



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.)

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)

Approvato con deliberazione G.U.

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.

Il PIAO è stato definito con l'obiettivo di dotare le Pubbliche Amministrazioni di un unico strumento di programmazione integrato, con il quale sia possibile assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di "diritto di accesso" e consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione.

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.

Nell'anno 2025 la Giunta dell'Unione, con deliberazione n.17 del 24.06.2025, ha approvato il PIAO 2025-2027.

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.

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.

Art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. 80/21

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) 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, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare 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 attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato ((entro il 30 giugno 2022)) e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

((7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.))

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

In data 26 maggio 2022, previo parere n. 506 del 2 marzo 2022 della Sezione Consultiva del Consiglio

di Stato ed intesa della Conferenza Unificata del 2 febbraio 2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto del Presidente della Repubblica “Regolamento recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, finalizzato ad individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO. Entro il 31 marzo 2022 era prevista l’emanazione anche di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto il “Piano tipo”.

Con il decreto del Ministero per la pubblica amministrazione del 24 giugno 2022 ed il DPR n. 81 in pari data, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, sono stati varati i due provvedimenti attuativi previsti dall’art. 6 del decreto-legge 80/2021. In particolare:

- il DM 24 giugno 2022, recante Regolamento in materia di Piano integrato di attività e organizzazione, con cui è stato approvato lo schema di PIAO che gli enti devono adottare;
- il DPR n. 81 del 24 giugno 2022, che individua gli adempimenti soppressi e confluiti nel PIAO.
- Nuovo termine di approvazione del PIAO: entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio stabilito dalla legge ed eventualmente differito con decreto ministeriale. In fase di prima applicazione il termine di approvazione è fissato in 120 giorni dalla data di adozione del bilancio di previsione.

Con il “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Vengono soppressi, in particolare, per tutte le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, i seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 1, comma 1):

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio, di cui all’art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) Piano della performance, di cui all’art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- g) Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

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 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.

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 **2026-2028**, 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.

Con riferimento al triennio 2026-2028 il presente PIAO viene aggiornato in tutte le relative Sezioni e Sotto-Sezioni, completando così la sua organica elaborazione.

Documenti di programmazione 2026-2028	Estremi documenti
Documento Unico di Programmazione 2026-2028	Delibera C.U. n. 9 del 26.07.2025
Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione – D.U.P. 2026-2028	Delibera C.U. n. 1 del 28.02.2026
Schema di Bilancio di previsione 2026-2028	Delibera C.U. n. 2 del 28.02.2026
Piano Esecutivo di gestione (P.E.G.) 2026-2028	Delibera G.U. n. 7 del 28.02.2026

Struttura del PIAO

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno

Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione

La Sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- 2.1.) Valore pubblico
- 2.2.) Performance
- 2.3.) Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

La Sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- 3.1.) Struttura organizzativa
- 3.2.) Organizzazione del lavoro agile
- 3.3.) Piano triennale dei fabbisogni

Sezione 4: Monitoraggio

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2026-2028

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 2025: **05** (cinque), di cui

4 (quattro) donne e 1 (un) uomo.

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 costituenti l'Unione: 4 (quattro): Castell'Arquato (Comune capofila), Lugagnano Val d'Arda, Vernasca, Morfasso.

Popolazione: 11.536

Superficie: 264 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

L'Unione dei Comuni costituisce un Ente Locale di secondo livello rispetto ai Comuni aderenti. Essa, oltre ad essere contemplata dall'art. 32 del Decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, come ente locale autonomo, dotato di una propria disciplina, che in parte corrisponde a quella dei Comuni, è fortemente incentivata dalla normativa regionale dell'Emilia Romagna ed, in particolare, dalla Legge Regionale n. 21 del 21/12/2012, modificata con L.R. n. 9 del 25/07/2013 e con L.R. n.23 del 21/11/2013. La Regione Emilia-Romagna, infatti, con la L.R. n. 21/2012 promuove una politica di supporto all'associazionismo dei Comuni e alla gestione associata delle funzioni comunali, con l'obiettivo di aumentare la qualità dei servizi e ridurre le disomogeneità territoriali. Dal 2017, per una maggiore trasparenza sulle attività delle Unioni, la Regione richiede alle stesse la compilazione e pubblicazione, sul proprio sito istituzionale della **Carta d'Identità dell'Unione**, uno strumento di rendicontazione sociale che prevede la presentazione di dati su

costi e risorse impiegate. Esso è reperibile alla pagina del sito internet istituzionale dell'Unione:

[http://www.unionealtavaldarda.pc.it/Allegati/Livelli/Unione dei Comuni Montani Alta Val D Arda 19082025-162456.pdf](http://www.unionealtavaldarda.pc.it/Allegati/Livelli/Unione%20dei%20Comuni%20Montani%20Alta%20Val%20D%20Arda_19082025-162456.pdf)

La Carta d'Identità delle Unioni, si configura come strumento di rendicontazione sociale e di supporto per lo sviluppo di politiche data driven consentendo un confronto tra le Unioni di Comuni, allo scopo di rendere più trasparente i risultati della gestione delle Unioni, consolidando, nel contempo, la loro community e favorendo un confronto basato su aspetti oggettivi e caratteristici della loro gestione.

Nella Carta d'Identità delle Unioni sono inseriti gli indicatori relativi alle funzioni che valorizzano le attività svolte in termini di qualità dei servizi offerti, innovazione e semplificazione, riduzione delle disomogeneità territoriali e sostenibilità. Gli indicatori selezionati descrivono gli aspetti caratteristici della funzione e sono "parlanti" per gli amministratori, privilegiando aspetti di interesse non esclusivamente tecnico.

L'Unione nel contesto Regionale dell'Emilia-Romagna

L'Unione dei Comuni Montani Alta Val d'Arda si è costituita 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.

Tutti i Comuni facenti parte di detta Unione sono Enti al di sotto dei 5000 abitanti.

Con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 11 del 22.11.2025 è stato approvato il piano di revisione ordinaria delle partecipazioni possedute dall'Unione dei Comuni Montani Alta Val d'Arda al 31.12.2024, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del D.Lga. 19/08/2016 n. 175, dalla quale emergono le seguenti considerazioni: mantenimento della quota azionaria posseduta nella Società Lepida S.P.A.; mantenimento della quota azionaria posseduta nel Gal del Ducato soc. consortile a.r.l.

All'ARTICOLO 5 DELLO STATUTO DELL'UNIONE SONO INDICATE LE FINALITÀ E I COMPITI DELL'UNIONE:

1. L'Unione si costituisce per lo svolgimento di una pluralità di funzioni e servizi quali: a) funzioni fondamentali dei Comuni, come definite dal legislatore nazionale, conferite dai Comuni aderenti; b) funzioni e servizi conferiti ai Comuni dalla legge regionale; c) Gestione dei servizi pubblici locali di pertinenza dei comuni aderenti.

2. E' compito dell'Unione promuovere l'integrazione dell'azione amministrativa fra i Comuni che la costituiscono, da realizzarsi mediante la progressiva gestione in forma associata in capo all'Unione, entro il termine fissato dal legislatore nazionale, delle funzioni fondamentali dei Comuni.

3. Nell'organizzazione e nello svolgimento delle proprie attività, l'Unione si conforma ai principi di sussidiarietà, efficacia, efficienza ed economicità, secondo quanto previsto dalla Costituzione, dalle leggi e dal presente Statuto.

4. L'azione amministrativa dell'Unione tende al costante miglioramento dei servizi offerti, alla razionalizzazione ed all'ampliamento della loro fruibilità, alla rapidità e semplificazione degli interventi di sua competenza.

5. L'Unione: a) organizza e gestisce l'esercizio associato delle funzioni fondamentali dei Comuni o a questi conferite dalla Regione o da altri soggetti pubblici; b) promuove, favorisce e coordina le iniziative pubbliche e private rivolte alla valorizzazione economica, sociale, ambientale e turistica del proprio territorio, curando unitariamente gli interessi delle popolazioni locali nel rispetto delle caratteristiche etniche, culturali e sociali proprie del territorio; c) garantisce la partecipazione delle popolazioni locali alle scelte politiche ed all'attività amministrativa; d) programma ed attua, per l'area di competenza, la politica per la montagna di cui all'art. 1 della Legge n. 97/94 e di cui alla Legge Regionale n. 2 del 2004; e) esercita le funzioni conferite dalla Regione; f) gestisce gli interventi speciali per la montagna promossi dall'Unione Europea o dalle leggi statali e regionali; g) partecipa alla programmazione generale e settoriale della Regione e degli Enti di governo subregionale con propri piani e/o programmi e con l'approvazione di specifici documenti di proposta nelle materie che interessano le aree montane.

L'ARTICOLO 6 INDICA LE FUNZIONI DELL'UNIONE

1. I Comuni conferiscono all'Unione l'esercizio delle funzioni fondamentali dei comuni aderenti nei termini previsti dal legislatore nazionale nonché le ulteriori funzioni conferite dalla legge regionale.
2. I Comuni possono conferire all'Unione, secondo le vigenti disposizioni di legge, la gestione dei servizi di competenza statale affidati ai Comuni.
3. I Comuni possono altresì conferire all'Unione specifici compiti e funzioni di rappresentanza nell'interesse dei Comuni aderenti.
4. Fatte salve le ulteriori possibilità di conferimento previste dal presente articolo, l'elenco delle funzioni fondamentali e dei relativi servizi conferibili all'Unione, nei modi stabiliti al successivo articolo 7 e, comunque, alle condizioni e nei termini previsti dalla legge nazionale e regionale, è indicato nell'allegato "A" del presente Statuto, del quale costituisce parte integrante e sostanziale.
5. Nuovi conferimenti di funzioni e servizi o attività istituzionali, di derivazione nazionale o regionale, anche ulteriori rispetto alle funzioni fondamentali dei comuni, possono essere deliberati dai Consigli Comunali aderenti con le modalità di seguito indicate.
6. L'Unione esercita, altresì, ai sensi dell'articolo 44 della Costituzione, le funzioni statali e regionali di valorizzazione e di salvaguardia dei territori di montagna, precedentemente attribuite alla Comunità Montana Valli del Nure e dell'Arda.

Il percorso compiuto dall'Unione e dai Comuni aderenti è stato caratterizzato da scelte organizzative, operative e logistiche che hanno consentito il conferimento dei seguenti servizi alla data del **31.12.2025**:

- ***Sportello tematico delle attività produttive (SUAP);***
- ***Polizia Municipale e Polizia Amministrativa Locale;***
- ***Protezione Civile***
- ***Sistemi informatici e tecnologia dell'informazione;***
- ***Servizi Sociali***
- ***CUC***

Il Programma di riordino territoriale (P.R.T.) è lo strumento con il quale la Regione Emilia - Romagna, in attuazione della legislazione regionale in materia di forme associative tra i Comuni, definisce criteri ed obiettivi per sostenere ed incentivare operativamente l'esercizio associato delle funzioni e dei servizi in capo ai Comuni. Il suo scopo è valorizzare le forme associative tra i Comuni, cioè le Unioni e Comunità Montane e sostenerli finanziariamente per il raggiungimento di livelli dimensionali ed organizzativi che consentano l'erogazione di servizi di qualità, contenendone i costi attraverso una maggiore efficienza organizzativa ed economicità di gestione. I contributi possono essere

sia in conto corrente, cioè finalizzati al sostegno alla gestione dei servizi, che per le spese in conto capitale (attrezzature, softwares ecc.) sostenute dalle forme associative per il costante adeguamento qualitativo dei servizi da garantire ai cittadini.

Il **Programma di riordino territoriale annualità 2024-2026**, approvato con DGR n. 941 del 27/05/2024, rappresenta per la Regione, la componente centrale di un sistema più complesso di Riordino Territoriale, nell'ambito del quale essa lavorerà per la revisione delle principali norme regionali che regolano i ruoli e le funzioni degli Enti locali a partire dalle Province e dalle Unioni di Comuni. Ciò deve avvenire, tuttavia, in un quadro normativo innovato a livello statale, a partire dalla necessità di una revisione del sistema degli Enti locali, che si esprime, a livello nazionale, lungo tre direttrici di riforma, che vanno dall'introduzione del regionalismo "differenziato", alla reintroduzione dell'elezione diretta per gli enti intermedi, alla completa revisione del TUEL. In particolare:

- la prima riguarda l'attuazione dell'art. 116 co. 3 della Costituzione, ovvero il riconoscimento di ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia alle Regioni sulla base di un'intesa fra lo Stato e la Regione interessata;
- la seconda direttrice è quella relativa alla riforma degli enti provinciali ed in particolare alla modifica della modalità di elezione degli organi di governo dell'ente. Attualmente all'esame del Senato è stato proposto un testo che prevede: l'elezione diretta del Presidente della Provincia, Sindaco metropolitano e dei rispettivi consigli provinciali e metropolitani; l'istituzione della Giunta provinciale e della Giunta metropolitana; l'allineamento dei mandati politici¹⁸ e la delega al Governo ad adottare decreti legislativi inerenti alle funzioni e al sistema di finanziamento delle Province e delle Città metropolitane, il riordino e l'adeguamento delle funzioni fondamentali di ciascuno dei due enti alle mutate esigenze e caratteristiche dell'area vasta, che tenga conto e valorizzi le specificità di ciascuno dei due livelli di governo;
- la terza direttrice riguarda la riforma complessiva e organica del TUEL, che deve assicurare la salvaguardia e lo sviluppo delle competenze e delle funzioni attribuite agli enti locali. Nella legge delega – in estrema sintesi - l'accento è posto alle esigenze di coesione verticale e orizzontale, nonché al principio di chiarificazione e differenziazione tra il ruolo dei diversi enti.

Si tratta di un obiettivo complesso, il cui conseguimento richiede l'impegno di tutte le amministrazioni locali e una forte capacità di dialogo, per trovare soluzioni condivise e capaci di generare impatti ed effetti sul nostro sistema regionale.

Il PRT 2024 individua le maggiori sfide che le Comunità locali dovranno affrontare nei prossimi anni, nelle seguenti:

- politiche di mitigazione, adattamento, aumento della resilienza imposte dal cambiamento climatico, che richiedono interventi che per essere efficaci non possono essere circoscrivibili agli ambiti territoriali "amministrativi" dei Comuni;
- policy e interventi a favore dello sviluppo economico e sociale delle Comunità locali che non potranno prescindere dalle interconnessioni strutturali, di scambio e di vita sviluppate da imprese, famiglie e cittadini, configurando la necessità di operare su aree più vaste dei singoli confini comunali.

Per fronteggiare tali sfide, la Regione mira a realizzare i seguenti obiettivi ed a stimolare e sostenere, anche mediante contributi, le Unioni nella loro realizzazione, favorendo:

- alleanze strutturali e strategiche per garantire adeguata capacità di rappresentanza delle Comunità locali nei diversi contesti istituzionali, quali portatori di una governance condivisa;
- innovazione digitale;

- professionalizzazione e specializzazione del personale, al fine di creare strutture in grado anche di incidere efficacemente sui processi di scelta e di governo nei diversi livelli amministrativi e di ambito territoriale che influenzano, nelle loro scelte, il destino di ogni Comunità.

Il PRT 2024-2026 conferma la suddivisione delle Unioni di comuni, in 4 gruppi in base al loro livello di sviluppo, denominati: Unioni AVANZATE, Unioni IN SVILUPPO, Unioni AVVIATE e Unioni COSTITUITE. È previsto inoltre un ulteriore gruppo, trasversale a quelli già identificati, che comprende le Unioni MONTANE.

La suddivisione in gruppi delle Unioni, oltre agli effetti stabiliti dal bando annuale per contributi alle Unioni, è utilizzata dalla Regione per altri bandi, per definire i destinatari di specifiche politiche e/o di indirizzi e linee guida in determinati settori o i beneficiari di risorse e di benefici mirati, anche per la formazione del personale e per investimenti in capitale umano. A differenza dei Comuni, le Unioni non sono invece considerate - o lo sono molto marginalmente - quali beneficiarie di risorse finanziate con fondi PNRR e PNC.

Il gruppo di appartenenza delle Unioni è individuato, a partire dall'annualità 2025, facendo la media dei seguenti parametri, opportunamente standardizzati:

1. Numero di funzioni gestite in forma associata finanziate dal PRT2024 (valorizzando con 1 le funzioni svolte da almeno l'80% dei Comuni e con 0,5 le funzioni svolte in sub-ambito e considerando la funzione SUAP-SUE-Sismica solo se integrata);
2. Il Numero di funzioni che hanno raggiunto un livello di completezza = $0 >$ al 90%. Il calcolo fa riferimento al punteggio raggiunto nelle schede funzione istruite con il bando del PRT 2024;
3. Effettività finanziaria: viene calcolata come media tra le Spese personale delle Unioni/Somma Spese di personale dei Comuni + le Spese correnti (al netto delle spese di personale) delle Unioni/Somma delle Spese correnti Comuni (al netto delle spese di personale). I dati sono di fonte BDAP, sono riferiti all'ultimo Rendiconto disponibile.

Il PRT si focalizza e pone l'accento su nuove premialità lungo le seguenti direttrici principali:

- Promozione dell'allargamento delle Unioni attraverso l'inclusione dei Comuni esterni alle Unioni e la riattivazione delle Unioni solo Costituite.
- Nella direzione di rafforzare la rete delle Unioni anche per poter accedere con pari opportunità alle risorse europee che si renderanno disponibili, il PRT 2024-2026 incentiva la partecipazione, con misure più mirate, delle Unioni di Comuni che non sono state in grado di partecipare all'ultimo PRT e di quelle Unioni che hanno dovuto affrontare difficoltà inerenti alla loro composizione e alla realtà organizzativa unionale per ragioni anche estrinseche all'attività amministrativa espletata.

Inoltre il PRT prevede un'incentivazione, in misura più consistente per le funzioni strategiche indicate di seguito, coerentemente con gli obiettivi posti dai programmi nazionali di ripresa e resilienza e i Fondi di coesione europei, soprattutto sul versante della Trasformazione digitale e della Transizione green.

Le funzioni strategiche individuate di seguito sono incentivate in modo peculiare e maggiore rispetto alle ulteriori funzioni perché su queste si punta per un rinnovamento e ammodernamento delle Unioni al fine di renderle strutturalmente più adeguate a cogliere le opportunità che le risorse europee lasciano intravedere e per stimolare un salto di qualità, organizzativo e tecnico, nella gestione a livello locale dei compiti da portare a termine, nei tempi assegnati. La funzione Transizione digitale è la prima delle funzioni strategiche ed è infatti obbligatoria per tutte le Unioni

L'UNIONE DEI COMUNI MONTANI ALTA VAL D'ARDA è qualificata UNIONE AVVIATA.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore Pubblico

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.

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.

La sottosezione individua gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, a partire dalle politiche e dagli indirizzi e strategici dell'ente.

In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti).

Vengono quindi descritte le strategie dell'amministrazione per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli Indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria, in un'ottica di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le politiche, anche locali, generano infatti degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che possono essere classificati in: ECONOMICO-SOCIALE-AMBIENTALE-SANITARIO (Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica).

Per "Valore pubblico" si intende infatti l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne

all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse).

Ciò implica innanzitutto il presidio del “benessere addizionale” prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

In secondo luogo, poiché per generare valore pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il “come”), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale.

In tale ambito, per l'ente locale il riferimento è quello ai Documenti di programmazione istituzionale e nello specifico ai documenti di pianificazione strategica e operativa, con cui l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di Valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento Unico di Programmazione (DUP) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale ed esecutiva ha ad oggetto le attività e gli obiettivi nel breve periodo, rappresentando l'attuazione della pianificazione rispetto alla struttura organizzativa dell'Ente (Sezione Performance all'interno del PIAO).

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. “*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi*”, a partire dalle linee di mandato istituzionale, si definiscono infatti gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Ses) e operativa (Seo). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d'azione. Il livello operativo concerne l'attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi.

Gli obiettivi strategici definiti nel DUP Ses sviluppano quindi le linee politiche di mandato elettorale dell'Amministrazione dell'Ente, mentre la Sezione Operativa del DUP costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa contiene infatti la programmazione operativa dell'ente e in particolare la definizione degli obiettivi a livello operativo per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati descrittivi, tempi, risorse) ed essi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi del successivo livello di programmazione esecutiva, finora definita nel piano esecutivo di gestione (Art. 169, Tuel), in cui sono fino al 2022, organicamente confluiti Piano performance e piano dettagliato degli obiettivi, ora trasposti nella Sezione Performance del PIAO.

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 quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali, come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità.

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.

Si fa richiamo ai seguenti documenti di programmazione finanziaria dell'Unione:

- deliberazione del Consiglio Unione n. 1 del 28.02.2026, ad oggetto: “Approvazione Nota aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028, **dal quale si evince che nell'anno 2026 la principale novità è rappresentata dall'investimento sul progetto relativo ai Sistemi di Videosorveglianza Urbana Legge 14/2017**”
- deliberazione Consiglio Unione n. 2 del 28.02.2028, ad oggetto: “Approvazione dello schema di Bilancio di Previsione 2026-2028”;

Pubblicazione sito web istituzionale – Sezione: “Amministrazione Trasparente” – Sottosezione: “Bilanci”

Link:

https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_e_trasparente/_emilia_romagna/_unione_dei_comuni_montani_alta_val_d__arda/

Sottosezione di programmazione Performance

La performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico.

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.

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 '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.

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

Gli obiettivi gestionali vengono definiti e assegnati dalla Giunta ai Dirigenti, contestualmente alle risorse finanziarie, umane e strumentali con il coordinamento del Segretario Generale. Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. I Dirigenti possono proporre le modifiche al Segretario generale che vengono approvate dalla Giunta dandone contestualmente comunicazione al Nucleo di Valutazione, che ne prende atto nella Relazione sulla Performance. Le variazioni sono approvate, di norma, entro il mese di settembre.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Secondo l'art. 55 dello Statuto vigente: "*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*";

Si fa pertanto richiamo alla seguente documentazione del Comune capofila:

- Deliberazione G.C. di Castell'Arquato n. 9 del 14.01.2026 "*Approvazione piano delle performance 2026/2028*";

Atti pubblicati sul sito web istituzionale del Comune di Castell'Arquato – Sezione “**Amministrazione Trasparente**” - Sottosezione: “**Performance**”.

Link:

<https://castellarquato.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza>

Sottosezione di programmazione Piano delle Azioni Positive (P.A.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.

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 politiche del personale.

Il lungo viaggio verso la parità uomo-donna, secondo il precetto solennemente sancito dall’art. 37 c.1 della Costituzione, ha conosciuto tappe fondamentali fin dalla legge n.903/1977, per proseguire con la legge n.125/1991 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, poi approdate nel D.Lgs. n.198 del 11.04.2006 recante “Codice delle Pari Opportunità”. La legge del 18 novembre 2021, n.162, ha apportato modifiche al Codice delle Pari Opportunità, al fine, principalmente, di migliorare la trasparenza retributiva e incentivare le imprese al perseguimento della parità di genere. Inoltre l’art. 5 del D.L. n.36/2022, convertito in legge 79/2022, prevede il rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere. In questo contesto il P.A.P. (Piano delle Azioni Positive), è uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi sulla pari opportunità, con l’intento di armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Secondo l’art. 55 dello Statuto vigente: “*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"; si fa richiamo alla seguente documentazione del Comune capofila:

Si fa pertanto richiamo alla seguente documentazione del Comune capofila:

- Deliberazione G.C. di Castell'Arquato n. 7 del 14.01.2026 ad oggetto: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027 AI SENSI DEL D.LGS. N. 198/2006 - ART. 48 – CONFERMA PER L'ANNUALITA' 2026**

Publicazione sito web istituzionale – Sezione: “*Amministrazione Trasparente*” – Sottosezione: “*Disposizioni Generali – Atti generali*”

Link:

<https://castellarquato.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza>

Il contesto dell'organico dell'Unione, evidenzia la prevalente presenza femminile, sia sotto il profilo numerico dell'organico, sia in relazione alle categorie.

Il P.A.P. mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, nonché a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualsiasi titolo.

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 di 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.

DIPENDENTI: 5

DONNE: 4

UOMINI: 1

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

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 del Valore Pubblico.

Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi

presupposto per la creazione di valore pubblico anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull'attività dell'amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

Ad avviso di ANAC la nozione di **valore pubblico** va intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma deve comprendere anche quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico ed ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, orientando correttamente l'azione amministrativa.

In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico, ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- La Legge n. 190 del 06 novembre 2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.

In attuazione alla Legge 190/2012, sono stati altresì emanati:

- Il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, c.d. “Decreto Trasparenza” in materia di “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- Il Decreto Legislativo 08 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1 commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190”;
- Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 contenente “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Il Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, il cosiddetto FOIA, Freedom of Information Act. Il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” che ha introdotto per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del d.lgs. 165/2021 il Piano di attività e di
- organizzazione in cui elaborare anche la sezione relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- In materia di Whistleblowing, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le cui disposizioni sono divenute efficaci dal 15 luglio 2023.

Il processo di formazione ed aggiornamento della sezione Anticorruzione e Trasparenza

L'elaborazione della presente sotto sezione del PIAO coinvolge attivamente oltre che il RPCT, anche i Dirigenti, i quali mappano i processi, effettuano la pesatura del rischio e individuano le Misure specifiche anticorruzione riferite all'ambito di attività dei propri Settori e – in collaborazione con il

RPCT – ne propongono gli aggiornamenti annuali.

L'attività di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione, anche in vista degli aggiornamenti annuali e di eventuali rimodulazioni della sotto sezione, viene effettuata dal RPCT sulla base dei report richiesti ai Dirigenti i quali sono chiamati a relazionare sullo stato di attuazione delle Misure di prevenzione dell'anno precedente, in vista della predisposizione dell'aggiornamento del PIAO.

La legge 6.11.2012, n. 190, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", prevede che le singole amministrazioni adottino un "**Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione**" e lo aggiornino annualmente, "*a scorrimento*", entro il **31 gennaio** di ciascun anno.

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.

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.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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 del Valore Pubblico.

La legge 6.11.2012, n. 190, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", prevede che le singole amministrazioni adottino un "**Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione**" e lo aggiornino annualmente, "*a scorrimento*", entro il **31 gennaio** di ciascun anno.

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.

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.

Secondo l’art. 55 dello Statuto vigente: “*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*”; si fa richiamo alla seguente documentazione del Comune capofila;

Si fa pertanto richiamo, per il triennio 2026/2028 al Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, che risulta approvato con deliberazione G.C. del Comune di Castell’Arquato n. 1 del 10.01.2026 ad oggetto: **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2024/2026 – CONFERMA PER L’ANNO 2026 DELLA VALIDITA’ AI SENSI DELLA DELIBERA ANAC 1074 DEL 21.11.2018**

Risultano allegati al predetto piano 2026/2028 le seguenti schede:

All. A: Mappatura processi

All. B: Catalogo rischi per ogni processo

All. C: Misure

All. D: Trasparenza

Publicazione sito web istituzionale – Sezione: “**Amministrazione Trasparente**” – Sottosezione: “**Disposizioni Generali – Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza**”

Link:

<https://castellarquato.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Unione dei Comuni Montani Alta Val d’Arda

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.

Tutti i Comuni facenti parte di detta Unione sono Enti al di sotto dei 5000 abitanti.

Alla data del **31.12.2025**, risultano conferiti in capo all’Unione i seguenti servizi:

- Sportello tematico delle attività produttive (SUAP);
- Polizia Municipale e Polizia Amministrativa Locale;
- Protezione Civile
- Sistemi informatici e tecnologia dell’informazione;
- Servizi Sociali
- CUC

Ciascun servizio fa capo a un Responsabile spesso coincidente con il Responsabile di Servizio di uno dei Comuni appartenenti all'Unione.

Titolari degli incarichi di E.Q. alla data del 31.12.2025:

- n. 5 in Comando all'Unione;
- n. 1 trasferito in capo all'Unione

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.

La struttura dell'Ente è articolata in Aree, Servizi ed Uffici. In tale sezione del PIAO vengono programmati i presupposti per 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.

Dotazione Organica al 31.12.2025:

- *Sportello tematico delle attività produttive (SUAP):*
n. 4 unità di personale in comando

- *Polizia Municipale e Polizia Amministrativa Locale:*
n. 1 unità in ruolo
n. 3 unità in comando

- *Protezione Civile:*
n. 4 unità di personale in comando

- *Sistemi informatici e tecnologia dell'informazione:*
n. 5 unità di personale in comando

- *Servizi Sociali*
n. 3 unità in ruolo
n. 2 unità in comando

- *CUC*
n. 2 unità in comando

- *Servizio Finanziario*
n. 1 unità in comando

Sottosezione Programmazione e Organizzazione del lavoro agile

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.

Normativa di riferimento in tema di lavoro agile:

- 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 nei luoghi del lavoro subordinato” che al capo II (artt.18-24) ha disciplinato l’istituto del lavoro agile prevedendone, art. 18, comma 3, l’estensione anche al pubblico impiego:
- 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; ll’art.5 prevede:” Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro. In ragione della natura 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

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 del lavoro agile.

Secondo l’art. 55 dello Statuto vigente: *“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”;*

Si fa pertanto richiamo alla documentazione del Comune capofila inerente “Lavoro Agile”.

- Alla data del 31.12.2025 nessun lavoratore fruisce di lavoro agile in ambito Unione.

Per documentazione lavoro agile si rimanda alla documentazione del Comune capofila.

Publicazione sito web istituzionale – Sezione: “*Amministrazione Trasparente*” – Sottosezione: *Personale - “Contrattazione Integrativa”*

Link:

<https://castellarquato.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza>

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

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.

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 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.

Piano assunzionale 2026/2028

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.

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.

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".

A seguito di ciò è stata esperita un procedura di assunzione per mobilità, andata deserta (vedasi determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario – Risorse Umane n. 134 del 21.11.2025); infine con Deliberazione di Giunta Unione n. 30 del 20.12.2025, è stata approvato lo "SCHEMA DI ACCORDO TRA IL COMUNE DI GAZZOLA E L'UNIONE DEI COMUNI MONTANI "ALTA VAL D'ARDA" PER L'UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DEL CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, FINALIZZATO ALLA FORMAZIONE DI UNA GRADUATORIA UTILE PER LA COSTITUZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO, PER N.1 "AGENTE DI POLIZIA LOCALE" AREA DEGLI ISTRUTTORI, DEL CCNL FUNZIONI LOCALI".

A fronte dell'importanza strategica della formazione, peraltro obbligatoria per un numero di quaranta ore annue per tutti i dipendenti, l'Unione, con determinazione n. 86 del 08.08.2025, ha attivato per tutti i dipendenti dei Comuni dell'Unione, l'abbonamento a MinervaPiù, piattaforma di apprendimento e formazione del personale dipendente, che prevede ed eroga un ciclo annuale di di oltre 150 incontri in webinar di formazione qualificata rivolta ai dipendenti sulle principali novità legislative e sugli argomenti di maggiore interesse (tra i quali etica ed anticorruzione), un pannello gestione master rivolto ai responsabili, che la piattaforma inoltre offre la possibilità di interagire con relatori/formatori per avere risposte in tempo reale alle domande poste, che la piattaforma consente di monitorare la formazione dei dipendente e che la partecipazione e la visione dei webinar e dei videocorsi viene certificata dall'emissione di attestati di partecipazione personali per ogni utente frequentante, la partecipazione alla stessa da parte del personale è considerata all'interno degli obiettivi di performance.

Il Piano delle Assunzioni 2026-2028 è il seguente:

ASSUNZIONI 2026

	AREA (EX CATEGORIA)	DECORRENZA	Modalità di reclutamento
N. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE (a tempo pieno e indeterminato)	ISTRUTTORI - C	Prima metà 2026	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.