

## UNIONE MONTANA VALLE VARAITA

### PIAO 2023

#### *Piao c.d. "semplificato" per Amministrazione con numero dipendenti inferiore a cinquanta*

#### Premesse

Sulla base dell'incarico conferito dall'Amministrazione di cui in epigrafe di supporto alla redazione del PIAO 2023 e sulla base delle considerazioni svolte nel corso del video-collegamento interlocutorio effettuato con l'Amministrazione stessa in data 24 marzo u.s., formuliamo le nostre considerazioni in merito all'individuazione della **soluzione migliore da intraprendere per la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Unione Montana Valle Varaita.**

In primo luogo si precisa che in sede di conversione con modificazioni del decreto Milleproroghe è stata prevista la proroga del termine per la redazione del PIAO. La Legge di conversione 14/2023, infatti, aggiunge all'articolo 10 il comma 11-bis il quale prevede *"Per l'anno 2023 i termini previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, (ndr con viene introdotto il PIAO) convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono differiti al 31 marzo 2023"*.

Si rileva, inoltre, che con comunicazione del Consiglio dell'ANAC viene specificato che *"si ritiene che le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PIAO. L'Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza. Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775)".*

Pertanto, alla data di inoltro della presente relazione, la scadenza per l'adozione del PIAO da parte degli Enti Locali è il 30 maggio 2023, stante la proroga al 30 aprile 2023 per l'approvazione del bilancio di previsione, disposta dall'art. 1, comma 775 della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio

2023-2025”.

Si precisa che, come sottolineato da ANCI, la scadenza appena indicata è unica indipendentemente da quando è stato approvato il bilancio di previsione.

Si segnala, infine, che la già citata legge di conversione del decreto Milleproroghe, al medesimo articolo 10 aggiunge altresì il comma 11-ter la cui disposizione prevede la possibilità di assumere personale a tempo determinato in esercizio provvisorio prima dell’approvazione del PIAO, mediante l’aggiornamento, con delibera di Giunta, del Piano Fabbisogno del Personale purché si tratti di assunzioni necessarie a garantire l’attuazione del PNRR o per l’esercizio delle funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica – inclusi i servizi – e del settore sociale.

Operate tali precisazione, il presente documento si articolerà nei seguenti punti:

- **Presentazione ed introduzione allo strumento di nuova adozione in questione;**
- **Analisi giuridica di commento alla normativa;**
- **Focus sul piano tipo “semplificato”;**
- **Focus sezione “valore pubblico”;**
- **Schema di PIAO, che potrà essere utilizzato dall’Amministrazione, con eventuali implementazioni e integrazioni sulla base degli indirizzi assunti internamente, per la redazione del PIAO 2023.**

\*\*\*

## **1. *Presentazione***

---

Come noto, con l’art. 6 del D.L. 80/2021 è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione all’interno del quale vengono a raccogliersi svariati documenti di programmazione già ampiamente noti alle amministrazioni.

Lo spirito al quale si informa la nuova disciplina, che nel 2023 vede il primo anno di vera e propria attuazione, è quello dell’**integrazione tra le varie fonti programmatiche e documentali adottate dall’amministrazione;** un’integrazione che sia il più possibile effettiva, tra ambiti di programmazione pur sempre collezionati dalle varie fonti, autonome, dai quali originano.

Sul punto, i commi 5 e 6 dell’articolo sopra citato rimandano ai regolamenti attuativi l’individuazione dettagliata dei documenti di programmazione assorbiti nel documento unico, oltre che le connesse modalità di redazione di ciascuna singola sezione.

Al riguardo resta il dato, notorio, per cui nel corso del 2022 non sono state rispettate le tempistiche di adozione dei decreti attuativi – i quali costituivano per l'appunto elementi indispensabili affinché la nuova disciplina programmatica entrasse pienamente in vigore.

Non soltanto: l'assenza di una disciplina transitoria volta a dispensare dall'onere in commento le amministrazioni che nel corso del 2022 avessero completato i diversi documenti di programmazione ha contribuito a ingenerare negli enti stessi la sensazione di trovarsi di fronte non tanto a un documento di semplificazione di detti processi, quanto a un ulteriore adempimento che andava sommandosi agli strumenti già da tempo previsti.

In quest'ottica, occorre tener presente che uno strumento di programmazione integrata come è quello in commento, allo stato dell'arte, non comporta automaticamente una semplificazione dei processi di programmazione quanto piuttosto – ed è forse questo l'unico vero intento perseguito dal Legislatore – un loro significativo ripensamento.

Va detto che è significativo il numero di amministrazioni lungimiranti, che nel corso del 2022 hanno provveduto all'adozione dei piani del fabbisogno del personale e di prevenzione della corruzione – esaurendo così la fase di programmazione – per cui l'adozione di un PIAO meramente ricognitivo poco o nulla avrebbe aggiunto (in tal senso ha avuto peraltro modo di esprimersi anche l'ANCI) dal momento che dette amministrazioni avevano in tal caso già completato, nella sostanza, la propria strategia programmatica.

Resta salvo che le amministrazioni che già si siano cimentate con questa forma di atto ricognitivo, quantomeno a livello di approccio all'adempimento, hanno già posto in essere una sorta di buon allenamento: convogliare i vari documenti di programmazione già adottati dall'ente all'interno dello schema tipo di PIAO – quand'anche in via sintetico-compilativa e con un più che mai opportuno rinvio agli stessi documenti per gli elementi di dettaglio – ha infatti permesso di misurare entro quali termini le scelte operate fossero coerenti con la famosa integrazione di principio sottesa alla materia, ovvero per ragionare su quelle sezioni del tutto nuove, quale il “*Valore Pubblico*”, da calare nell'ambito socio-economico di ciascuna amministrazione.

\*

Diverso è il discorso con riferimento all'anno in corso, nel **2023**, infatti, **il PIAO rappresenta un'opportunità di sviluppare una vera e propria programmazione strategica e operativa integrata:**

spetta in questo caso all'amministrazione far sì che detta integrazione sia effettiva e non produca unicamente un contenitore di documenti prodotti in modo pur sempre autonomo<sup>1</sup>.

Sul punto, così, prevedere e consentire che gli enti locali possano approvare il PIAO entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio e contemporaneamente mantenere, a ragione, intonsa la portata dell'art. 5 D.lgs. 150/2009 nel capoverso in cui impone di definire comunque gli obiettivi di performance (di cui al Piano della Performance ex art. 10) postula di fatto una scissione tra i contenuti del PIAO e quelli di un eventuale piano provvisorio della performance che le amministrazioni sarebbero tenute, in ogni modo, ad adottare.

Risulta, insomma, compito delle singole amministrazioni quello di trovare soluzioni idonee ad armonizzare l'impalco strategico-programmatico ovvero di individuare le modalità di ridefinizione in corso d'anno dei contenuti delle singole sezioni del piano – per le quali, evidentemente, non sempre le esigenze di aggiornamento matureranno sincronicamente.

Ciò premesso, ci preghiamo di proporre nel prosieguo una sintesi della normativa in materia, con il preciso intento di semplificare, quanto più possibile, l'adempimento di redazione del PIAO ed evidenziando, a tal fine, gli elementi imprescindibili che anche le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti devono necessariamente tenere in considerazione nella costruzione di un documento completo e coerente con il quadro normativo di riferimento.

\*\*\*

## **2. *Analisi giuridico-normativa: uno sguardo d'insieme***

---

Con il Decreto n° 13 emanato in data 30.06.2022 è stata data attuazione all'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021 il quale rimetteva appunto a detto atto di natura regolamentare (preceduto dalla necessaria, preventiva intesa in sede di Conferenza Unificata) l'adozione del Piano-tipo, quale mezzo di supporto per amministrazioni tenute all'adempimento in esame e per la definizione delle procedure semplificate per quelle aventi meno di 50 dipendenti.

Sul punto, mentre gli artt. 3, 4 e 5 delineano i contenuti delle diverse sezioni del PIAO, l'art. 6 definisce in maniera sintetica i contenuti del c.d. PIAO semplificato di competenza delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

<sup>1</sup> Non a caso, come ha avuto modo di sottolineare la Sezione consultiva per gli atti normativi del Consiglio di Stato, è stata fatta proprio la scelta di non intaccare le rispettive discipline di settore.

L'art. 8 stabilisce poi che il PIAO debba garantire la coerenza dei propri contenuti rispetto ai documenti di programmazione finanziaria già previsti dalle leggi vigenti per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, i quali ne costituiscono, evidentemente, presupposto.

Il Decreto individua, ancora, all'articolo 11, nell'organo di indirizzo politico quello competente all'adozione del documento; negli enti locali, preposta all'approvazione del piano è la Giunta.

\*

Con stretto riferimento agli obiettivi e alle finalità cui tende il documento in analisi, l'art. 6 del D.L. 80/2021 mira, come anticipato, alla realizzazione di un filo conduttore tra gli autonomi strumenti di programmazione già menzionati. Detto filo conduttore, all'evidenza, non può che ricondursi al "Valore pubblico" cui deve tendere l'intero PIAO, da intendersi quale realizzazione di un benessere per la generalità dei consociati in un determinato contesto territoriale.

Invero, proprio la sezione "Valore pubblico" costituisce nella sostanza il punto cardinale dell'intero documento, cui inevitabilmente devono tendere le altre sezioni al fine di realizzare l'integrazione richiesta dalla nuova disciplina.

Il risultato cui aspira la normativa è, evidentemente, quello di giungere alla predisposizione di un documento in grado di garantire qualità e trasparenza dell'azione amministrativa, sì da migliorare contestualmente il riverbero di tale operato sulla comunità di riferimento.

Vi sarebbe poi, anche, l'aspirazione ad una semplificazione dei procedimenti redazionali cui è gravata la pubblica amministrazione; sul punto, tuttavia, ed in particolare sull'eventuale portata di questa presunta semplificazione non è dato sbilanciarsi.

Da sottolineare che esonerate dall'adozione del PIAO sono esclusivamente le scuole di ogni ordine e grado. Per le altre amministrazioni, invece, l'adempimento resta fermo e inderogabile, con l'unica eccezione di un piano "*semplificato*" per quelle aventi meno di 50 dipendenti (cfr. vedi *infra* paragrafo dedicato).

\*

Al fine di individuare gli aspetti redazionali minimi indicati dal Legislatore nello schema di PIAO occorre muovere dal disposto di cui al D.M. n°132 del 30 giugno 2022, pubblicato in Gazzetta in data 8 settembre u.s.

Inevitabile, così, è la necessità di attingere alle varie discipline di settore.

Sul punto, i documenti che confluiscono nel PIAO sono i seguenti:

- Piano dei fabbisogni del personale;
- Piano delle azioni concrete;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano organizzativo del lavoro agile.

Si riporta, in appresso, lo schema di PIAO come risultante dal citato decreto:

Sezione 1: Scheda Anagrafica					
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione					
Sotto Sezione Valore Pubblico					
Miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholder nelle varie prospettive (economica, sociale, ambientale, sanitaria, ecc.) da generare programmando strategie misurabili in termini di impatti, anche tramite indicatori di benessere equo e sostenibile e/o Sustainable Development Goals dell'Agenda Onu 2030					
Sottosezione Performance			Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza		
Parte Generale	Contenuti generali del Piano della Performance		Contenuti generali del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza		
Parte Funzionale	Obiettivi operativi specifici e obiettivi operativi trasversali (semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità) e indicatori di performance organizzativa (efficienza, efficacia) funzionali alle strategie di creazione di Valore Pubblico		Misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza e indicatori di rischio e di trasparenza, funzionali agli obiettivi operativi e alle strategie di protezione del Valore Pubblico		
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano					
Organizzazione	Sottosezione struttura organizzativa	Sottosezione Lavoro agile	Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale	Sottosezione Formazione del Personale	Capitale Umano
Parte Generale	Organigramma Livelli Organizzativi Ampiezza organizzativa	Contenuti generali del POLA	Contenuti generali del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale	Contenuti generali del Piano della Formazione	
Parte Funzionale	Azioni di sviluppo organizzativa	Condizioni abilitanti del lavoro agile; azioni organizzative agili e indicatori di performance	Azioni professionali per soddisfare il fabbisogno di personale	Azioni formative per soddisfare il fabbisogno di competenze	
Funzionali al raggiungimento delle performance e al contenimento dei rischi e, quindi, alla creazione del Valore Pubblico					
Sezione 4: Monitoraggio					

Focus: il piano tipo

“semplificato”

Con il **decreto interministeriale 132/2022** (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022) è stato opportunamente trattato anche il tema del PIAO c.d. “*semplificato*”, il quale dal canto suo

prevede la redazione di alcune soltanto delle varie sezioni ordinariamente previste - cionondimeno rappresentando indubbie problematiche applicative per gli enti di ridotte dimensioni (fino a 50 dipendenti).

In prima battuta occorre tener presente un dato: il fatto che determinati documenti di programmazione non confluiscono nel PIAO semplificato, non significa che le amministrazioni siano per ciò solo dispensate dalla redazione e conseguente adozione di tali documenti.

Con riferimento alle **modalità di calcolo del numero dei dipendenti**, anche alla luce di quanto precisato dall'ANCI sul punto, è bene tenere conto di quanto in appresso:

- il numero di dipendenti deve calcolarsi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- per effettuare il calcolo occorre prendere in considerazione i cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa (12 cedolini equivalgono a una unità stipendiale a tempo pieno in servizio nell'anno);
- bisogna poi ricondurre i cedolini stessi al tempo pieno, e quindi rapportarli con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (è di tutta evidenza come due dipendenti in part-time al 50% equivalgono a fine anno ad un solo dipendente a tempo pieno);

ne deriva che il numero dei cedolini così calcolati diviso per 12 (mesi) consente di individuare il numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento

Le amministrazioni ammesse al regime semplificato dovranno pertanto includere nel piano le seguenti sezioni:

1. **Scheda anagrafica;**
2. **Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza** (con esclusivo riferimento alla mappatura dei processi e solo riguardo all'aggiornamento della mappatura precedente in relazione alle aree di rischio individuate all'art. 1 co. 16 L. 190/2012 in tema di autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione e erogazione di sovvenzioni, concorsi e prove selettive e contributi ovvero di quei particolari processi che abbiano individuato il RPCT e/o i responsabili dei vari uffici come particolarmente importanti ai fini

del raggiungimento degli obiettivi di performance a tutela del valore pubblico (le cui sezioni sono escluse dal presente schema di PIAO semplificato);

3. **Sezione organizzazione e capitale umano** (con esclusivo riferimento alla *Struttura Organizzativa*, all'*Organizzazione del lavoro agile* e alla *Programmazione delle cessazioni dal servizio* – esclusa, quindi, la parte relativa al fabbisogno).

Va detto che di quanto sopra viene fornita una diversa interpretazione per mezzo dell'allegato al Regolamento approvato con Decreto 113 del 10.06.2022: nell'indicare le linee guida per la compilazione delle diverse sezioni del PIAO si prevede, qui, che debba redigersi anche tutta la sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – diversamente da come riportato nell'art. 6 del Regolamento, ove l'unico richiamo riguarda l'art. 4 comma 1 lett. a), b) e c) sopra esposte e, alla luce del fatto che – evidentemente – il dettato regolamentare debba prevalere su quanto disposto in allegato, da ritenersi esaustive.

Ne deriva che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti saranno ammesse a servirsi di altri strumenti per la definizione degli obiettivi di performance attuativi dei principi previsti dal D.lgs. 150/2009. Nella sostanza essendo comunque tenute ad aggiornare i processi ritenuti di maggior rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance che, pure, non confluiscono (curiosamente) all'interno del "loro" PIAO semplificato.

\*

Da ultimo, si precisa che il novero di sanzioni strettamente connesse alla mancata adozione del PIAO, ex art. 6 comma 7 D.L. n°80/2021 interessa *tutte* le amministrazioni obbligate all'adozione del documento – qualunque sia la forma imposta nel caso di specie, ordinaria o semplificata.

Al riguardo, troveranno applicazione le sanzioni previste all'art. 10 co. 5 D.lgs. 150/2009 in tema di "*veto all'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del Piano ovvero di divieto di procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione*".



Resta ferma, inoltre, l'applicabilità dell'art. 19 co. 5 lett. b) D.L. n° 90/2014, il quale attribuisce ad **ANAC la facoltà di irrogare una sanzione amministrativa** per il caso di mancata adozione del PTPCT o dei codici di comportamento.

In altre parole, ricapitolando, la mancata adozione del PIAO determina, in particolare:

- **Divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;**
- **Divieto, per l'ente, di procedere a nuove assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione comunque denominati;**
- **Per i casi di mancata adozione del PIAO in conseguenza di omissioni o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente, l'eventuale erogazione di trattamenti e premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne abbia dato disposizione e che abbia concorso alla mancata adozione del piano.**
- **(Essendo ricompresi, all'interno del PIAO, anche i contenuti del PTPCT) resta salva l'applicazione dell'art. 19 co. 5 lett. b) D.L. 90/2014 il quale prevede una sanzione amministrativa da €1.000,00 ad €10.000,00**

Sulla scorta di quanto sopra esposto e a corredo della presente disamina, resta da segnalare quanto indicato da ANCI nelle proprie linee guida per la predisposizione del PIAO (pubblicate nel luglio 2022), ove è precisato che *“Sebbene le indicazioni contenute nel Piano tipo non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma «L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]». ... si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/ Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione Performance”*.

Tale precisazione dovendo purtuttavia restare confinata, a parer di chi scrive, nell'ambito delle valutazioni di opportunità soggette alla stima della singola amministrazione.

In tema di personale occorre tener presente quanto disposto da un recente emendamento approvato in Commissione bilancio al Senato in sede di conversione in legge del DL 198/2022 "Milleproroghe", il quale prevede la possibilità di assumere a tempo determinato in esercizio provvisorio prima di aver approvato il PIAO, mediante un aggiornamento del Piano fabbisogno del personale (con delibera di Giunta).

Trattasi tuttavia delle sole assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale.

In particolare, la novella prevede:

*«All'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è aggiunto alla fine il seguente periodo: "In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sotto-sezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo di fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti del bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies ultimo periodo decreto legge 24 giugno 2016 n. 113 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016 n. 160"».*

Il testo così novellato è stato approvato anche dalla Camera in data 23 febbraio 2023 e nei prossimi giorni, dopo l'apposizione della propria firma da parte del Capo dello Stato, ed è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

\*\*\*

**Focus: approfondimento sul "Valore Pubblico"**

Prima di procedere con la presentazione dello schema di PIAO, riteniamo opportuno effettuare una breve disamina sul concetto di “valore pubblico”, che invero costituisce il pilastro principale dello strumento di nuova adozione in questione. Tale sezione, seppure - come visto - non sia obbligatoria per i Comuni tenuti all’adozione del piano semplificato, pare a nostro giudizio di fondamentale importanza, per cui suggeriamo all’Ente di prevedere nel proprio PIAO una singola sezione a riguardo, come meglio illustreremo nel prosieguo.

In linea generale, il Valore Pubblico può essere definito come l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio 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 reputazionali dovuti

Si definiscono dunque obiettivi a lungo termine e a ritroso si ricostruiscono logicamente i legami causali per arrivare a quegli obiettivi. Così facendo è possibile stabilire degli obiettivi e delle fasi intermedie che potranno e dovranno essere verificabili costantemente, con lo scopo di pianificare e valutare Progetti che promuovono il cambiamento sociale, attraverso la partecipazione e il coinvolgimento dei soggetti interessati; peraltro, numerosi sono gli accademici che hanno fornito nel Settore pubblico delle applicazioni della Toc come sistema virtuoso.

È interessante sottolineare la bidimensionalità presente nella definizione: il Valore Pubblico non fa 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). Non presidia quindi solamente il “benessere addizionale” che viene prodotto (il “cosa”, logica di breve periodo) ma anche il “come”, allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo. I risultati sono l’insieme dei cambiamenti generati sul territorio e sulle persone, derivanti dalle attività svolte; possono essere a breve o a lungo termine, specifici o generici, attesi o inattesi, diretti o indiretti (in base al tipo di influenza che esercitano sul destinatario). Mentre, “impatto sociale” è definibile come quel contributo addizionale misurabile di potenzialità trasformativa che l’organizzazione esercita

quando produce un cambiamento sociale nei beneficiari; come tale, deve essere deliberato ex-ante (quindi in un documento di programmazione come il “Piao”). Risulta perciò necessario sviluppare anche un approccio valutativo “su misura”, calibrato cioè in base all’organizzazione sulla quale si interviene.

Sicuramente le logiche del passato (la PA come organizzazione a canne d’organo e a silos, caratterizzata da forme organizzative “frammentate”, spesso autoreferenziali e impenetrabili...) non appaiono più funzionali alla generazione di Valore Pubblico. Come è noto, sia la letteratura manageriale sia l’evoluzione del quadro normativo promuovono il cambiamento in direzione dell’organizzazione per “processi”; da diversi anni la mappatura dei processi svolti nelle amministrazioni è prevista per la definizione delle misure di contrasto alla corruzione, ma viene utilizzata anche ai fini del Piano della Performance come pure per rappresentare all’esterno e all’interno il complesso delle attività svolte.

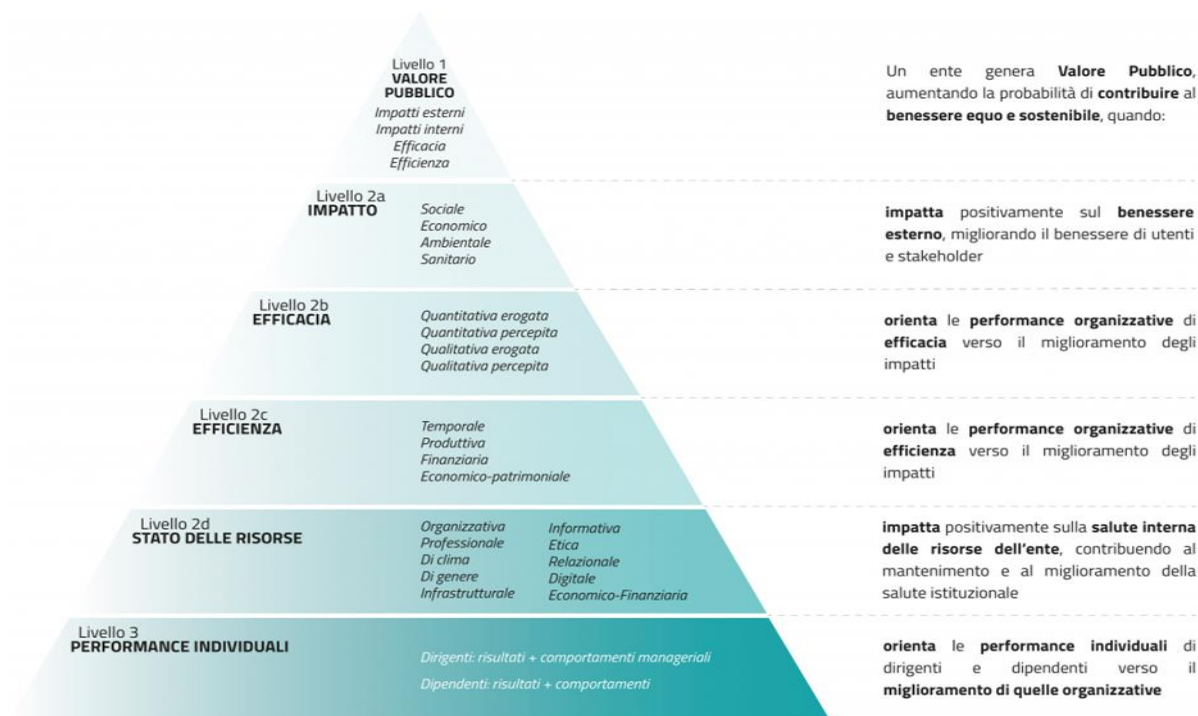
Nel linguaggio e nella cultura della nostra PA si parla oramai con una certa frequenza di processi di servizio diretti agli utenti, di processi trasversali, processi interni e via dicendo; come notazione culturale, è interessante anche osservare che il concetto di processo sta progressivamente integrando (ma non sostituendo), un principio forte della cultura della PA italiana, quello di “procedimento”, tipico del diritto amministrativo.

La creazione di Valore Pubblico diviene un imperativo istituzionale in uno scenario globale caratterizzato da problemi complessi, consolidando la necessità di programmare missioni, strategie e azioni della PA nell’ottica di una comune promozione di politiche sostenibili. Questo scenario metodologico di coordinamento tra le diverse PA consentirebbe di impattare sul livello di benessere nazionale, superando i confini amministrativi dei singoli enti: in una visione più ampia è quindi possibile parlare di co-creazione o anche di creazione condivisa del Valore Pubblico, analizzando la creazione dello stesso all’interno di reti interistituzionali che adottino politiche finalizzate ad obiettivi comuni.

Al fine di raggiungere tale obiettivo comune co-producendo valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e garantendo la sostenibilità economica, sociale e ambientale dell’azione amministrativa,

si propone l'utilizzo di un modello di Public Value Governance per la gestione del Valore Pubblico, che deve innovare e finalizzare i sistemi di Programmazione, Misurazione, Valutazione e Rendicontazione delle PA.

La rappresentazione sintetica del valore pubblico è la seguente che riporta il modello creato dal Prof. Enrico Deidda Gagliardo dove individua gli elementi utili alla costruzione di un valore pubblico:



Ogni attività programmatoria che il PIAO contiene andrà ad evidenziare una specifica azione che contribuisce in modo effettivo al raggiungimento del miglioramento previsto in sede di stesura degli obiettivi per ogni singola azione.

Al fine di pervenire alla misurazione del contributo fornito alla generazione di Valore Pubblico, ANCI ha elaborato le seguenti fasi:

<b>FASI DELLA METODOLOGIA PER LA PROGRAMMAZIONE E LA MISURAZIONE INTEGRATA DEL PIAO</b>	
1	<b>Analisi contesto interno ed esterno</b> che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale si trova ad operare e <b>delle più significative relazioni interne ed esterne</b> dell'Ente
2	<b>Individuazione del Valore Pubblico</b> che si intende creare alla luce dell'analisi del contesto in cui si opera, con riferimento agli obiettivi di mandato, strategici o Missione del PNRR
3	<b>Programmazione della performance organizzativa di Ente/Unità organizzativa funzionale alla creazione di Valore Pubblico</b>
4	<b>Programmazione della performance individuale connessa alla performance organizzativa funzionale alla creazione di Valore Pubblico</b>
5	<b>Programmazione delle misure generali e specifiche di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza funzionali alla protezione del Valore pubblico</b>
6	<b>Programmazione delle azioni di accrescimento dello stato di salute delle risorse dell'Ente</b> , al fine di realizzare le condizioni di contesto interno favorevoli per il successo della strategia di creazione del Valore Pubblico
7	<b>Misurazione analitica dei risultati delle strategie attuate</b> (indicatori di performance individuale e organizzativa, di gestione dei rischi corruttivi e di trasparenza e di stato di salute delle risorse) e <b>misurazione sintetica del loro contributo alla realizzazione del Valore Pubblico</b> (indicatore di impatto del valore pubblico)

ANCI prosegue, infatti, nei seguenti termini: *“La metodologia, pertanto, dopo aver fissato gli obiettivi di Valore Pubblico, sulla base dell’analisi di contesto, ed il loro collegamento con gli obiettivi strategici e di mandato dell’Amministrazione, procede ad individuare per ciascuno degli ambiti di programmazione il peso percentuale relativo che esprime il contributo alla realizzazione del valore pubblico. Successivamente, ciascuno degli ambiti di programmazione sarà sviluppato attraverso la propria programmazione di dettaglio andando ad individuare fasi, tempi ed indicatori di risultato anch’essi pesati all’interno dell’ambito con un punteggio finale pari a 100. Definendo lo stato delle risorse disponibili nel PIAO, sia in termini di quantità che di qualità o salute, è possibile programmare obiettivi di performance e di Valore Pubblico raggiungibili. Inoltre, definendo il contributo atteso della performance organizzativa e individuale al Valore Pubblico, nonostante le difficoltà di*

*quantificazione legate alla distanza temporale tra azione ed effetto e alla parziale controllabilità, sarà possibile pianificare, misurare e valutare gli impatti delle scelte strategiche e operative dell'Amministrazione".*

Applicando la metodologia proposta lo schema che si ottiene è il seguente:

VALORE PUBBLICO			
<b>Analisi del contesto</b>	Analisi del contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale si trova ad operare		
<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Obiettivi di Valore Pubblico connessi con la strategia dell'Amministrazione (impatto economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)		
<b>Valore pubblico atteso</b>	Indicatore di impatto per la misurazione del Valore Pubblico atteso e quello realizzato (BES, Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030, Missioni del PNRR, ecc.)		
STRATEGIA			
<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
Obiettivo strategico del Programma di mandato / DUP			100%
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> (Peso 50%)	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b> (Peso 25%)	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b> (Peso 10%)	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE</b> (Peso 15%)

\*\*\*

Operate tali considerazioni sullo strumento in questione si propone nel paragrafo che segue uno schema sintetico di piano, che potrà essere utilizzato dall'Amministrazione, eventualmente implementato e modificato sulla base degli indirizzi interni, per l'impostazione del proprio PIAO.

### 3. Schema base di PIAO

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione
---

### UNIONE MONTANA VALLE VARAITA

Indirizzo	Piazza Marconi, 5 - 12020 Frassino (CN)
Pec	unionemontanavaraita@legalmail.it
Partita IVA	03553370044
Codice Fiscale	03553370044
Codice Istat	
Sito web istituzionale	segreteria@unionevallevaraita.it
Pagina Facebook	
Altri contatti	Tel.: 0175.978321 Fax: 0175.978949
Comuni	Bellino, Brossasco, Costigliole Saluzzo, Frassino, Isasca, Melle, Piasco, Pontechianale, Rossana, Sampeyre, Venasca, Verzuolo
Comuni in convenzione per le funzioni montane	Casteldelfino, Busca

#### Dimensioni dell'ente

Popolazione		Numero
Totale residenti alla data del 31 dicembre 2021		17.545
Superficie		Km <sup>2</sup>
Estensione territoriale dell'ente		411,14
Personale dipendente	Previsti in pianta organica	In servizio
Dirigenti		0
Funzionari		2
Istruttori		1
Operatori esperti		0
Operatori		0
Strutture dell'Unione	Nr.	Posti
Asili nido (posti)		



Scuole materne (posti)
Scuole elementari (posti)
Scuole medie (posti)
Strutture residenziali per anziani (posti)
Farmacie comunali (numero)

<b>Organismi gestionali</b>	<b>Nr.</b>	<b>Note</b>
Consorzi		
Aziende		
Istituzioni		
Società di capitali		
Concessioni		

#### **Articolazione organo esecutivo**

<b>Presidente / assessorati</b>	<b>Nome</b>
PRESIDENTE	Silvano DOVETTA
VICE PRESIDENTE	Giovanni FINA
ASSESSORE	Roberto FORNIGLIA
ASSESSORE	Giovanni MENZIO
ASSESSORE	Mario MUNARI

#### **Articolazione struttura organizzativa**

<b>Centro di responsabilità di 1° livello</b>	<b>Responsabile</b>
Area amministrativo - finanziaria	Maria Gabriella Brun
Area amministrativo - sociale	Maria Gabriella Brun
Area programmazione cultura e turismo	Maria Gabriella Brun

Area tecnico - manutentiva

Bruno Tallone (dipendente altra PA)

Area tecnico - urbanistica

Paolo Marchetti

## Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

### Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Il concetto di valore pubblico deve essere inteso quale miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata e capacità di svilupparsi facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio intangibile (ad esempio la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di dare risposte adeguate al proprio territorio e la sostenibilità ambientale delle scelte).

La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico inteso, appunto, come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le azioni concrete il cui obiettivo è migliorare la qualità della vita dei cittadini implementando i servizi promuovendo la valorizzazione delle risorse individuate e sviluppate nell'ambito della sezione strategica (SES) del Documento Unico di Programmazione (DUP) mediante la definizione di obiettivi strategici.

Il processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente, sia per ciò che riguarda la situazione attuale che in prospettiva futura. Così facendo detta analisi permette all'Amministrazione di compiere le scelte più appropriate al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Gli obiettivi strategici da perseguire vengono definiti per ogni missione di bilancio avendo riguardo della disponibilità di risorse.

Con deliberazione di Giunta n. 113 del 28 dicembre 2022 l'Unione Montana ha approvato il Piano Generale degli Obiettivi e della Performance per l'anno 2023.

Nella medesima deliberazione viene fatto espresso riferimento al Piano Esecutivo di Gestione (PEG) richiamando l'art. 169 del D.Lgs 267/2000 che disciplina il PEG quale strumento per declinare con maggior dettaglio la programmazione operativa prevista all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il PEG rappresenta lo strumento che mette in relazione l'organo esecutivo e i responsabili dei servizi.

Attraverso questo documento si provvede ad attribuire ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi risulta essere il principale strumento di determinazione degli obiettivi di gestione.

Schematicamente gli obiettivi specifici previsti nel PEG approvato dall'Unione possono essere così elencati suddividendoli per Aree Funzionali ed indicandone solo i titoli per brevità, per la sintesi del contenuto si rimanda al Piano approvato:

#### AREA TECNICA – SUAP, COMMISSIONE PAESAGGIO, SERVIZIO URBANISTICO, IMPIANTI A FUNE

- Gestione Sportello Unico per le Attività Produttive in capo all'Unione Montana per i Comuni aderenti e per Comuni che ne hanno fatto richiesta (deliberazione del Consiglio n.42 in data 29/12/2015);
- Gestione e coordinamento Commissione Locale Paesaggio in capo all'Unione Montana per i Comuni aderenti e per Comuni che ne hanno fatto richiesta;
- Gestione e coordinamento Commissione Valanghe;
- Attivazione svolgimento delle funzioni fondamentali comunali conferite all'Unione mediante l'approvazione di specifici provvedimenti (regolamento catasto, regolamento protezione civile);
- Gestione funzioni delegate dalla Regione Piemonte alle Unioni Montane in materia di impianti a fune;
- Programmazione gestione patrimonio dell'Unione;
- Razionalizzazione costi (utenze, riscaldamento, ecc...)

- Dismissione SIM della TIM installata su attrezzatura per il controllo del Varaita nel Comune di Sampeyre;
- Manutenzione e gestione palco per manifestazioni;
- Gestione manutenzione rete, software e materiale informatico;
- Gestione automezzi;
- Manutenzione ordinaria in capo all'ente su edifici di proprietà dell'Unione;
- Vendita automezzi dell'ente;
- Contributi settore artigianato;

#### AREA TECNICA – SERVIZIO MANUTENTIVO

- Gestione servizi previsti all'interno del progetto PSR 2014-2020 Valle Varaita Forest e rendicontazione
- Affidamento incarichi di progettazione ed avvio lotti dei lavori finanziati con fondi ATO nei quindici Comuni costituenti l'Unione Montana Valle Varaita; rendicontazione;
- Realizzazione eventuali lavori di manutenzione straordinaria del Centro Servizi di Isasca
- Valutazione e verifica destinazione fabbricato ex sede Comunità Montana Valle Varaita nel Comune di Sampeyre
- Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sentieristica, in particolare relativi all'itinerario Valle Varaita Trekking
- Progettazione e lavori per realizzazione itinerario ciclo-escursionistico di valle (Ciclovía della Valle Varaita), Green Community Terre del Monviso a valere sul PNRR M2C3 inv. 3.2;
- Progettazione e lavori di manutenzione piste agrosilvopastorali
- Gestione progetto di manutenzione straordinaria varianti itinerario Valle Varaita Trekking (a valere sul PSR 2014-2020 OP. 7.5.2)

- Realizzazione nel seminterrato della sede dell'Unione Montana Valle Varaita del salone per il centro di aggregazione per giovani e fragili a valere sul PNRR M5C3 inv.1.1.1 AREA PROGRAMMAZIONE, TURISMO E CULTURA
- Gestione progetto passerella Interreg Alcotra 2021/2027 Vélo-Pluf in caso di ammissione a finanziamento; rendicontazione; partecipazione ai tavoli di lavoro;
- In caso di ammissione a finanziamento, gestione progetto Pluf in Comune a valere sul bando Educare in Comune;
- Gestione del progetto di servizi e forniture Valle Varaita Insieme, a valere sul PNRR M5C3 inv.1.1.1;
- Gestione progetto Green Community Terre del Monviso, a valere sul PNRR M2C3 inv. 3.2
- Iter di presentazione istanza di finanziamento ex L.R. 14/2019 (mantenimento e sviluppo servizi scolastici nei territori montani);
- Raccolta e gestione istanze "buoni trasporto" della Regione Piemonte destinati a studenti degli istituti secondari di secondo livello
- Istanze di contributo per attività sportive, culturali, turistiche
- Iter di presentazione candidatura e gestione progetto La lenga per deman ex L. 482/99; aggiornamento sito regionale Coultivar paròles
- Organizzazione di eventi culturali, turistici, sportivi (L'Agnèl 2744, Tour Monviso Trail, Occit'amo, ecc.)
- Gestione rapporti con associazione Valle Varaita Trekking per promozione itinerario e utilizzo joëlette
- Gestione rete uffici turistici
- Aggiornamento e stampa materiale promozionale (cartine, depliantistica varia);
- Tavoli di lavoro nell'ambito del Protocollo di intesa Terres Monviso;

- Riconoscimento scuole di sci;
- Mantenimento e aggiornamento sito internet turistico
- Manutenzione e gestione planetario;
- Aggiornamento regolamento raccolta funghi e regolamento raccolta in deroga;
- Pratiche per rilascio autorizzazione raccolta erbe officinali spontanee;
- Interventi con fondi a valere sui titoli raccolta funghi e gestione contributi settore agricoltura;
- Sportello forestale;
- Gestione del coworking e sala riunioni progetto INNOVA.raita;

#### AREA FINANZIARIA - AMMINISTRATIVA

- Gestione progetto Distretto Diffuso del Commercio Terre del Monviso;
- Potenziamento delle infrastrutture di connessione fra l'Ente ed i Comuni;
- Progetto di digitalizzazione e dematerializzazione;
- Acquisto in capo all'Unione di software gestionali per le attività comunali e di servizi comuni;
- coordinamento e attivazione nuove funzioni associate; istanza di contributo alla Regione Piemonte
- servizi per lo sviluppo montano (rapporti con il GAL, ecc.) e predisposizione istanza relativa al programma annuale ai sensi della L.R. 14/2019;
- Gestione fondi Covid e rendicontazione
- raccordo e sinergia delle risorse umane attribuite alle aree dell'Unione
- Gestione ed affidamento forniture e servizi
- Revisione e aggiornamenti dotazione organica, regolamenti, convenzioni
- Responsabile anticorruzione e trasparenza

- Gestione sito istituzionale dell'ente

#### AREA AMMINISTRATIVO-SOCIALE

- Rapporti con il Consorzio Monviso Solidale, versamento delle quote e richiesta delle medesime ai Comuni.

- Gestione progetto di realizzazione centro di aggregazione della Valle Varaita per persone diversamente abili.

- Acquisto di un mezzo per trasporto persone con carrozzina in caso di ammissione a finanziamento da parte del GAL Tradizione delle Terre Occitane a valere sul PSR 2014- 2020 op. 7.4.1.

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Ente consentono, se massimizzati nella loro realizzazione, di raggiungere dei risultati strategici operativi e gestionali in linea con gli strumenti di programmazione dell'ente e un notevole valore pubblico per la cittadinanza e sono in linea con il **Documento Unico di Programmazione** approvato, anch'esso in data 28.12.2022, con delibera del Consiglio n. 36 in cui vengono esaminati nella Sezione Operativa i programmi, per singola missione, che l'Ente intende realizzare al fine di conseguire gli obiettivi definiti nella Sezione Strategica.

Per ogni programma vengono individuati in sintesi gli obiettivi operativi annuali da raggiungere i quali sono dettagliatamente descritti nel PEG e nel Piano delle Performance.

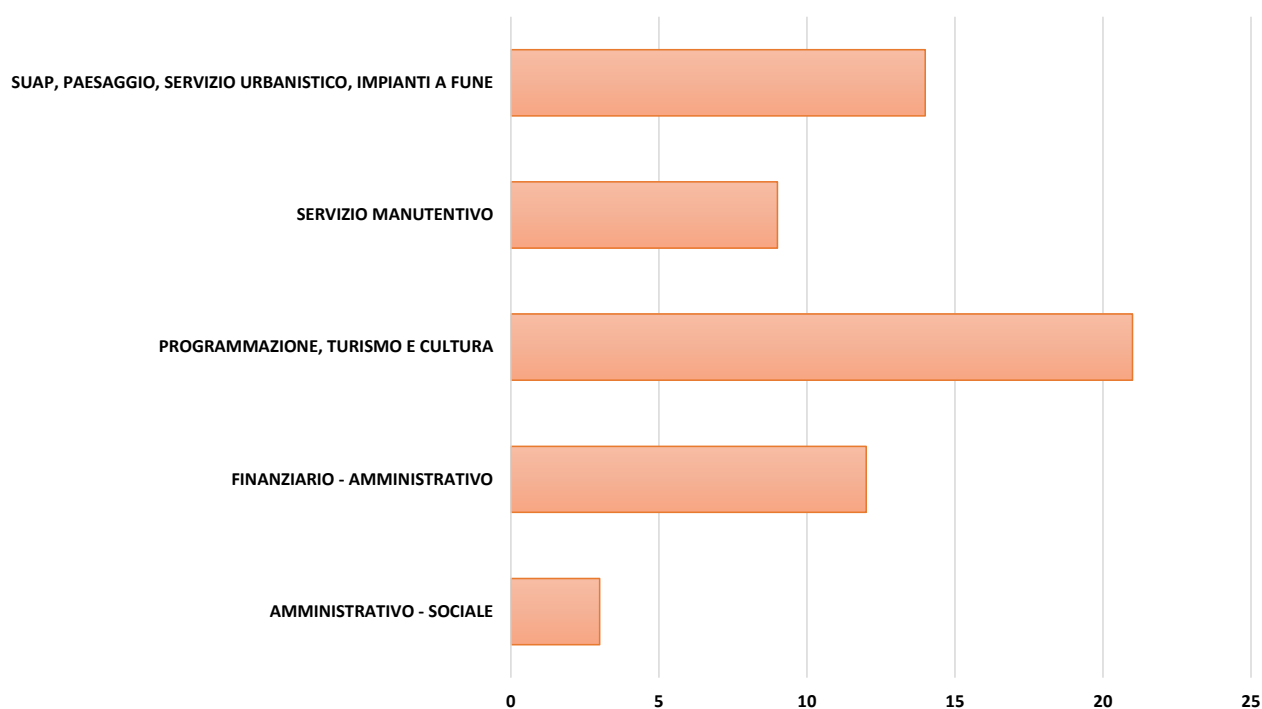
<b>Sottosezione di programmazione: Performance</b>
--

Il Regolamento sul funzionamento degli Uffici e servizi dell'Unione approvato con Deliberazione di Giunta n. 27 del 29/12/2015 all'art. 64 istituisce il **Sistema di valutazione** articolando la definizione delle caratteristiche che devono avere gli obiettivi (strategici ed operativi) e l'articolazione generale del Piano delle Performance.

Il sistema di misurazione ed il sistema premiale della performance individuale sono stati approvati con Deliberazione di Giunta n. 57 del 05/09/2016.

Coerentemente al D. Lgs. 150/2019 deve sottolinearsi che l'Amministrazione ha posto particolare attenzione al sistema di misurazione e valutazione della performance dei propri dipendenti e del Segretario.

In relazione alla Performance, l'Unione montana Valle Varaita con Deliberazione n. 113 del 28/12/2022 ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2023 così articolato:



Corre poi l'obbligo di evidenziare che, seppur non obbligatoria la compilazione di questa sottosezione per gli enti con meno di 50 dipendenti, l'Unione montana ha ritenuto utile la sua predisposizione per la massima trasparenza e per favorire le valutazioni e la distribuzione della retribuzione di risultato ai propri dipendenti di procedere ugualmente alla sua predisposizione conformemente ai suggerimenti contenuti in numerose deliberazioni di varie Sezioni di Controllo Regionali della Corte dei Conti.



<b>Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza</b>
--

Il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024** dell'Unione Montana Valle Varaita è stato approvato, dapprima, con deliberazione di giunta n. 3 del 21/01/2022, in sede di seconda approvazione con delibera n. 11 del 16/03/2022 **ed è stato confermato per il corrente anno 2023 con delibera n. 17 del 27/03/2023.**

Il Piano predisposto dall'Unione Montana Valle Varaita contiene in **Premessa (pp. 1-10)** una sintetica ma al contempo puntuale disamina del quadro normativo di riferimento in tema di Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza – con l'indicazione altresì dei soggetti responsabili, dei termini imposti dalla normativa e delle tematiche che vengono approfondite nel corpo del documento.

In particolare, obiettivo del Piano è quello di prevenire il rischio corruzione nell'attività amministrativa dell'ente con azioni di prevenzione e di contrasto della illegalità, anche attraverso percorsi di formazione ed attuazione effettiva della trasparenza degli atti e dell'accesso civico. L'obiettivo del PTPCT (Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza) è quello di combattere la "cattiva amministrazione", intendendosi per essa l'attività che non rispetta i canoni del buon andamento, dell'imparzialità, della trasparenza e della verifica della legittimità degli atti.

All'interno del Piano viene dato conto, poi, delle **materie ritenute sensibili alla corruzione**, tra le quali si annoverano:

1. Le materie in generale oggetto di incompatibilità;
2. Le materie del codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente;
3. Le retribuzioni dei responsabili del servizio ed i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale;
4. La trasparenza e materie oggetto di informazioni rilevanti con le relative modalità di pubblicazione;
5. Le attività ove devono essere assicurati "livelli essenziali" nelle prestazioni, mediante la pubblicazione, nei siti web istituzionali del Comune, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi;
6. Le attività oggetto di autorizzazione o concessione;

7. Le attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
8. Le attività oggetto di concessione di erogazione di sovvenzione, contributi, sussidi ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed Enti pubblici e privati;
9. I concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale, nonché le progressioni di carriera;
10. Le assegnazioni di beni confiscati alla mafia;
11. Le attività connesse alla cosiddetta "spending review"
12. Il rilascio di documenti, in special modo a soggetti non aventi titolo;
13. Il controllo informatizzato delle presenze degli uffici;
14. Le opere pubbliche;
15. Interventi ambientali
16. Protezione civile.

Inoltre, viene posta in risalto l'importanza di strutturare un adeguato **programma annuale di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza** (Art. 7 del PTPCT).

In tema di **attribuzioni del Responsabile per l'anticorruzione e la trasparenza**, gli artt. 9-10-11 del Piano ne ripercorrono le competenze, i poteri e le varie tipologie di atti ad esso riconducibili.

Ampio spazio viene dato all'importanza della disciplina in tema di **accesso civico** e agli altri diritti di accesso ai documenti amministrativi (Art. 14 del Piano); in particolare, l'accesso civico generalizzato viene inquadrato alla luce della nuova accezione accolta al riguardo, per cui l'accesso civico si configura come diritto ulteriore sia al diritto di accesso che all'amministrazione trasparente, nel senso che è molto più ampio per diventare generalizzato nei confronti di ogni "*documento, informazione o dato*" detenuto dalla pubblica amministrazione. In questo caso dunque:

- Basta un'istanza senza motivazione
- Non serve indicare alcun interesse personale per tutelare una situazione giuridicamente rilevante

Sul punto, è appena il caso di sottolineare come il Piano preveda espressamente che i diritti che l'Unione deve tutelare avvisando i controinteressati sono:

- la protezione dei dati personali;

- la libertà e la segretezza della corrispondenza;
- gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

Inoltre, l'accesso civico è denegato con provvedimento motivato quando è necessario tutelare:

- la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- la sicurezza nazionale;
- la difesa e le questioni militari;
- le relazioni internazionali;
- la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- il regolare svolgimento di attività ispettive.

Al riguardo, viene precisato poi che ogni inadempimento degli obblighi di pubblicazione sul sito dell'Amministrazione trasparente ha un suo responsabile, che potrà subire per detta mancanza quanto prevede l'art. 43 del D.lgs. 14/03/2013, n. 33 come modificato e integrato. In particolare, qualora detti inadempimenti siano particolarmente gravi, il responsabile della trasparenza *“segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità”*.

\*

L'art. 15 del Piano tratta poi della disciplina in tema di **codici di comportamento**. Sul punto, occorre precisare come, allo stato, la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non permette, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione, in quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede: *“(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”*.

Nondimeno, Questa Unione ha predisposto apposita modulistica al fine di verificare mediante autocertificazione, da verificare nei modi di legge, l'applicazione puntuale ed esaustiva degli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i. oltre alle disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità.

\*

In tema di *pantouflage*, come noto La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro. La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto. La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

\*

La tutela del c.d. *Whistleblower* è prevista all'art. 16 del Piano: in questa sede si richiama altresì quanto esposto dall'ANAC con delibera n. 469/2021, alla luce della quale il sistema di protezione che la l. 179 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione (cfr. § 3.1);

- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata (cfr. § 3.2);
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

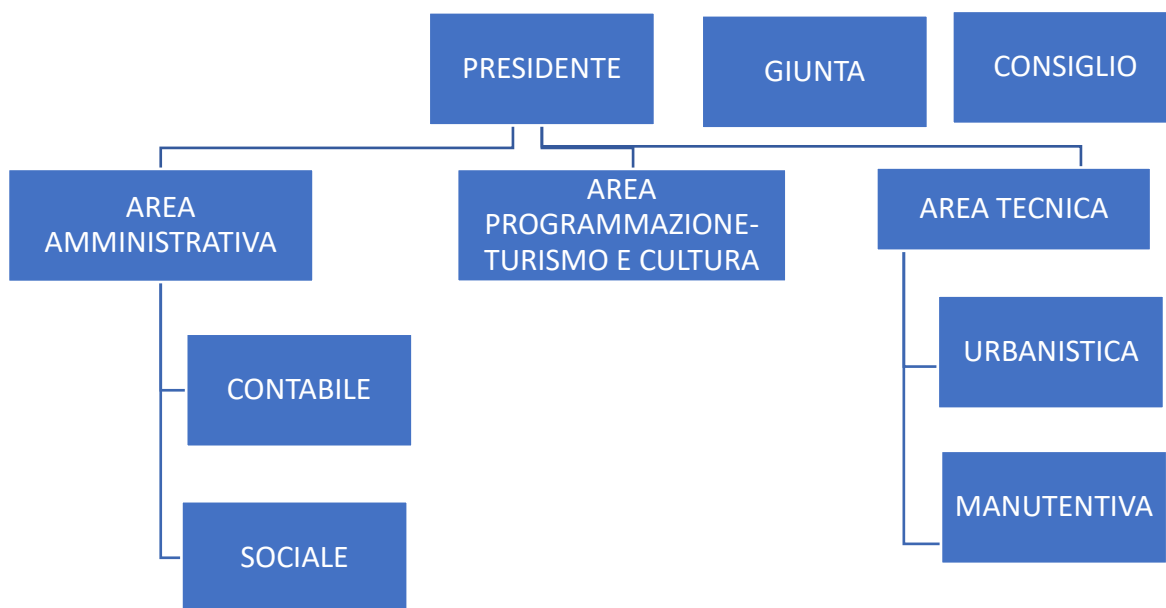
La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa "essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia".

\*

\*\*\*

<b>Sezione. 3 Organizzazione e capitale umano</b>
<b>Sottosezione di programmazione della struttura organizzativa</b>

L'Ente ha rideterminato la propria Organizzazione in Aree funzionali con assetto basato su n. 3 aree sotto la direzione di altrettanti responsabili che gestiscono le sotto-aree di competenza, come da organigramma che segue.



La dotazione organica per le singole Aree funzionali è strutturata nel seguente modo:

Area	Dotazione organica	In servizio
AREA AMMINISTRATIVA	1	1
AREA PROGRAMMAZIONE-TURISMO E CULTURA	1	1
AREA TECNICA	2	1
<b>Totali</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

Si precisa che con la già citata Deliberazione n. 115 del 28/12/2022 la Giunta, in mancanza di posizioni organizzative nella dotazione organica dell'Ente ed al fine di garantirne il corretto funzionamento in considerazione del carico di lavoro, in particolare dell'Area Tecnica, per la realizzazione e rendicontazione degli interventi finanziati dai fondi ATO già avviati nel corso degli anni ed in considerazione del fatto che l'Ente si troverà ad avviare numerose gare attraverso la centrale di committenza per lavori a valere sui fondi ATO e per conto dei Comuni, nonché, per i

lavori previsti dalla Green Community Terre del Monviso e dal PNRR, ha deliberato di avvalersi di soggetti esterni attivando fin da subito:

- una collaborazione esterna con il Geom. Bruno Tallone, dipendente del Comune di Busca, quale responsabile dell'Area tecnico-manutentiva-lavori pubblici fino al 31/12/2023 (n. 47 settimane), nel limite di n. 4 ore settimanali;
- una collaborazione esterna con il Geom. Edoardo Castellino, dipendente del Comune di Busca, quale Istruttore tecnico a supporto all'Area tecnica per n. 3 ore settimanali fino al 31/12/2023 (n. 49 settimane);
- una collaborazione esterna con l'Arch. Davide Rossi, dipendente del Comune di Saluzzo, quale Istruttore tecnico a supporto all'Area tecnica SUAP per n. 4 ore settimanali fino al 31/12/2023 (n. 47 settimane);
- l'avvalimento dal Comune di Venasca dell'Istruttore direttivo in ambito finanziario-contabile, Dott.ssa Maria Raina, per n. 4 ore settimanali fino al 31/12/2023.

Per un totale di spesa quantificabile per l'esercizio finanziario 2023 in € 19.344,48 oltre ad oneri a carico dell'Ente, di cui 15.144,48 - al netto dei predetti oneri - per il pagamento dei corrispettivi per le prestazioni lavorative extra time e indennità ed € 4.200,00 - oneri inclusi - per il rimborso al Comune di Venasca per l'utilizzo del personale.

Alla luce di ciò l'organizzazione del personale è strutturata come da tabella che segue:

Area	In servizio	Personale extra time o in convenzione
AREA AMMINISTRATIVA	1	1
AREA PROGRAMMAZIONE- TURISMO E CULTURA	1	0
AREA TECNICA	1	3
<b>Totali</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

### Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

L'Unione ha ritenuto di non adottare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) trattandosi di adempimento non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti. Non essendo stato adottato il POLA il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

L'obiettivo dell'Ente è comunque quello di consentirlo, su richiesta del dipendente, al fine di migliorare il benessere organizzativo del personale, garantendo, in ogni caso, la continuità operativa dei servizi dell'Ente e fornire al dipendente un utile strumento conciliativo dei tempi di vita e di lavoro.

### Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale indica la consistenza di personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale ed evidenzia le strategie di formazione del personale, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo.

Il più recente aggiornamento del PTFP 2022/2024 (approvato contestualmente al DUP per il medesimo periodo di riferimento dalla Giunta e successivamente dal Consiglio con Deliberazione n. 31 del 30/12/2021) risulta approvato con la Deliberazione di Giunta n. 95 del 30/11/2022 con cui, nell'ambito della programmazione 2022/2024, è stata prevista, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, la seguente assunzione:

### PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

N.	Profilo	Categoria	Modo reclut.	Note
1 (uno)	Istruttore Amministrativo Area Amministrativa	Cat. C1 a tempo parziale 50% ed indeterminato	Graduatoria di concorso	

Nel PTFP vigente e così come aggiornato alla data di approvazione del presente documento, non sono previste ulteriori assunzioni per le annualità 2024, naturalmente, la programmazione ed il



relativo fabbisogno potranno essere aggiornati a seguito di ulteriori cessazioni e/o ulteriori eventi che potrebbero interessare l'ultima annualità del triennio.

Detto aggiornamento del PTFP 2022-2024 si è reso necessario in quanto un dipendente dell'Unione ha chiesto e ottenuto la concessione del part-time verticale con trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato in contratto a tempo parziale al 50% ed indeterminato.

Nella già citata deliberazione n. 95 del 30/11/2022 viene, inoltre, dato atto che:

- nell'Unione non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- l'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

L'Unione, inoltre, si riserva ogni più ampia la possibilità di effettuare ulteriori modifiche al programma eventualmente necessarie in ragione di successive disposizioni normative o esigenze organizzative.

#### **Sezione 4. Monitoraggio**

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), l'Unione Montana Valle Varaita nell'ottica della massima trasparenza, del miglioramento dei servizi offerti e rapporto ente/cittadini prevede che la funzione di monitoraggio sia funzionale alla pianificazione e programmazione annuale nonché

necessaria per l'erogazione di istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi in genere.

Il monitoraggio del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, co 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 (PNA), relativamente alla sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*". Qui, in particolare, occorre precisare che il monitoraggio circa l'applicazione del PTPCT è svolto a cadenza semestrale dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio, i responsabili di posizione organizzativa (T.P.O.) collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono, se necessario anche per iscritto, ogni informazione che lo stesso ritenga utile. L'esito del monitoraggio, costituisce la base di partenza per la riprogrammazione del prossimo PTPCT, e formerà oggetto della relazione annuale del RPCT per l'anno 2022, di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. È di palmare evidenza come tale monitoraggio sia propedeutico al successivo aggiornamento dei processi da attenzionare ai fini del presente Piano semplificato;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.

La sfida da affrontare per il 2023-2025 per l'Unione Montana Valle Varaita sarà quella di proporre altresì una metodologia di lavoro che garantisca la semplificazione ed il coordinamento dei tempi e delle modalità del monitoraggio.

Il primo passo è riuscire, pur nella semplificazione data dalla dimensione dell'Ente, a:

- raccordare le scadenze e fare coincidere quelle facoltative con le obbligatorie;
- informatizzare le modalità di monitoraggio.