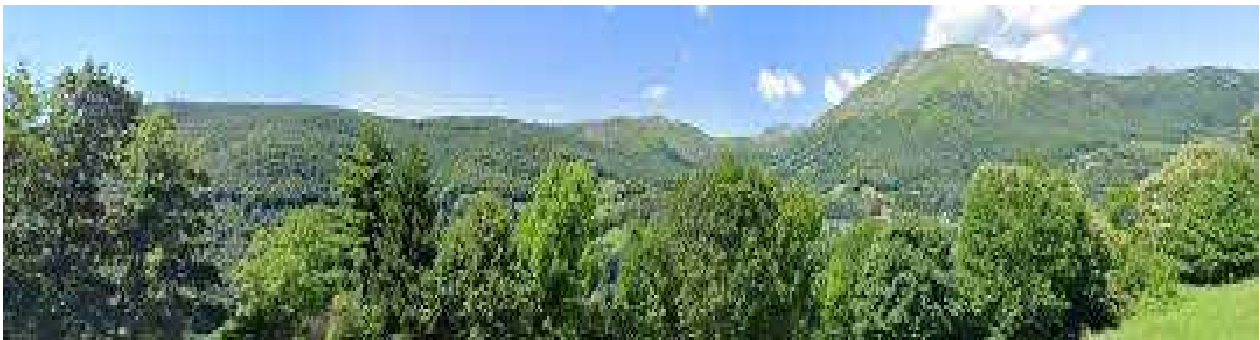




# UNIONE MONTANA VAL CHIUSELLA

## Città metropolitana di Torino



### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

**2026 / 2028**



*(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)*

## **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- 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.

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n.150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n. 190/2012 che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe e armonizza in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, in particolare:

- il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, D.Lgs. n. 165/2001);
- il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, c. 1, l. n. 124/2015);
- il Piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, D.Lgs. n. 150/2009);
- il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, D.Lgs. n. 267/2000);
- il Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5 e 60, l. n. 190/2012);
- il Piano delle azioni concrete (artt. 60-bis e 60-ter, D.Lgs. n. 165/2001)

con lo scopo di fornire uno strumento idoneo a semplificare e ottimizzare la programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA., funzionale all'attuazione del PNRR.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

## **Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione**

Il presente PIAO viene strutturato, sulla base del decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione con l'ambizione di giungere ad una elaborazione integrata secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l'organizzazione dell'ente anche, eventualmente, mediante l'attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell'ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**



Issiglio



Val di Chy



Valchiusa



UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CHIUSELLA		
<b>Indirizzo</b>	Via Provinciale, 10 10039 Val di Chy (TO) - Italy	
<b>Recapito telefonico</b>	Telefono: <a href="tel:+390125783141">(+39) 0125.783141</a> Fax: <a href="tel:+390125783320">(+39) 0125.783320</a>	
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="http://www.unionevalchiusella.it">www.unionevalchiusella.it</a>	
<b>PEC/ mail</b>	Email: <a href="mailto:segreteria@unionevalchiusella.it">segreteria@unionevalchiusella.it</a> PEC: <a href="mailto:unionevalchiusella@pec.it">unionevalchiusella@pec.it</a>	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	11082850014	
<b>Presidente</b>	<b>REMO MINELLONO</b> Nato a IVREA (TO) il 16.02.1951 Data elezione: 13.08.2024	

	Data nomina: 27/05/2019	
<b>Numero abitanti al 31.12.2025</b>	TOTALE 2659 (dato Istat)	Comune di Val di Chy = 1232 ab Comune di Valchiusa = 1030ab Comune di Issiglio = 440 ab



#### Dati geografici

<b>Superficie (kmq)</b>	90,74
<b>Altitudine (m s.l.m.)</b>	610
<b>Altitudine minima (m s.l.m.)</b>	350
<b>Altitudine massima (m s.l.m.)</b>	1862
<b>Latitudine</b>	45° 27' 41" 76 N
<b>Longitudine</b>	07° 46' 49" 08 E

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico e Performance

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.

Il Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance nei quali sono indicati gli obiettivi da conseguire, le finalità, il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno.

Gli obiettivi di gestione sono assegnati alle E.Q e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di elevate qualificazioni, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nell'Unione viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi, sia attraverso il Report relativo al Controllo di gestione, sia attraverso la Relazione annuale sulla performance.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente, riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati a:

- performance organizzativa: livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- performance individuale: competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

## **PIANO DELLA PERFORMANCE**

La Giunta comunale ha assegnato ai due responsabili delle aree i seguenti obiettivi che vengono di seguito evidenziati:

per Area Tecnica:

- COORDINAMENTO PROGETTO GREEN COMMUNITY VALCHIUSELLA "DI ACQUA E DI PIETRA"
- COORDINAMENTO PROGETTO SOVRACOMUNALE DEL SUB AMBITO CHIUSELLA NELL'AMBITO DEL FINANZIAMENTO REGIONALE PIANI DI INTERVENTO PER L'ATTUAZIONE DELLE STRATEGIE TERRITORIALI D'AREA OMOGENEA IN ATTUAZIONE DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE N. 1-8152 DEL 12 FEBBRAIO 2024, DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE N. 1-8297 DEL 18 MARZO 2024 E DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE N. 1-8619 DEL 27 MAGGIO 2024;
- FORMAZIONE TRASVERSALE ALLE DUE AREE NELL'AMBITO DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI (PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE) DEL NUOVO PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA TECNICA E TECNICO-MANUTENTIVA

per Area Amministrativa –Contabile:

- LODO ASA- DEFINIZIONE DELLA TRANSAZIONE DENOMINATA LODO ASA. APPROVAZIONE DELLE DELIBERE SOTTOSCRIZIONE DELLA TRANSAZIONE ;



delle amministrazioni. Il PIAO è, altresì, misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR.

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione. Rispetto a tali aree, il Piano, con un processo di miglioramento continuo, identifica le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio.

Per ogni attività, al fine dell'integrazione tra i diversi Piani dell'Amministrazione si è verificato il livello di effettiva realizzazione e di conseguenza proceduto con la verifica della tipologia di rischio e i relativi fattori abilitanti.

Le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di 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:

- 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 dei 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 sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il contenuto integrale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2026/2028 dell'Unione Val Chiusella è reperibile anche al seguente link:

<https://www.unionevalchiusella.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>

### **Piano triennale per la prevenzione delle corruzione 2026 – 2028**

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate.

Atteso che, che conformemente alle prescrizioni del comunicato del Presidente Anac in data 10/01/2024 nell'Unione si sono verificate le condizioni per la conferma del PTCP

2025/2027 ovvero:

- a) non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

L' RPCT dell'Unione non ha evidenziato la necessità di adottare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC già approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 32 del 17/11/2023, ed assorbito nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024/2026.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, come si evince dal "Piano tipo" approvato con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente alle sezioni di programmazione:

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione; limitatamente alla sottosezione 2.3 – "Rischi corruttivi e trasparenza" nei limiti di cui all'art. 6;
3. Organizzazione e capitale umano; per le sottosezioni 3.1 "Struttura organizzativa"; 3.2 "Organizzazione del lavoro agile"; 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

Ai sensi del precitato comunicato del Presidente ANAC del 10/01/2024 che prevede *"...per le amministrazioni e gli enti tenuti all'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza – PTPCT, l'adozione di un documento che tiene luogo dello stesso o all'integrazione del modello 231, il termine resta fissato al 31 gennaio 2024, secondo quanto disposto dalla legge n. 190/2012 (articolo 1, comma 8)"*; **l'unione procede quindi alla conferma della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2026/2028**

Si specifica che, come previsto dal PNA 2025, valido per l'anno 2026, gli aggiornamenti, per l'anno 2026, , in particolare:

la sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *maladministration* e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;

la disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023); l'Aggiornamento 2023 si applica, pertanto, solo ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023.

In particolare verrà potenziato il sistema di prevenzione dei rischi in ordine alla fase di affidamento degli appalti laddove:

- possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;
- è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti;

- è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;
- può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti";
- per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione;
- è possibile il rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto;
- si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a "cascata", come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara

Analogamente l'aggiornamento al PNA 2023 focalizza l'attenzione sulla fase di esecuzione dei lavori, servizi e forniture ed in particolare in ordine a quei comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore, oppure al rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.

Tra le misure di contrasto, per gli appalti sottosoglia, di cui all'articolo 50 del D.lgs 36/2023, si annoverano quelle riferite a:

- previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di *alert* automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni;
- individuazione degli indicatori di anomalia per le quali si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni:
  - 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;
  - 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti;
  - 3) dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023.
  - 4) individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (cfr. Parte speciale, *Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici* del PNA 2022).

Tra le misure di contrasto, per gli appalti sopra soglia, di cui all'articolo 50 del D.lgs 36/2023, si annoverano quelle riferite a:

- analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine

di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;

- analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari.

Tutti i dipendenti dell'Unione saranno tenuti a seguire un corso di formazione relativamente a tutta la normativa sull'anticorruzione e sulla formazione continua come previsto dalla legge Zangrillo; Inoltre sempre in materia di anticorruzione è stata recentemente adottato con deliberazione di Giunta dell'Unione n.14 del 19.03.2025 il nuovo regolamento degli affidamenti lavori servizi e forniture per appalti sotto soglia comunitaria

### 3.0 - – Organizzazione e Capitale Umano

Nella presente Sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

#### 3.1 –Struttura organizzativa e gestione dei servizi

Il modello organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione:

- la macro- organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro - organizzazione compete alla Giunta Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, oggi funzionari di elevata qualificazione, mentre la nomina delle Posizioni organizzative, oggi funzionari di elevata qualificazione, avviene con atto sindacale;
- la micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro - organizzazione dei Settori compete ai Responsabili apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative; ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree secondo la seguente suddivisione:



Il personale in servizio attualmente è pari a n. 4 unità.

**Dipendenti attuali dell'Unione Val Chiusella**

DALLAN PAOLO	Area Funzionari - EQ	Ex D2
PAOLA MADDALENA	Area Istruttori	Ex C5
CHIOLINO RAVA CARLA	Area Istruttori	EX C1
DE LUCA GIUSEPPE	Area operatori qualificati	EX B 8

<b>Dipendenti attuali in comando da comuni dell'Unione</b>		
MARA GUAITA	Area Funzionari - EQ	Ex D3
SILVIA MAFFEO	Area Funzionari - EQ	Ex D1
VILMA MARTA	Area Istruttori	EX C4
ZIMOLI LAURA	Area Istruttori	EX C4
AMBRA CORZETTO	Area Istruttori	Ex C1 in convenzione
CHIANALE ELISA	Area Istruttori	EX C1
ADELE LONGO	Area operatori qualificati	Ex B5
CHIOLINO RAVA LAURA	Area Istruttori	Ex C1

L'Unione gestisce, anche per conto di vari Comuni, diversi servizi pubblici:

- Servizio Finanziario: per conto dell'Unione stessa e dei Comuni di Issiglio, Valchiusa e Val di Chy;
- Tributi: per conto dei Comuni di Issiglio, Valchiusa e Val di Chy;
- Edilizia privata ed Urbanistica: per conto dei Comuni di Issiglio, Valchiusa e Val di Chy;
- Lavori Pubblici: per conto dei Comuni di Issiglio, Valchiusa e Val di Chy;
- Ambiente e Territorio: per conto dei Comuni di Brosso (solo P.M.O.), Issiglio, Rueglio (solo P.M.O.), Traversella (solo P.M.O.), Vidracco (solo P.M.O.), Vistrorio (solo P.M.O.), Val di Chy e Valchiusa;
- Servizi Scolastici: Scuola dell'infanzia di Val di Chy (per conto dei Comuni di Val di Chy, Issiglio, Vidracco e Vistrorio); Scuola dell'infanzia di Valchiusa (per conto dei Comuni di Brosso, Traversella, Valchiusa e Val di Chy); Scuola primaria di Valchiusa (per conto dei Comuni di Brosso, Traversella, Valchiusa e Val di Chy); Scuola secondaria di I grado di Vico Canavese (per conto dei Comuni di Brosso, Issiglio, Rueglio, Traversella, Vidracco, Vistrorio, Valchiusa e Val di Chy); per conto dei Comuni di Issiglio e Val di Chy e Valchiusa;
- Protezione Civile: per conto dei Comuni di Issiglio, Val di Chy e Valchiusa;

L'Unione non detiene alcuna partecipazione, eccezion fatta per la società Asmel Consortile a r.l. per la quale si è provveduto ad acquistare delle quote societarie con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 27 del 01.10.2018 per l'adesione alla centrale di committenza in house.

#### **Disciplina del lavoro Agile**

La disciplina generale del lavoro agile è contenuta, per quanto non normato dalla L. n. 81/2017, dagli artt. 63 e ss. del CCNL 16/11/2022. L'organizzazione del lavoro agile deve altresì attenersi alle indicazioni del D.M. n. 132/2022, recante il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi e per gli effetti del quale l'attuazione del lavoro agile è vincolata al rispetto delle seguenti condizionalità:

- invarianza dei servizi resi all'utenza;
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti;
- adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione – nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie o, in alternativa, l'utilizzo di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;
- stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della L. n. 81/2017;
- prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

Le competenze professionali per il lavoro agile nell'Amministrazione implicano una formazione mirata sulla digitalizzazione e la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto. La formazione sui nuovi strumenti digitali potrà supportare i dipendenti nell'utilizzo delle tecnologie necessarie per massimizzare la propria efficienza ed efficacia, mentre la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto garantisce che le attività più complesse, tipicamente caratterizzate da funzioni di coordinamento e controllo, siano svolte prevalentemente in presenza. L'unione Montana Val Chiusella ad oggi non ha ritenuto di aggiornare la previgente disciplina di cui alla deliberazione della Giunta dell'Unione n. 37 del 21/10/2020 recante: "Lavoro agile – atto d'indirizzo" ma di procedere, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, mantenendo l'invarianza dei servizi resi all'utenza e l'adeguata rotazione del personale. L'esiguo numero di dipendenti infatti, e la loro sostanziale infungibilità nelle mansioni rendono disagevole la predisposizione di un piano dettagliato di accesso al lavoro a distanza, rimanendo

preferibile valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento di tale prestazione lavorativa.

### **Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2026-2028**

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2025/2027 dell'Unione di comuni montani Valchiusella si ispira ai seguenti principi:

- a) Garantire pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:
  - 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
  - 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
  - 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
  - 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
  - 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

Il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

#### **Obiettivo 1 : ORARIO DI LAVORO E MODALITA' DI SVOLGIMENTO**

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 del lavoro, 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 non solo legate alla genitorialità. 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.

### Obiettivo 2: TRASFORMAZIONI ORARIO DI LAVORO

disponibilità alle trasformazioni dell'orario di lavoro da full time a part time sulla base di richieste motivate dalla possibilità di conciliazione della vita familiare con l'impegno lavorativo. L'Amministrazione, compatibilmente con le peculiarità dei vari servizi, ha favorito ed intende favorire trasformazioni dell'orario di lavoro da full time a part time e viceversa su richiesta dei dipendenti.

### Obiettivo 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. A tal proposito, sono stati contrattati in delegazione trattante criteri e importi da destinare all'incentivazione del personale dipendente dell'ente, impiegati tra l'altro per progressioni orizzontali all'interno della categoria e per indennità riferite a compiti che comportino specifiche responsabilità.

Le azioni positive da attuare nel prossimo triennio, nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D. Lgs. 165/2001 e del CCNL, sono finalizzate a garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- c) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

In particolare, per gli obiettivi più rilevanti:

Azione positiva 1: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. L'Unione Val Chiusella si impegna a 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" nell'ambito di eventuali progressioni di carriera. Predisporre riunioni di settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Azione positiva 4: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 5: tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psicofisico, mobbing e discriminazioni. L'Unione Val Chiusella si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. L'Amministrazione inoltre si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Azione positiva 6: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità - incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi. L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.

### 3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

#### **PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2025:**

**n. 4 unità di personale a tempo indeterminato e pieno dipendenti dell'Unione**

n. 3 unità di personale comandate presso l'Unione Montana Valchiusella di cui n.2 per 36

ore settimanali ed una a 18 dipendenti del comune di Val di Chy;

n.2 comandate presso l'Unione Montana Valchiusella di cui n.1 a 36 ore e n.1 a 27 ore tutte dipendenti del Comune di Valchiusa;

n.3 comandi in Unione di cui n.1 in Convenzione tra il comune di Issiglio ed il comune di Settimo Rottaro per n.4 ore, n.1 con incarico ex 557 per 6 ore presso il comune di Issiglio ma dipendente del Comune di Vidracco ed n.1 dipendente del comune di Torre Canavese con incarico ex art 557 presso il Comune di Issiglio e comandata in Unione

### **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:**

#### **Area dei funzionari E.Q. (elevata qualificazione)si articola:**

n. 1 funzionario E.Q. tecnico

n.1 funzionario E.Q. area contabile

n.1 funzionario tecnico

#### **Area degli operatori esperti**

n.1 profilo contabile

n.2 n1.profilo cantoniere

#### **Area Istruttori (ex cat. C) così articolata**

n.2 con profilo Istruttore tecnico

n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 3 con profilo di Istruttore contabile

n.1 con profilo di Istruttore tecnico

### **3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

La norma da applicarsi dal riferimento alla legge 296/2006 che comprende il

- Il Valore di Riferimento: Tradizionalmente si prende come media il triennio 2011-2013 o, in alternativa, la spesa dell'anno 2008.

Si fa presente che questo Ente è stato costituito nel 2016, ma entrato a "regime" nell'anno 2020 per cui quale di base di calcolo di raffronto per delle spese di personale viene fatta sui dati del Rendiconto anno 2020.

Anno 2019 € 211.416 (Rendiconto anno 2019)

Anno 2025 € 220.517,08 (Rendiconto anno 2025)

#### **STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti due assunzioni come di seguito specificate:

ANNO 2026: Si fa presente che è volontà delle Amministrazioni di Valchiusa e Val di Chy procedere al trasferimento delle n.2 unità di personale rispettivamente della dipendente di Valchiusa arch. Maffeo Silvia per 36 ore e della geom. Mara Guaita per ore 36 con assunzione delle medesime in Unione a partire dal 1.07.2026 a tempo pieno ed indeterminato previa deliberazione dei rispettivi Enti in ordine alla cessione all'Unione della capacità assunzionale dei comuni di provenienza.

Si allegano alla presente sezione le capacità assunzionali dei due comuni con il rispettivo costo relativo all'anno 2025..

**ANNO 2027:** nessuna cessazione prevista

**ANNO 2028:** nessuna cessazione prevista

## PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2026 – 2028

	N. Posti	Area/e x Cat.	Profilo professionale	Modalità di reclutamento
<b>2026</b>	2	d	tecnico	trasferimento dai comuni di Val di Chy e Valchiusa
<b>2027</b>	0			Nessuna assunzione prevedibile al momento
<b>2028</b>	0			Nessuna assunzione prevedibile al momento

### 4.0 – Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO il Vice Segretario, i funzionari di elevata qualificazione; tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento concorrono a far svolgere le attività previste nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio:

- a) I risultati dell'attività di valutazione della performance;
- b) I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione e trasparenza;
- c) I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
- d) I risultati dell'attività di rilevazione della *customer satisfaction*;
- e) I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/da remoto;
- f) i risultati delle attività svolte per favorire le pari opportunità