91016670035

Rappresentante legale: Favino Fabrizio (Presidente)

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 0 (L'Ente si avvale del personale a scavalco dell'UM Del Cusio e Del Mottarone, n. 4 Unità incluso il Segretario)

Telefono: 0323 61687

Sito internet: www.umduelaghi.it

E-mail: info@umduelaghi.it

PEC: unioneduelaghi@pec.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Analisi del contesto socio economico

Il Territorio dell'Unione Montana Dei Due Laghi (Comuni di Brovello Carpugnino, Colazza, Massino Visconti, Nebbiuno e Pisano) è un territorio omogeneo dal punto di vista geomorfologico. La presenza delle pendici del Mottarone (Alt. 1490 Mt Slm) costituisce elemento essenziale per il riconoscimento del titolo di montanità di parte dei comuni dell'Unione, con una sola eccezione: Colazza e Pisano che risultano comuni collinari (cfr Delibera Giunta Regionale 826-6658 del 12/05/1988). Dal punto di vista socio economico il territorio è caratterizzato dalla presenza di comuni a valenza agricola e comuni a valenza turistica. L'unione ha una popolazione complessiva di 5023 abitanti. Il Flusso turistico è concentrato nel periodo primaverile estivo. Sul territorio sono sviluppate diverse attività ricettive con bed&breakfast ed affittacamere. Sono presenti inoltre strutture ricettive di più grandi dimensioni, che nella zona del Vergante sono concentrate verso Massino Visconti e Nebiuno.

Parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente

L'Unione Montana Dei Due Laghi, nasce nel 2013, dalla liquidazione della Comunità Montana Due Laghi Dei Due Laghi e Val Strona ed inizia l'attività nel gennaio 2016 quando la Regione

Piemonte ha concluso la procedura di iscrizione delle Unioni Montane di Comuni nella Carta delle Autonomie Piemontesi.

L'Ente opera principalmente nel settore dell'assetto idrogeologico, con interventi mirati di sistemazione idraulico forestale e di sistemazione e valorizzazione dei percorsi escursionistici del territorio montano, oltre agli adempimenti previsti dalla Legge Regionale n.14/2019. Sostanzialmente l'Ente gestisce annualmente circa € 40.000,00 di Fondo Regionale per la Montagna, € 50.000,00 di Fondi ATO (Fondi per il riassetto idrogeologico) € 4/5.000 di proventi derivanti dalla vendita dei tesserini funghi (Ex L.R. 32/82) oltre a fondi che vengono concessi all'Ente su contributi a bando: GAL Leader, Fondi PSR, Bandi specifici di Fondazioni Bancarie (Cariplo e CRT). Il Funzionamento dell'Ente è garantito anche grazie ad un trasferimento annuo da parte dei comuni membri, calcolato in base alla popolazione residente. L'ente condivide la sede operativa con l'Unione Montana Del Cusio e Del Mottarone.

Al momento l'Unione si trova in una fase di stallo essendo concluso il periodo di durata dell'Ente previsto nell'atto costitutivo. Di fatto si è aperta una fase liquidatoria e si rimane in attesa di indicazioni da parte dei comuni aderenti.

In proposito il Comune di Pisano si è già espresso con Deliberazione di giunta n.32 del 30 maggio 2023.

Esame di come le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione.

Sul territorio dell'Unione Montana non vi sono da segnalare fenomeni corruttivi e le misure di prevenzione e monitoraggio sono proporzionate alle caratteristiche strutturali e congiunturali del contesto in cui l'amministrazione di trova ad operare. Non è possibile per l'ente attuare tutta una serie di misure di controlli, viste le dimensioni degli uffici e la struttura organizzativa presente. Si tenga conto che l'Unione non ha personale e dopo una prima esperienza con la Polizia Locale, per il quale era stato trasferito in comando del personale comunale, non vi sono attualmente in servizio dipendenti comunali dei comuni membri.

1.2 Analisi del contesto interno

Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo

L'Ente è amministrato da una Giunta (Totale 3 membri) in cui sono rappresentati tutti i comuni. Il Presidente è sempre un sindaco eletto dal consiglio.

L'indirizzo politico amministrativo è affidato al Consiglio che è costituito da n. 5 consiglieri. Non è mai stato individuato il consigliere di minoranza nel rispetto dei termini statutari.

Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente anche attraverso rimandi ai documenti che contengono la loro programmazione e l'analisi di dettaglio

Come specificato sopra, l'Ente opera principalmente nel settore dell'assetto idrogeologico, con interventi mirati di sistemazione idraulico forestale e di sistemazione e valorizzazione dei percorsi escursionistici del territorio montano, oltre agli adempimenti previsti dalla Legge Regionale n.14/2019.

Dati inerenti la quantità e qualità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie

L'Ente non ha personale e si avvale di personale a scavalco di altra Unione (Unione Cusio Mottarone).

L'Ente è dotato di una piattaforma cloud che consente l'utilizzo delle tecnologie dell'Ente anche da remoto permettendo in alcuni casi e per un ristretto numero di ore, il mantenimento dello smart - working, positivamente sperimentato durante il periodo di emergenza Covid 19. Sono state inoltre previste sedute di giunta e consiglio da remoto, anche in forma mista (presenza/videoconferenza).

Informazioni relative ai processi dell'Amministrazione, distribuiti rispetto alle unità organizzative e alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione

Essendo l'Unione Montana priva di dipendenti, l'amministrazione ha riposto il ruolo di responsabile di tutti i settori in un'unica figura che è quella del Segretario Direttore. Funzionario ex Comunità Montana con un'esperienza trentennale nel settore. La struttura dell'Ente non consente al momento di poter ripartire tra il personale le diverse responsabilità dei servizi e soprattutto di poter attuare una rotazione del personale. L'amministrazione dell'Ente (Giunta) svolge un ruolo di controllo sull'operato degli uffici. Il Ruolo di Responsabile per la prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, vista l'assenza di personale nell'Ente è in capo al Presidente.

Rete delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente

Come anzi detto il Segretario Direttore è la figura cardine dell'Amministrazione. Il Segretario Direttore è supportato dal personale dell'amministrazione finanziaria e Segreteria personale (n. 2 Unità Cat. C) ed un Geometra presso l'Ufficio Tecnico (Cat.C), tutto personale di altra unione che collabora a scavalco con l'Unione Montana dei due laghi.

Esame di come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'organizzazione dell'amministrazione possono influire sulla probabilità di verificarsi fenomeni corruttivi e sulla valutazione del rischio corruttivo

All'interno dell'Ente non si sono mai verificati fenomeni corruttivi. La struttura di ridotte dimensioni non consente di poter attuare tutte le misure standard normalmente attuate nelle amministrazioni di maggiori dimensioni. Non si rilevano tuttavia problemi che possono portare al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Ovvero rinviare all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del DUP]

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come confermato con deliberazione di Giunta di Unione n. 5 del 25/01/2023.

Organigramma Uffici

SEGRETARIO DIRETTORE

Dr. Delsignore Marco Luigi Incaricato di altra Unione a scavalco

UFFICIO TECNICO

Responsabile Dr. Delsignore Marco Luigi Incaricato di altra Unione a scavalco

Personale assegnato:

Geom. Ramponi Massimo Incaricato di altra Unione a scavalco

UFFICIO FINANZIARIO CONTABILE SEGRETERIA

Responsabile: Dr. Marco Luigi Delsignore Incaricato di altra Unione a scavalco

Personale assegnato:

Rag. Falcetti Sara

Rag. Cerutti Mara

Tutto personale Incaricato di altra Unione a scavalco

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

| Unità organizzativa | Numero processi |
|---------------------------|--------------------------------|
| Unità organizzativa unica | Tutti i procedimenti dell'Ente |

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

| Area di rischio | Numero processi |
|---|--------------------|
| Autorizzazione/concessione; | Nessuno |
| Contratti pubblici; | al momento nessuno |
| Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; | 1 annuo |
| Concorsi e prove selettive; | 0 |
| 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. | 0 |

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.

L'Unione Montana non avendo dipendenti non è dotata di un proprio piano della performance;

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta n. 7 del 19/05/2022.

3. 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'Unione non ha approvato documenti in tal senso non essendo dotata di personale proprio.

OBBIETTIVI

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Promuovere lo Smartworking e facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/01/2023

n. 4 Unità a scavalco incluso il Segretario.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze

dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

| INDICATORE | VALORE DI PARTENZA | TARGET 1° ANNO | TARGET 2° ANNO | TARGET 3° ANNO |
|--|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati | Non attuabile | Non attuabile | Non attuabile | Non attuabile |
| Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID | Non attuabile | Non attuabile | Non attuabile | Non attuabile |
| N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati | Non attuabile | Non attuabile | Non attuabile | Non attuabile |
| N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento | Non attuabile | Non attuabile | Non attuabile | Non attuabile |
| N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicilia digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA | nessuno | Da valutare | Da valutare | Da valutare |
| Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione | nessuno | Da valutare | Da valutare | Da valutare |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio | nessuno | nessuno | Da valutare | Da valutare |
| Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no) | Solamente il protocollo e le presenze/assenze | Solamente il protocollo e le presenze/assenze | Solamente il protocollo e le presenze/assenze | Solamente il protocollo e le presenze/assenze |
| Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita | 30% | | | |
| Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT | NESSUNO | | | |
| PC portatili | 0 | 0 | 0 | 0 |
| % PC portatili sul totale dei dipendenti | 0% | | | |
| Smartphone | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dipendenti abilitati alla connessione via VPN | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dipendenti con firma digitale | 0 | 0 | 0 | 0 |

Unica figura dotata di firma digitale è il Segretario a scavalco e resp. del Servizio finanziario e tecnico

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

| INDICATORE | VALORE DI PARTENZA | TARGET 1° ANNO | TARGET 2° ANNO | TARGET 3° ANNO |
|--|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti | >48% | | | |
| Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno | assenti | | | |
| Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia | assenti | | | |
| Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui | 18,87 | | | |

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'Unione Montana ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con Determina del Dirigente n. 179 del 07/11/2022.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

| INDICATORE | VALORE DI PARTENZA | TARGET 1° ANNO | TARGET 2° ANNO | TARGET 3° ANNO |
|--|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No) | NO | SI | SI | SI |
| Unità in lavoro agile | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti | 2/6 | 2/6 | 2/6 | 2/6 |

| | | | | |
|--|-------|------|------|------|
| % applicativi consultabili in lavoro agile | 100% | 100% | 100% | 100% |
| % Banche dati consultabili in lavoro agile | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo | Buono | | | |

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 assicura le 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.

| INDICATORE | VALORE DI PARTENZA | TARGET 1° ANNO | TARGET 2° ANNO | TARGET 3° ANNO |
|--|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| Totale dipendenti | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cessazioni a tempo indeterminato | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assunzioni a tempo indeterminato previste | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tasso di sostituzione del personale cessato | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2022 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2021 | nd | nd | nd | nd |

| | | | | |
|---|--------------|----|----|----|
| Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2022 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2021 inferiore a 1 | NON PREVISTO | NP | NP | NP |
|---|--------------|----|----|----|

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

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

al momento non è previsto nulla

Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:

al momento non è previsto nulla

Misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

al momento non è previsto nulla

Obiettivi e risultati attesi della formazione

| INDICATORE | VALORE DI PARTENZA | TARGET 1° ANNO | TARGET 2° ANNO | TARGET 3 ANNO |
|--|--------------------|----------------|----------------|---------------|
| Totale corsi di formazione | 0 | 0 | 0 | 0 |
| % corsi a distanza / totale corsi | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Totale ore di formazione erogate | 20 | ND | ND | ND |
| N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio | 0 | 0 | 0 | 0 |
| % Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all’esito dei test di apprendimento | ND | | | |

| | | | | |
|---|----|----|----|----|
| Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione | 0% | 0% | 0% | 0% |
|---|----|----|----|----|

4. MONITORAGGIO

L'Ente non è dotato di OIV o strutture analoghe di monitoraggio non essendo dotato di personale.