

Delibera di G.U. n. 15 del 30/03/2023

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

LA GIUNTA DELL'UNIONE

L'identità personale di tutti i componenti, collegati in videoconferenza, è stata accertata da parte del Segretario Comunale, comprese le votazioni, secondo le modalità indicate nel Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi del comune in modalità telematica approvato con deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 3 del 29.06.2020.

Premesso che con delibera di Consiglio dell'Unione n. 2 del 27.02.2023, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025;

Preso atto che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

- “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 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 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.”;

Visti inoltre:

- *l’art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “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”;*
- *l’art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “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”;*
- *l’art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “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”;*
- *l’art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “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”.*

Dato atto che l'Unione Montana Comuni Olimpici Via Lattea, alla data del 31 dicembre 2022 ha più di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale e, pertanto, nella redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 non si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Visto che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", il quale all'art. 1 dispone che per gli enti con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Rilevato che, ai sensi dell'art. 2, D.P.R. n. 81/2022, "*1. Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.*"

Visto inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *performance* (D.Lgs n. 150/2009 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. 190/2012 e del decreto legislativo n. 33/2013) 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Considerato che:

- il 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, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, ai sensi del punto 8.2 dell'allegato 4/1 recante "Principio Contabile Applicato Concernente la Programmazione di Bilancio" al D.Lgs. 118/2011, è contenuto all'interno del Documento Unico di Programmazione, sezione Operativa parte seconda, quale strumento di programmazione relativo all'attività istituzionale;
- il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e viene approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata, per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali e pertanto i singoli Enti non hanno competenze o oneri specifici se non quelli relativi a:
 - dare attuazione alle misure contenute nel piano;
 - fornire supporto alle attività del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, se richiesto;
 - rispondere ad eventuali osservazioni contenuti nei verbali di sopralluogo del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 3 giorni;
 - comunicare al Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 15 giorni, delle misure attuative, adottate per realizzare il Piano.

Preso inoltre atto che il D.M. 24 giugno 2022 dispone:

- all'art. 2, c. 2, che *"Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113."*;
- all'art. 7, c. 1, che *"Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."*
- all'art. 8, c. 2, che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta dell'Unione;

Preso atto altresì che, ai sensi dell'art. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, all'art. 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) nel proprio sito istituzionale entro il 31 gennaio di ogni anno (per il 2023 - 31 maggio);

Vista la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. 24 giugno 2022;

Considerato quanto sopra, si propone di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, come allegato alla presente deliberazione;

Dato atto che la Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2023_2025 dispone che “*Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta dell’Unione n.2 del 27.01.2022 e confermato in linea sostanziale con il presente PIAO*”, la cui versione aggiornata al triennio 2023_2025 si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale del PIAO 2023_2025;

Dato atto che è stata fornita informativa sindacale ai sensi dell’art.5 del CCNL 16.11.2022 sulla sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano” – Sottosezione 3.2 (Organizzazione del Lavoro Agile); – Sottosezione 3.3 (Piano triennale dei fabbisogni di personale) (prot. n. 1076 del 27/03/2023);

Acquisito il parere favorevole del nucleo di valutazione sulla sezione 2 (Valore Pubblico) – sottosezione 2.2 “Performance” allegato alla presente;

Acquisito il parere favorevole dell’Organo di revisione sulla sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano” – Sottosezione 3.3 (Piano triennale dei fabbisogni di personale) allegato alla presente;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile dell’Area Risorse Umane e del Segretario dell’Unione in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per la parte relativa alla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza ed alla Sezione Monitoraggio ed il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell’art. 49, del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell’art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema definito con D.M. 24 giugno 2022 concernente la definizione del suo contenuto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di escludere dall’approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’art. 6, c. 2, lett. da a) a g), D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
3. di dare mandato al Responsabile dell’Area Risorse Umane e Servizi alla Persona, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente

all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

4. di dare mandato al Segretario dell'Unione di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
5. di demandare al responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Con separata e unanime votazione:

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

* ** *

Delibera di G.U. n. 15 del 30/03/2023

**APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 -
2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI
IN LEGGE N. 113/2021**

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
BERIA D'ARGENTINA Maurizio

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
Firmato digitalmente
JOANNAS Diego

**Unione Montana Comuni Olimpici Via Lattea
(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)**

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Cesana Torinese



Claviere



Pragelato



Sauze di Cesana



Sauze D'Oulx



Sestriere



Unione Montana Comuni Olimpici Via Lattea

Piazza Vittorio Amedeo, 1

10054 Cesana Torinese (TO) - Italy

Telefono: [\(+39\) 0122.89114](tel:+39012289114)

Fax: [\(+39\) 0122.675333](tel:+390122675333)

Email: info@unionevialattea.to.it

PEC: unionevialattea@legalmail.it

	Descrizione
Codice fiscale	96034840015
Partita Iva	11384150014
Codice univoco di fatturazione	UF4VNO

Dati geografici

	Descrizione
Superficie (kmq)	334,67
Altitudine (m s.l.m.)	1354
Altitudine minima (m s.l.m.)	1207
Altitudine massima (m s.l.m.)	3303
Zona altimetrica ISTAT	Montagna interna

FINALITA'

I Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere ai sensi dell'articolo 32 del D.Lgs. n. 267/2000 e degli articoli 12 e 13 della legge regionale 11/2012, hanno costituito l'Unione montana di Comuni per la gestione di una pluralità di funzioni e servizi di competenza dei Comuni medesimi. L'Unione montana è un ente locale autonomo dotato di personalità giuridica pubblica e di autonomia statutaria, regolamentare e finanziaria nell'ambito dei principi fissati dalla Costituzione, dalle norme comunitarie, statali, regionali nonché nell'ambito del presente Statuto, che opera nel territorio coincidente con quello dei Comuni che la costituiscono.

L'Unione montana costituisce ambito territoriale ottimale per l'esercizio associato delle funzioni e servizi che i Comuni le conferiscono.

A seguito di conferimento da parte dei Comuni, l'Unione può esercitare:

- Le funzioni fondamentali dei Comuni così come individuate dalla legislazione nazionale;
- altre specifiche funzioni che i Comuni intendano svolgere in forma associata attraverso l'unione;
- le specifiche competenze di tutela e promozione della montagna attribuite, in qualità di agenzia di sviluppo, in attuazione delle disposizioni di cui all' articolo 44, comma secondo della Costituzione e della normativa in favore dei territori montani;
- le funzioni relative agli interventi speciali per la montagna;
- le altre funzioni ed i servizi ad essa conferite dai Comuni;
- le funzioni già attribuite alle Comunità montane e ad essa conferite dai Comuni;

L'Unione può altresì esercitare le ulteriori funzioni che le vengano conferite dalla Regione e dalla Città Metropolitana.

Il trasferimento delle funzioni e la delega dei servizi attuali e futuri, da parte dei Comuni, comporta il naturale trasferimento del

personale comunale addetto, individuato dai singoli comuni aderenti all'Unione, dopo un periodo "sperimentale" di "comando" o "distacco", attuato immediatamente dai Comuni interessati per l'espletamento delle funzioni e dei servizi di cui al presente articolo e secondo le procedure previste dalla normativa vigente e dai CCNL di categoria.

L'Unione persegue lo scopo di:

- garantire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità della propria azione;
- promuovere lo sviluppo socio-economico e la tutela del proprio territorio;
- cooperare con i propri Comuni per migliorare le condizioni di vita dei propri cittadini e turisti e per fornire loro livelli adeguati di servizio;
- operare per superare gli svantaggi causati dall'ambiente montano e dalla marginalità del proprio territorio, proseguendo l'opera già intrapresa dalla disciolta comunità montana;

All'Unione montana possono aderire altri Comuni. Il Consiglio del Comune, che intende far parte dell'Unione, delibera la volontà di aderire, approvando contestualmente lo statuto dell'Unione e dichiarando la disponibilità a partecipare alle spese generali dell'Unione, ivi compresa una eventuale quota di remunerazione di costi iniziali. L'adesione del nuovo Comune è assentita dal Consiglio dell'Unione con il voto favorevole dei due terzi dei consiglieri assegnati. L'adesione ha effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'Unione si riconosce nel principio della cooperazione ed integrazione con altri sistemi territoriali locali e regionali, in particolare con i territori dell'unione Europea e si impegna ad attuare tali fini istituzionali mediante l'attuazione di progetti speciali integrati transfrontalieri, transazionali, di cooperazione decentrata e cooperazione allo sviluppo.

L'Unione si impegna a rivestire parte attiva nella conclusione di progetti già in essere e nella progettazione di nuovi strumenti coerenti con le direttive comunitarie, pienamente consci dei vantaggi economici e sociali apportati da tali strumenti al territorio montano.

L'Unione Montana ha portato a compimento la gestione associata di tutte le funzioni ed i servizi, tenendo conto che:

- la funzione relativa al catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente è stata svolta in forma associata mediante delega, alla ex Comunità Montana Alta Valle Susa, unitamente agli altri comuni appartenenti alla stessa, come

da deliberazione di C.C. n. 19 del 20.09.2007 (ed è ritornata a questo ente con la liquidazione della Comunità Montana ai sensi della L.R. n. 11/202);

- la funzione relativa alla progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali viene svolta dal Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale Valle di Susa <Con.I.S.A.> a cui aderiscono quasi tutti i Comuni dell'Alta e Bassa Valle di Susa e Val Cenischia e di Buttigliera Alta, con popolazione complessiva degli enti associati superiore 50.000 abitanti);
- la funzione relativa alla pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi (mediante convenzione per la gestione associata di servizi con la ex Comunità Montana Alta Valle Susa ed i Comuni appartenenti alla stessa, come da deliberazione di C.C. n. 22 del 27.09.2006, con una popolazione complessiva degli enti associati superiore a 10.000 abitanti);
- nei seguenti termini:
- dal 2 febbraio 2014 per la funzione relativa ai tributi comunali;
- dal 1 luglio 2014 per tutte funzioni e servizi (escluso il servizio finanziario) e tenuto conto delle funzioni svolte in forma associata a scala più ampia come indicato in precedenza;
- dal 1° giugno 2015 per il servizio finanziario.

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico è un paradigma caratterizzato da indubbia potenzialità evocativa, entrato recentemente con forza nel dibattito sulla riforma della PA; può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la 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 a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

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. In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale).

Le esperienze di questi ultimi decenni (in cui si è passati da comportamenti totalmente orientati al consenso sociale a comportamenti caratterizzati da un'economicità spinta, i tagli lineari alla spesa pubblica) danno evidenza al fatto che la generazione di Valore Pubblico si realizzi grazie a un mix equilibrato di economicità e socialità, in cui si ponga una forte attenzione al fattore ambientale e alle modalità con la PA riesce a gestire le proprie risorse.

Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022, all'art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce il Valore Pubblico come “l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”.

Primo passo per la corretta identificazione degli obiettivi di Valore Pubblico di una Amministrazione e degli indicatori di impatto adeguati per la loro misurazione, è l'analisi del contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale si trova ad operare nonché l'analisi delle principali relazioni interne ed esterne all'organizzazione stessa.

A tal fine, si riporta l'analisi di contesto contenuta nel DUP che rappresenta la *baseline* per la definizione delle “prospettive” di VALORE PUBBLICO.

Nell'inquadrare quindi la natura ed il campo di azione di questa Unione Montana, la prima questione è relativa all'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 19 del D.L. n. 95/12, convertito nella legge n. 135/12, che ha

modificato l'articolo 14 del DL n. 78/2010 (Legge n. 122/2010) che ha individuato il ventaglio delle funzioni fondamentali comunali da svolgersi obbligatoriamente in forma associata e della L.R. n. 11 del 28.9.2012, In relazione a quanto sopra in data 6 settembre 2013 è stata costituita questa Unione Montana "Comuni olimpici – Via Lattea", tra i Comuni di Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere, ai sensi e per gli effetti dell'art.4 della legge regionale n.11/28.9.2012 e dell'art.32 del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. n.267/18.8.2000.

L'elemento che ha costituito il filo conduttore che ha portato alla definizione di tale ambito risiede principalmente nella omogeneità strutturale dal punto di vista socio-economico dell'area.

Allo scopo di meglio "dimensionare" dal punto di vista economico la struttura dell'area predetta, si evidenzia che il sistema economico che "gira" intorno al comprensorio della "Vialattea" (che rappresenta comunque una percentuale vicina al 50% dell'intero sistema neve regionale), è rappresentato dai seguenti numeri:

- 12.000 circa posti letto turistici-ricettivi;
- 700 circa attività commerciali;
- 5.000 circa occupati nella stagione invernale;
- 22.600 circa unità immobiliari;

per una stima attendibile di almeno 300 milioni circa di PIL annuo (escluso il settore immobiliare).

I dati dei posti di lavoro derivano da una analisi condotta dal Comune di Sestriere nel 2012 sulle attività economiche ed utilizzata come dato "campione" (aveva risposto il 50% circa) e da uno studio dell'Università di Torino – Facoltà di Economia e Commercio – Prof. Valter Cantino, del 2014 (che portava a circa 5.500 gli occupati nella stagione invernale).

La definizione dell'aggregazione in questione ha potuto contare su un sistema di relazione tra i predetti comuni avviate a partire, in particolare, dalle olimpiadi invernali Torino 2006 (tutti sedi olimpiche, tranne il Comune di Sauze di Cesana), che ha anche contribuito alla definizione di politiche turistiche comuni che hanno concorso nel

mantenere elevato il flusso turistico in un contesto nazionale ed internazionale di forte crisi economica negli ultimi anni.

La definizione degli obiettivi, a partire dal programma di mandato, tiene soprattutto conto di quanto sopra indicato e quindi della funzione di raccordo e coordinamento che svolge l'Unione Montana anche con riferimento agli obiettivi di ogni singola amministrazione, indicati 1 - Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio-economica dell'Ente nel programma di mandato della stessa.

Sul punto si richiamano a titolo di esempio i diversi progetti dei nove anni di "vita" operativa di questo Ente (dalle lavagne interattive e tablet nelle scuole del territorio e per gli studenti alla dotazione degli impianti sportivi e della piazza principale del capoluogo e delle principali frazioni con dispositivo defibrillatore - progetto area cardioprotetta, il progetto "Meno soli sulle Alpi", il coordinamento tra i comuni dei vari finanziamenti dei fondi europei PSR), che sono stati "governati" a livello di unione montana e attuati dai singoli comuni.

La forte integrazione conseguita, ha anche consentito di affrontare meglio il contesto organizzativo che si è reso necessario per l'operatività in smart working di gran parte degli uffici, potendo contare su una struttura e dotazione informatica adeguata alle necessità.

In tale contesto le attività principali dell'unione montana si sviluppano su 2 direttrici: Da un lato il "governo" ed il coordinamento delle strategie di sviluppo, dall'altro lato la progressiva migliore integrazione dello svolgimento delle funzioni fondamentali in forma associata per conto dei comuni aderenti anche implementando il ricorso alle tecnologie informatiche (che si ritiene comunque già evoluto rispetto agli standard della PA) ed intervenendo quindi sul miglioramento della connettività, sull'utilizzo diffuso di servizi a di connettività a minor costo (es. servizi voipe).

In relazione fondi dedicati dal PNRR alla transizione digitale, si segnala che l'Unione Montana ha coordinato l'attività di accesso ai bandi dei vari Comuni per tutte le linee di azione previste (PagoPA, Spid-CIE, piattaforma notifiche, esperienza digitale cittadini-siti web, piattaforma nazionale dati AppIO), oltre ad accedere all'unico bando aperto alle Unioni Montane (Spid-CIE).

L'ammontare complessivo dei finanziamenti accordati ai comuni e/o in corso di definizione, ammonta a circa 900.000,00 ed è stato costituito allo scopo un "gruppo di lavoro" al fine di attivare tutte le azioni necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati dai detti bandi.

Nel 2019 è stata sperimentata, come già detto, l'estensione a tutti i comuni dell'unione Montana del progetto attivato da alcuni anni dal Comune di Sestriere "Meno soli sulle alpi" (telemedicina e telemonitoraggio delle persone deboli).

In realtà le azioni previste si sono sviluppate in parte nel 2020 ed in parte, causa pandemia, sono sviluppate nel 2021. Tale esperienza ha però anche consentito di definire meglio un progetto su tali temi, oggetto di istanza di finanziamento in relazione al bando PNRR "Servizi ed infrastrutture sociali di comunità."

Tale progetto, dell'importo di circa 700.000,00 €, utilmente collocato nella graduatoria resa nota nel dicembre 2022 (ha conseguito un significativo punteggio, collocandosi all'88esimo posto della graduatoria formata da migliaia di progetti), sarà quindi avviato nel 2023.

Tale asse di intervento, trae origine dal riscontro della marginalizzazione sociale delle Terre Alte, in ambito sanitario, che deriva effettivamente dalla distanza fisica dei Comuni montani dai centri ospedalieri, localizzati nei Comuni di rango superiore e in pianura.

In virtù di un esame dei bisogni della collettività che gravita nell'Unione Montana, che si presenta come polo turistico invernale di fama mondiale, l'Amministrazione è giunta a riscontrare come l'ampliamento dell'offerta di servizi socio-assistenziali e sanitari sia un elemento determinante per attrarre un maggior numero di turisti e non solo.

L'incremento del grado di sicurezza percepito dalla cittadinanza, rivolto in particolare ai temi della prevenzione alla salute ed accesso alle cure, può comportare un aumento del senso di resilienza della popolazione (si ricorda che precedenti iniziative di questa Unione sul tema erano state riconosciute in più occasioni ed hanno anche conseguito riconoscimenti come il Cresco Awards 2017 e il Forum PA Challenge 2018).

Come già emerge da quanto detto in precedenza, il turismo invernale rappresenta l'attività economica primaria dell'area. In tal senso risulta quindi determinante implementare il “sistema neve” al fine di migliorare l'offerta turistica e rispondere alle esigenze sempre crescenti della domanda (il settore turistico è un mercato fortemente globalizzato).

Gli elementi sui quali si ritiene si debba concentrare l'attenzione sono relativi al miglioramento degli impianti di risalita, delle piste di sci e dell'impianto di innevamento programmato, il settore dell'ospitalità (strutture ricettive, ricettività extralberghiera, recupero posti letto seconde case, albergo diffuso, ecc.), le attività outdoor, ecc..

In relazione agli indirizzi strategici di sviluppo dell'area, si richiamano le ultime tre deliberazioni approvate dalla giunta esecutiva dell'ente:

Deliberazione n. 8 del 28.02.2020, con oggetto “Piano di sviluppo "MILKY WAY". Aggiornamenti e indirizzi operativi”

Deliberazione n. 48 del 30.11.2020, con oggetto “Approvazione del documento "UNA VISIONE STRATEGICA PER LE VALLI OLIMPICHE PIEMONTESI", quale parte del più complesso piano di sviluppo dell'Unione Montana”.

Deliberazione n. 40 in data 08/07/2022 - PIANO DI SVILUPPO "MILKY WAY". AGGIORNAMENTI E INDIRIZZI OPERATIVI”.

Con i tre atti predetti è stato disposto, da un lato di concentrare l'attività dell'ente, in coerenza con gli indirizzi strategici di sviluppo, nel favorire l'attuazione delle iniziative indicate nella premessa della citata deliberazione della giunta n. 8/2020, ritenute di rilievo strategico per lo sviluppo dell'area e, dall'altro, partendo anche dall'analisi di alcune aree “competitor” del comprensorio della Vialattea e dalle linee che emergono dai dibattiti in corso sul futuro dell'area alpina, puntualizza gli scenari di sviluppo del comprensorio ed indicare (documento approvato con la delibera n. 48/2020).

Si ritiene di evidenziare l'indicazione in merito all'implementazione dello studio volto al potenziamento organizzato del sistema di ospitalità turistico ricettiva territoriale con la trasformazione del patrimonio di letti freddi delle seconde case sottoutilizzate in letti caldi riqualificati, organizzati e gestiti dalla filiera alberghiera per affitto a

rotazione stagionalizzata ed il conseguente avvio di azioni volte a promuovere ed incentivare la messa a disposizione da parte dei proprietari delle unità immobiliari.

Con l'ultima deliberazione sopra indicata sono state previste, ad ulteriore sviluppo delle linee di azione già indicate con i precedenti atti, iniziative per lo sviluppo della promozione turistico ambientale legata alla pesca escursionistica di qualità e di sviluppo della caccia sportiva.

Inoltre, è stato previsto anche l'implementazione dello studio volto alla costituzione di Comunità Energetiche sul Territorio.

Le delibere predette ed il documento richiamato ben rappresentano la visione che questo Ente ha del futuro del territorio di riferimento.

In tale ottica si era posta anche la ufficializzazione della candidatura di Sestriere-Piemonte per i mondiali di sci alpino 2029, purtroppo sfumata nello scorso mese di settembre 2021 con l'assegnazione della candidatura italiana che concorre per l'assegnazione alla Val Gardena.

A parte il dibattito che è tornato più volte negli ultimi mesi sul riutilizzo di alcuni impianti olimpici di Torino 2006 (oval, bob e trampolini), si ritiene importante guardare oltre, coinvolgendo tutte le istituzioni interessate per la riconversione di tali impianti (nel caso bob e trampolini) e guardando a nuovi traguardi per acquisire manifestazioni sportive di valenza internazionale (senza dimenticare che nel 2025 Pragelato sarà sede delle universiadi invernali per quanto riguarda lo sci nordico ed il biathlon). In relazione all'impianto dei trampolini l'Amministrazione Comunale di Pragelato ha sviluppato un progetto di riconversione che prevede anche il parziale mantenimento della struttura dei trampolini, mentre nel caso dell'impianto di bob. Slittino e skeleton, l'Amministrazione Comunale di Cesana ha predisposto uno studio di fattibilità per la riconversione Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023 - 2025 dell'area Skidome.

In relazione ai progetti strategici si evidenzia che, in attuazione delle deliberazioni già citate in precedenza, è stato costituito il "gruppo di lavoro" tra le diverse aree funzionali dell'Ente per l'istruttoria di tali progetti.

Sul punto si segnala come sia sostanzialmente concluso l'ampliamento del resort ClubMed" di Prapelato (aumento dei posti letto da 750 a 1.000) esia stata rilasciata, negli ultimi giorni del 2022, l'autorizzazione unica da parte del SUAP per il nuovo resort ClubMed di Cesana/San Sicario (investimento complessivo stimato in 120 milioni di euro).

In relazione a tali interventi è stato avviato anche il programma di ammodernamento dell'area sciabile con la prima attribuzione di fondi da parte della Regione Piemonte nell'ambito del Fondo di Sviluppo e Coesione per l'importo di euro 2,5 milioni (oggetto di variazione di bilancio del novembre 2021) e con la previsione degli ulteriori euro 18,5 milioni negli atti di programmazione dell'Ente (programma triennale OO.PP.), secondo quanto concordato con la stessa Regione Piemonte. Nel 2022 sono state avviate tutte le progettazioni delle opere concordate e, per alcune, sono anche state concluse le procedure autorizzative, oltre alla completa realizzazione e collaudo del nuovo impianto di innevamento anfitetaro/pattemouche.

Si devono quindi rapidamente perfezionare gli accordi per l'ulteriore finanziamento di euro 18.5 milioni per la realizzazione degli interventi concordati nel triennio 2023-25.

Si ricorda ed evidenzia che nel corso del 2018, era stata avviata una attività volta a rivedere la piena legittimità e la funzionalità dei rapporti tra i Comuni ed il concessionario degli impianti di risalita, anche in relazione ai provvedimenti concessori ascrivibili alla Regione Piemonte (quindi stipulati prima del "passaggio" di parte degli impianti di risalita ai Comuni a mezzo della legge regionale n. 8/2013 e dei provvedimenti attuativi della stessa).

Nel corso del 2019 tale attività ha portato ad un confronto con la Società Sestrieres S.p.A., che si è concluso, per alcuni aspetti, nel mese di maggio 2020. Ulteriore indagine condotta a partire dal 2017 è stata incentrata sul costo della produzione della neve programmata al fine di acquisire tutti i dati necessari per meglio definire i costi effettivi (anche in tal caso erano stati assunti i dati derivanti dalle modalità adottate dalla Regione Piemonte prima della cessione degli impianti di innevamento ai Comuni).

Tale lavoro ha consentito di pervenire ad una definizione analitica dei costi della produzione della neve programmata per il comprensorio (sul tema non si rileva certamente abbondanza di letteratura e casistica) ed ha

consentito di procedere ad una ridefinizione dei costi e della “regole” di svolgimento del servizio, che hanno portato anche, con la nuova procedura di gara per l’assegnazione del servizio, ad un nuovo gestore ed ad un potenziale risparmio di spesa (misurato sulla base della media delle produzioni storiche di neve programmata).

Sempre in riferimento al tema della neve programmata si ritiene ormai inderogabile riordinare l’assetto della concessione degli impianti con proposte di medio/lungo periodo che prevedano un rapporto economico diretto con la Regione Piemonte al momento principale erogatore dei contributi di sostegno alla produzione.

La cessione del 100% del pacchetto azionario della Sestrieres S.p.A. al fondo ICON Infrastructure, annunciata nei primi mesi del 2022, apre probabilmente nuovi scenari per lo sviluppo turistico dell’area.

Sarà sicuramente molto importante condividere le politiche di sviluppo con la nuova proprietà e coordinare le stesse al fine di sviluppare al massimo le sinergie possibili. Sul punto si segnala fin da subito la necessità, come già detto in precedenza, di sviluppare azioni condivise per favorire l’utilizzo turistico del patrimonio immobiliare delle seconde case.

Altro tema che si ritiene di estrema importanza strategica è rappresentato dal miglioramento del turismo estivo e, più in generale, della destagionalizzazione dell’offerta turistica.

In tal senso i progetti Alpi Bike Resort (partito alcuni anni or sono con le discipline gravity della mountain bike ed orientato recentemente bike stradale e sull’e.bike, anche con il progetto di chiusura programmata a rotazione per alcune ore alla settimana di salite significative, che coinvolge tutta la Valle di Susa e le interazioni con la vicina area francese della Maurienne), Alpi Motor Resort (per un migliore e più limitato utilizzo del patrimonio di strade bianche, ex militari, dell’area, congiunto con un servizio turistico di accompagnamento) e, più in generale, tutte le attività outdoor (es. percorsi in quota, vie ferrate, ecc.), sono iniziative che si inseriscono in una precisa strategia di caratterizzazione fortemente sportiva dell’area (in chiave turistica).

Tali temi, sono già stati e saranno oggetto di più iniziative progettuali nell’ambito delle iniziative comunitarie (Alcotra, PSR, GAL, Alpin Space, ecc.).

Al proposito va rilevata la intensa partecipazione della Unione Montana in collaborazione con altri Enti territoriali della Valle Susa e Chisone, Città Metropolitana e Regione Piemonte al progetto “strade bianche” finalizzato alla ottimizzazione dell’impiego delle risorse, strutturali ed “una tantum”, per interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, comunicazione e segnaletica, realizzazione di infrastrutture di servizio, onde meglio rispondere alle aspettative da parte di escursionisti, ciclo e moto amatori di potenziale forte incremento.

Ultimo cenno al PNRR. Si stanno ormai susseguendo i bandi per l’accesso ai finanziamenti dei delle diverse tipologie di interventi.

Questa Unione Montana ha già seguito ed intende ulteriormente seguire con attenzione gli sviluppi, coordinare l’azione dei Comuni, promuovere anche, ove possibile, proposte su un perimetro più allargato rispetto al territorio dell’Unione Montana.

Sul punto si riporta breve sintesi dei bandi PNRR (nativi e non nativi) per i quali è stato acquisito finanziamento e che sono in attuazione nelle diverse fasi (dalla progettazione alla rendicontazione) con aggiunta degli altri progetti più significativi, finanziati da fondi diversi (PSR, fondazione bancarie, ecc.):

- 1) PNRR MISURA 3, INVESTIMENTO 3.1 “SPORT E INCLUSIONE SOCIALE” - CLUSTER 3
- 2) PNRR messa sicurezza edifici e territorio
- 3) PNRR Missione n. 5 “Inclusione e Coesione”, Componente 3: “Interventi speciali per la coesione territoriale” – Investimento 1: “Strategia nazionale per le aree interne – Linea di intervento 1.1.1 “Potenziamento dei servizi e delle infrastrutture sociali di comunità”
- 4) PNRR Missione 1 dedicata a “Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA” (M1C1)
- 5) PNRR Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica; Componente C4: tutela del territorio e della risorsa idrica; Investimento 2.2: interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni
- 6) PSR 7.6.1. Miglioramento fabbricati alpeggio
- 7) PSR Misura 7 -Operazioni 7.2.1 ("Realizzazione e miglioramento delle opere di

urbanizzazione e degli spazi aperti ad uso pubblico delle borgate montane") e 7.4.1 ("Realizzazione e miglioramento di strutture ed infrastrutture culturali - ricreative nelle borgate montane")

8) Psr misure 8.3.1 "Prevenzione dei danni alle foreste da incendi, calamità naturali ed eventi catastrofici" e 8.5.1 "Investimenti per accrescere resilienza e pregio ambientale degli ecosistemi forestali"

9) Opere compensative TAV. Torino-Lione

10) Finanziamento Ministero nuove scuole

Inoltre si ricorda che a livello di unione Montana vengono coordinati gli interventi con i fondi della L. n. 65/2012 "Disposizione per la valorizzazione e la promozione turistica delle valli e dei comuni montani sede dei siti dei Giochi olimpici invernali «Torino 2006»",

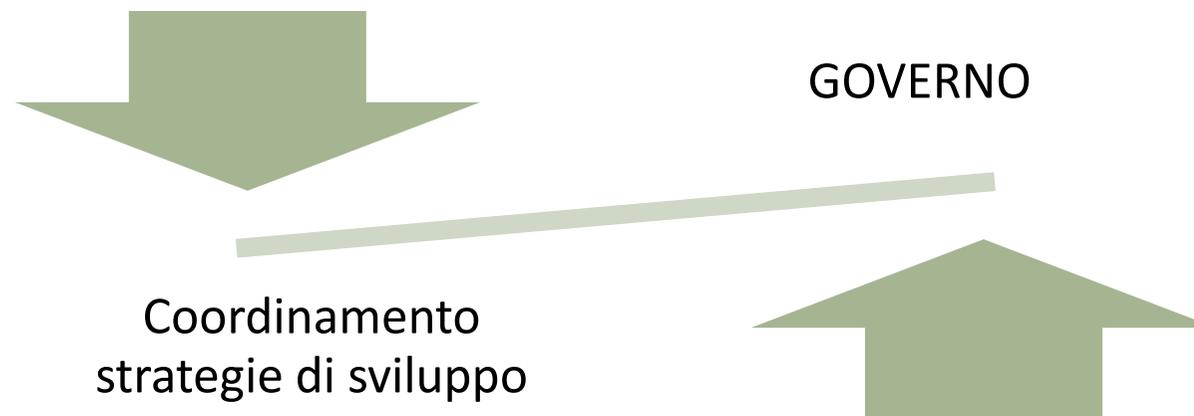
Inoltre, con deliberazione dell'Organo Consiliare n. 7 del 30.06.2017 è stata approvata una convenzione con il Comune di Usseaux per la gestione associata delle funzioni di tutela, promozione e sviluppo della montagna.

Pertanto, questa Unione è destinataria dei fondi ATO per la manutenzione idrogeologica del territorio (PMO). Ai fini di bilancio si prevede quindi un trasferimento a carico dell'ATO per l'importo pari stimato a quanto dovuto allo stesso titolo nell'ultimo anno (somma mediamente di poco superiore a 1,00 €M), che viene impiegata per decine di interventi di manutenzione del territorio che generano anche significativa attività per il numero degli atti amministrativi, per la direzione ed il monitoraggio e per la rendicontazione.

L'Amministrazione può perseguire sia politiche specifiche legate al proprio territorio e alla propria collettività, sia politiche di interesse nazionale o sovranazionale. Gli impatti esterni delle politiche specifiche di un ente sul benessere e sullo sviluppo sostenibile dei propri utenti e stakeholder possono essere programmati, misurati e valutati, e infine rendicontati, tramite indicatori di impatto specifico.

Con riferimento all'individuazione degli indicatori di impatto per la misurazione del Valore Pubblico, è importante fare riferimento ai seguenti criteri:

- 1) Misura del Valore Pubblico in termini di impatto settoriale: valutazione in termini di impatto specifico, come ad esempio l'impatto sociale, economico, ambientale, educativo, assistenziale;
 - 2) Misura del Valore Pubblico in termini di benessere complessivo: valutazione in termini di impatto combinato desumibile da differenti indicatori non necessariamente tutti con la stessa polarità/direzione;
 - 3) Misura del Valore Pubblico come equilibrio tra livelli di benessere compatibili: valutazione in termini di equilibrio tra livelli di impatto sinergici (es. impatto economico, impatto sociale);
 - 4) Misura del Valore Pubblico come equilibrio ponderato o compromesso migliorativo: nelle situazioni di conflitto tra dimensioni d'impatto, la valutazione è effettuata in termini di equilibrio ponderato tra gli impatti settoriali, con una priorità data all'impatto legato alle strategie dell'Amministrazione e soglie accettabili nelle altre dimensioni.
- Definito il contesto di intervento dell'Ente e analizzati gli obiettivi di sviluppo definiti nell'ambito dei documenti di programmazione strategica, le strategie di valore pubblico possono essere così sintetizzate:



E da queste, è possibile declinare le prospettive di VALORE PUBBLICO secondo i seguenti valori di OUTCOME:



BENESSERE ECONOMICO:

Obiettivo strategico:

Potenziamento in termini di sviluppo turistico delle valli olimpiche piemontesi

Stakeholder:

Cittadini, utenti, turisti, imprese

Tempi di realizzazione dell'obiettivo:

Entro il periodo di programmazione

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

Potenziamento della capacità ricettiva mediante la riqualificazione delle strutture esistenti

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

	Strumenti finanziari attualmente previsti a legislazione vigente
	Traguardo atteso: Ampliamento dell'ospitalità turistica soprattutto in un'ottica di destagionalizzazione dell'offerta turistica
	Verificabilità dei dati (fonte) Indagine di statistica
	BENESSERE AMBIENTALE:
	Obiettivo strategico: Valorizzazione del patrimonio naturale e culturale delle montagne e delle popolazioni montane, nella promozione di sistemi alimentari sostenibili e nella protezione degli ecosistemi montani e della loro biodiversità
	Stakeholder: Cittadini, utenti, turisti
	Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Entro il periodo di programmazione
	Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: Completamento delle azioni previste dal piano performance
	Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: Attuale programmazione strategica dell'utilizzo della Montagna
	Traguardo atteso: Completamento delle azioni previste dal piano performance
Verificabilità dei dati (fonte) Pubblicazione dati da parte dell'Ente	

BENESSERE SOCIALE E CULTURALE:**Obiettivo strategico:****Promozione dello sport in termini di inclusione sociale****Stakeholder:****Comunità amministrata, utenti, enti del terzo settore****Tempi di realizzazione dell'obiettivo:****Entro il periodo di programmazione****Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:****Accesso e definizione dei progetti attuati a valere sulle principali linee di finanziamento****Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:****Linee di finanziamento ordinarie e del PNRR****Traguardo atteso:****Finanziamento e realizzazione dei progetti****Verificabilità dei dati (fonte)****Pubblicazioni dei valti soggetti titolari degli interventi****BENESSERE ORGANIZZATIVO:****Obiettivo strategico:****Miglioramento della digitalizzazione dei servizi offerti****Stakeholder:****Utenti dei servizi, imprese, enti del terzo settore****Tempi di realizzazione dell'obiettivo:**

Entro il periodo di programmazione
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: Partecipazione e attivazione di tutti i servizi finanziabili a valere sulla Missione 1 del PNRR
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: Avvisi PNRR e organizzazione degli uffici e servizi
Traguardo atteso: Obiettivi della Missione 1 del PNRR
Verificabilità dei dati (fonte) Missione 1 del PNRR

E, quindi, il concorso delle articolazioni organizzative dell'Ente al miglioramento delle prospettive di valore pubblico.

L'analisi che segue consente di evidenziare il concorso delle diverse articolazioni organizzative dell'Ente al miglioramento e alla generazione di Valore Pubblico secondo una logica di valore.

La definizione delle politiche e la strategia organizzativa evidenziano come la "DEFINIZIONE DI VALORE PUBBLICO" è costituita dall'insieme delle diverse componenti di BENESSERE PUBBLICO come di seguito evidenziate:

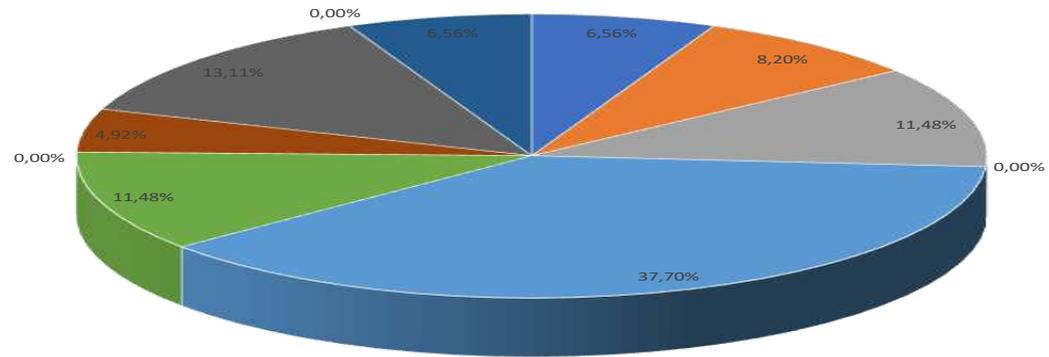
VALORE PUBBLICO



■ BENESSERE ECONOMICO ■ BENESSERE SOCIALE-CULTURALE ■ BENESSERE AMBIENTALE ■ BENESSERE ORGANIZZATIVO

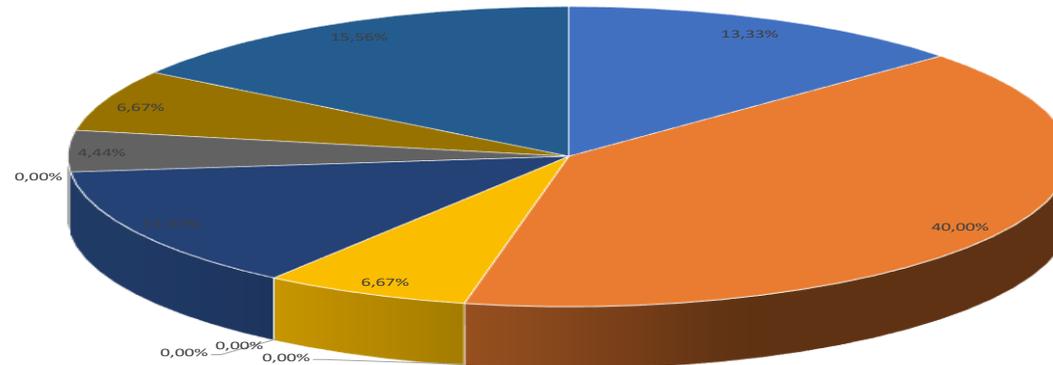
Le singole componenti del “Valore Pubblico” sono così “alimentate” dalle singole strutture operative dell’Unione:

BENESSERE ECONOMICO



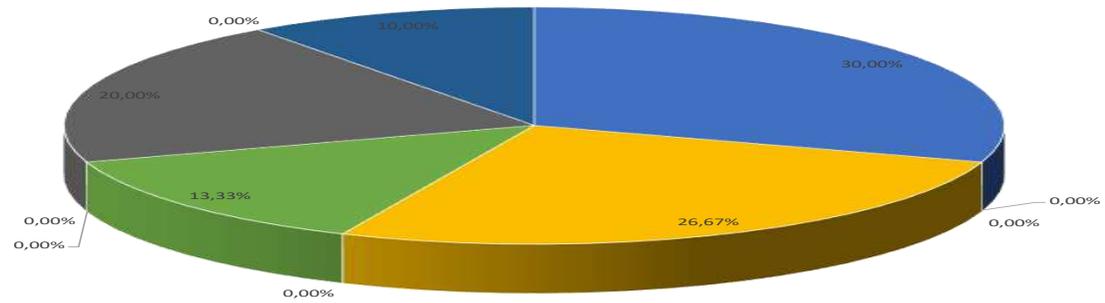
- AREA PATRIMONIO, SERVIZI MANUTENTIVI ENERGIA AMBIENTE
- AREA SERVIZI FINANZIARI
- AREA OPERE PUBBLICHE - CENTRALE COMMITENZA
- AREA RISORSE UMANE
- AREA EDILIZIA URBANISTICA
- AREA VICESEGRETERIA
- AREA TURISMO, SPORT, ISTRUZIONE
- AREA VIGILANZA
- AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE
- AREA TRIBUTI
- AREA SEGRETERIA SERVIZI DEMOGRAFICI

BENESSERE SOCIALE-CULTURALE



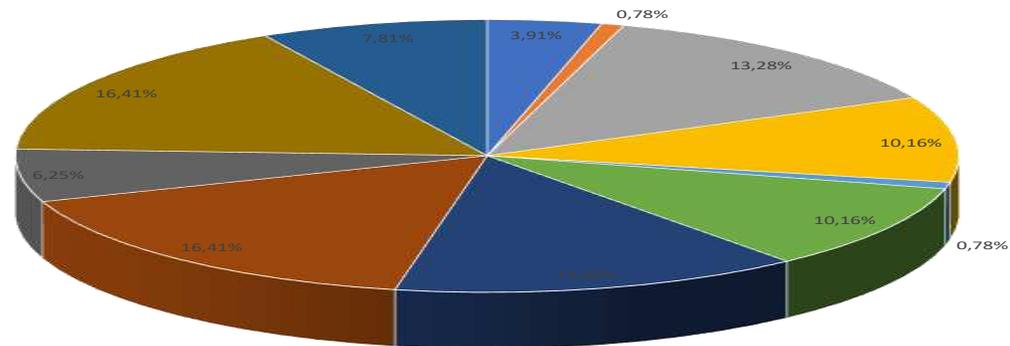
- AREA PATRIMONIO, SERVIZI MANUTENTIVI ENERGIA AMBIENTE
- AREA SERVIZI FINANZIARI
- AREA OPERE PUBBLICHE - CENTRALE COMMITENZA
- AREA RISORSE UMANE
- AREA EDILIZIA URBANISTICA
- AREA VICESEGRETERIA
- AREA TURISMO, SPORT, ISTRUZIONE
- AREA VIGILANZA
- AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE
- AREA TRIBUTI
- AREA SEGRETERIA SERVIZI DEMOGRAFICI

BENESSERE AMBIENTALE



- AREA PATRIMONIO, SERVIZI MANUTENTIVI ENERGIA AMBIENTE
- AREA SERVIZI FINANZIARI
- AREA OPERE PUBBLICHE - CENTRALE COMMITENZA
- AREA RISORSE UMANE
- AREA EDILIZIA URBANISTICA
- AREA VICESEGRETERIA
- AREA TURISMO, SPORT, ISTRUZIONE
- AREA VIGILANZA
- AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE
- AREA TRIBUTI
- AREA SEGRETERIA SERVIZI DEMOGRAFICI

BENESSERE ORGANIZZATIVO



- AREA PATRIMONIO, SERVIZI MANUTENTIVI ENERGIA AMBIENTE
- AREA SERVIZI FINANZIARI
- AREA OPERE PUBBLICHE - CENTRALE COMMITENZA
- AREA RISORSE UMANE
- AREA EDILIZIA URBANISTICA
- AREA VICESEGRETERIA
- AREA TURISMO, SPORT, ISTRUZIONE
- AREA VIGILANZA
- AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE
- AREA TRIBUTI
- AREA SEGRETERIA SERVIZI DEMOGRAFICI

2.2. Performance

Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il *Piano degli Obiettivi* è un documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Nel processo di individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di *tutela della trasparenza e dell'integrità* e di *lotta alla corruzione e all'illegalità*. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Il sistema di valutazione della performance è strutturato sulla base di 3 MACRO TIPOLOGIE DI OBIETTIVI:

1. Obiettivi di mandato
2. Performance Organizzativa
3. Performance Individuale

Si riporta, di seguito il sistema di valutazione della Performance "semplificato" che evidenzia il collegamento con le componenti di "outcome" che determinano le prospettive di "Valore Pubblico".

Le schede obiettivo espresse in termini analitici sono allegate al PIAO sotto l'allegato A) e costituiscono lo strumento di valutazione dei Responsabili di Area.

AREA PATRIMONIO, SERVIZI MANUTENTIVI ENERGIA AMBIENTE			
SERENA ALBIS			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell'allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell'Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	5
BENESSERE AMBIENTALE	PIANI MANUTENZIONE ODINARIA	Esecuzione interventi inseriti nelle schede P.M.O. direttamente a carico unione e controllo interventi eseguiti da Consorzio Forestale Alta Valle Susa	10
BENESSERE AMBIENTALE	P.S.R.	Attuazione PSR - misure 7.2.1. e 7.4.1. (borgate) - progetto Borgata Sestriere -(dopo "superamento" attuale blocco per costo materiali, in alternativa riprogrammazione)	20

	BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	PNRR	Intervento relativo al bando del Presidenza Consiglio Ministri - Dipartimento Sport - 3.1. "Sport e inclusione sociale" - responsabilità attuazione (durata biennale).	30
	BENESSERE ECONOMICO	ORGANIZZAZIONE ATTIVITÀ	Attrezzature lavorazione legno - proposta per l'eventuale migliore organizzazione di spazi (Comuni Cesana T.se e sauze Oulx) ed integrazione	10
	BENESSERE ECONOMICO	SGOMBERO NEVE	nuovi appalti pluriennali per i comuni interessati con revisione delle modalità (forfait/ore)	10
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE AREA	Riorganizzazione delle procedure di lavoro e delle competenze di ogni collaboratore assegnato all'area - gruppi lavoro/lavoro in team	20
	BENESSERE AMBIENTALE	CONTRIBUTI STATO PER EFFICIENTAMENTO ENERGETICO MESSA SICUREZZA.	gestione contributi per efficientamento energetico e messa sicurezza territorio	15

AREA TURISMO, SPORT, ISTRUZIONE			
SIMONA BELLARIO			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	<p>Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell'allegato al Programma.</p> <p>Collaborare con il Responsabile dell'Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente.</p> <p>Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.</p>	5
BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	SERVIZI CULTURALI	Affidamento servizio gestione gestione biblioteche dei comuni di Sestriere, Pragelato, sauze d'Oulx e Cesana T.sea	25

BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	UTENZA SERVIZI	Predisposizione modulistica tipo per richiesta accesso servizi trasporto scolastico e mensa scolastica e gestione digitale della procedura (con attività supporto tecnico alle famiglie). Da integrarsi con attivazione PNRR 1.4.1 "esperienze del cittadino" (finanziato su ogni Comune)	20
BENESSERE ECONOMICO	ORGANIZZAZIONE	Revisione mansionario area organizzativa in relazione ad attività interconnesse alle attività dell'area SUAP, Patrimonio-Servizi Manutentivi e Vigilanza. Attività condivisa con le suddette aree	25
BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	SPORT	Partecipazione attiva gruppo lavoro per attuazione progetto PNRR "Sport e inclusione sociale" (in relazione gestione)	20
BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	NORME REGOLAMENTI	Proposta aggiornamento regolamento contributi con particolare riferimento alla definizione delle spese cammesse a rendiconto e relativa documentazione.	25

AREA SERVIZI FINANZIARI			
SILVANA BERTALMIO			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	<p>Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma.</p> <p>Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente.</p> <p>Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.</p>	5
BENESSERE ORGANIZZATIVO	PAGOPA	Verifica possibilità ottimizzare gestione automatica pagamenti PAGOPA da partner tecnologici diversi su gestionale contabilità	20

	BENESSERE ORGANIZZATIVO	PNRR	Gestione bilancio Unione e Comuni in relazione ai diversi finanziamenti PNRR (codifiche, ecc.)	15
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	FLUSSI CASSA	cassa opere PNRR - cronoprogramma flussi cassa e ipotesi gestione cassa - Monitoraggio cassa - eventuale anticipazioni	25
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	BILANCIO 2024/26	Approvazione schema bilancio previsione Unione Montana 2024/26 entro il 31.12.2023	20
	BENESSERE ECONOMICO	RECUPERO CREDITI PATRIMONIALI	fornire dati ed informazioni e partecipare attivamente	25
	BENESSERE ECONOMICO	PARTECIPATE	revisione annuale al 31.12.2021 con partecipazione indirette	10

AREA VIGILANZA			
MASSIMO BLANC			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	<p>Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma.</p> <p>Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente.</p> <p>Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.</p>	5
BENESSERE AMBIENTALE	RICARICHE AUTO ELETTRICHE	Predisposizione cartografia digitale e doc. fotografica zone ricarica e proposta nuove localizzazioni	20

BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	POTENZIAMENTO CONTROLLI SUL TERRITORIO COMUNALE	Attivazione controlli con autovelox e semafori velocità. Almeno 10 attività con autovelox e 15 controlli semafori	15
BENESSERE AMBIENTALE	CONTROLLO ESERCIZIO ATTIVITA' COMMERCIALI	situazione dehors post-covid. Analisi.	20
BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE	affidamento esterno gestione verbali	20
BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE	procedura accordo quadro per affidamento segnaletica orizzontale (event. Fornitura posa verticale verticale)	20
BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE	Revisione mansionario area organizzativa in relazione ad attività interconnesse alle attività dell'area SUAP, Patrimonio-Servizi Manutentivi e Vigilanza. Attività condivisa con le suddette aree	20

AREA OPERE PUBBLICHE - CENTRALE COMMITTENZA			
GIORGIO MARCO FASANO			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 – 2025	Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	5
BENESSERE ECONOMICO	OPERE PUBBLICHE	Esecuzione opere pubbliche di cui all'allegato elenco (finanziate da PSR, PNRR, Fondi legge n. 65/2012, Fondo coesione di cui accordo con Regione Piemonte connesso nuovo villaggio CLUBMED, Fondi Ministero Interno messa sicurezza territorio , ecc.). Aggiornamento cronoprogramma	55

	BENESSERE ECONOMICO	BANDI	partecipazione BANDO L.R. n. 2/2009 per revisioni generali impianti di risalita.	15
	BENESSERE ECONOMICO	AREA SCIABILE	Verifica proprietà comunali a piste di sci e studio (con assistenza legale) ipotesi rapporti con società concessionaria impianti risalita	10
	BENESSERE ECONOMICO	OPERE PUBBLICHE	SKI DOME - RIFUNZIONALIZZAZIONE EX IMPIANTO BOB. Gestione attività in capo Comune che ha formulato proposta. Richiesta conferenza servizi istruttoria	15
	BENESSERE ECONOMICO	MANIFESTAZIONI	UNIVERSIADI 2025 - PRAGELATO. Gestione attivi in capo al Comune	20

AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE			
VALENTINA JACOB			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	5
BENESSERE ECONOMICO	PROGETTI STRATEGICI	nuova struttura ricettiva Sauze Oulx e nuove proposte (gruppo di lavoro)	20

	BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE - SERVIZIO UTENTI	Ri-valutazione nuovo portale SUAP edito da Tecnical design - verifica ipotesi alternative eventuali implementazione con fondi misura 1.4.1. PNNR digitale	20
	BENESSERE AMBIENTALE	CONTROLLO ESERCIZIO ATTIVITA' COMMERCIALI	situazione dehors post-covid. Analisi.	20
	BENESSERE ECONOMICO	FONDI AREE INTERNE	Nuovo bando fondo aree interne e rendicontazione anno precedente	15
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE	riorganizzazione area in relazione inserimento nuovo personale	20
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE	Revisione mansionario area organizzativa in relazione ad attività interconnesse alle attività dell'area SUAP, Patrimonio-Servizi Manutentivi e Vigilanza. Attività condivisa con le suddette aree	20

AREA RISORSE UMANE			
IRMA MALLEN			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2021 - 2023	Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	5
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Contrattazione nuovo CCNL 16.11.2022.	Fornire supporto e collaborazione alla delegazione trattante parte pubblica per la contrattazione ed attuazione nuovi istituti-riclassificazione personale	20

	BENESSERE ORGANIZZATIVO	REGOLAMENTO CONCORSI	Aggiornamento regolamento concorsi	20
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	PIAO (sez. POLA)	Regolamentazione lavoro agile ed applicazione	15
	BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	BANDO PNRR - Servizi e Infrastrutture Sociali	Coordinamento e gestione attività per attivazione progetto finanziato "Re-Esistere in alta quota"	30
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	CONCORSI	attivazione e gestione tre concorsi Cat. C funzioni tecniche, Cat. D, e C funzioni amministrative contabili), con attivazione parte verifica attitudini.	20
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	PIAO (Sez. Fabbisogno personale)	Predisposizione per le parti relative al fabbisogno del personale	10

AREA TRIBUTI			
SILVIA PRATO			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	5
BENESSERE ORGANIZZATIVO	PNRR DIGITALE	ATTIVAZIONE COLLEGAMENTO PIATTAFORMA NOTIFICHE PER NOTIFICHE COMUNICAZIONI TRIBUTARIE. ATTIVAZIONE PAGAMENTI MODALITA' PAGOPA PER TUTTI TRIBUTI	15

	BENESSERE ECONOMICO	IMPOSTA SOGGIORNO	Verifica e controllo in collaborazione Guardia di Finanza di Bardonecchia degli immobili oggetto di locazione turistica pubblicizzati su Airb&b ai fini imposta di soggiorno ed eventuale segnalazione SUAP per verifiche autorizzative	15
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE	Riorganizzazione del personale degli uffici di Cesana T.se3, Pragelato e Sestriere anche in relazione alla esternalizzazione attività pre-coattiva	15
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE - EVASIONE TRIBUTARIA	Organizzazione e programmazione attività riscossione coattiva	15
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE - EVASIONE TRIBUTARIA	Affidamento esterno di attività pre-coattivo (accertamenti tributari), per almeno tre comuni, previa verifiche mercato e esperienze altri Comuni.	40
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	IMPOSTA DI SOGGIORNO	verifica altri software in commercio per la gestione dell'imposta con possibilità caricamento da remoto delle denunce da parte attività ricettive	15

AREA EDILIZIA URBANISTICA			
FEDERICO ROL			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 – 2025	<p>Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente.</p> <p>Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.</p>	10
BENESSERE AMBIENTALE	Varianti strutturali e parziali piani regolatori generali comunali	<p>1) Pragelato: variante Parziale al PRGC approvazione nel corso anno 2023 ;</p> <p>2) Pragelato: variante strutturale al PRGC adozione nel corso anno 2023 ;</p> <p>3) Cesana Torinese: variante parziale al PRGC adozione e approvazione nel corso anno 2023; 4) Sauze di Cesana variante parziale al PRGC adozione nel corso anno 2023;</p> <p>5) Sauze di Cesana variante strutturale al PRGC adozione nel corso anno 2023</p>	30

	BENESSERE ORGANIZZATIVO	realizzazione archivio digitale delle pratiche cartacee .	Affidamenti e realizzazione attività al 50% su almeno 3 Comuni.	20
	BENESSERE ECONOMICO	Partecipazione	partecipazione propositiva a struttura con compiti di “assistenza” per iniziative proposte dai privati ricomprese nel piano strategico sviluppo approvato dall'unione montana	20
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	ORGANIZZAZIONE	incontro con professionisti per illustrare modalità operative attività area (almeno tre)	10
	BENESSERE ECONOMICO	Bandi Finanziamento	Partecipazione bando regionale finanziamenti varianti PRGC obbligatorie (Comuni di Pragelato e Sauze di Cesana) , pubblicato sul del 9.02.2023	20
	BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	BANDO PNRR - Servizi e Infrastrutture Sociali	Attuazione intervento "Piastra elisoccorso" Pragelato	10

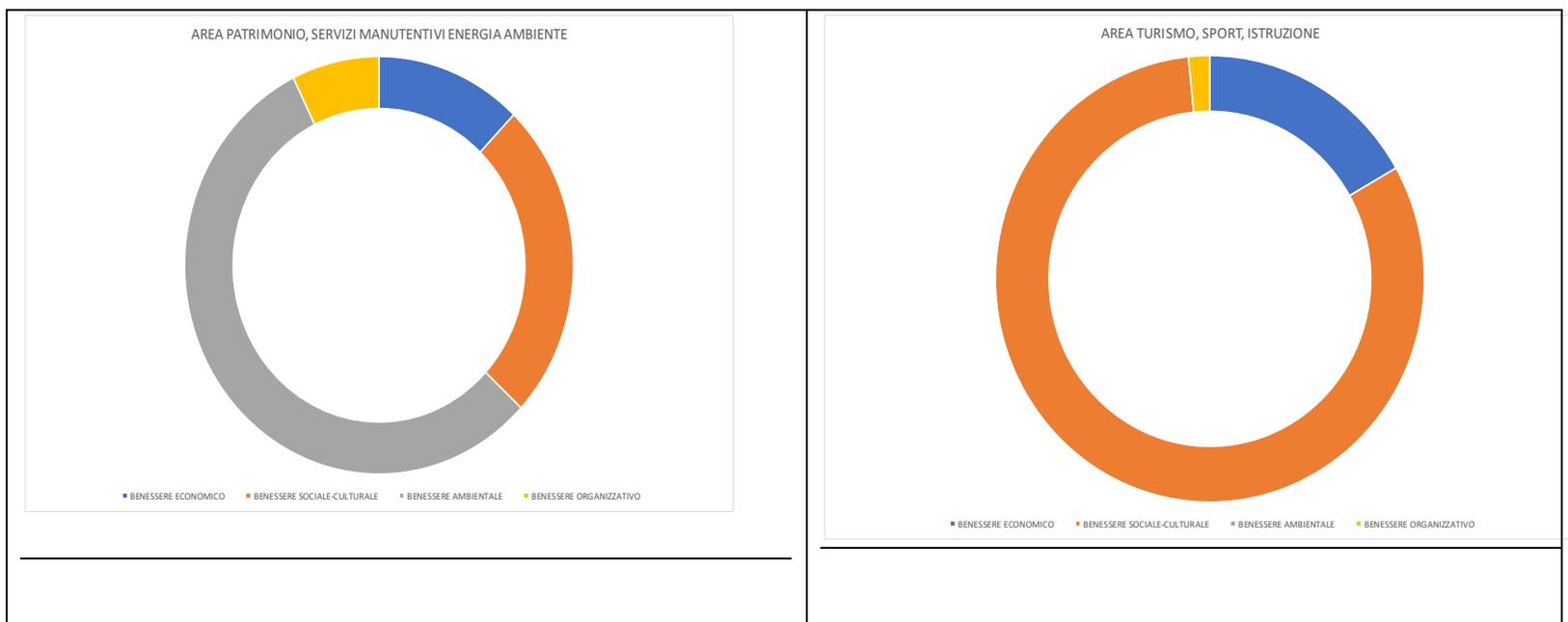
AREA SEGRETERIA SERVIZI DEMOGRAFICI			
CRISTINA SASU			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	5
BENESSERE ORGANIZZATIVO	BANDO PNRR - Transizione digitale	Gestione attività per raggiungimento degli obiettivi per tutti enti	50

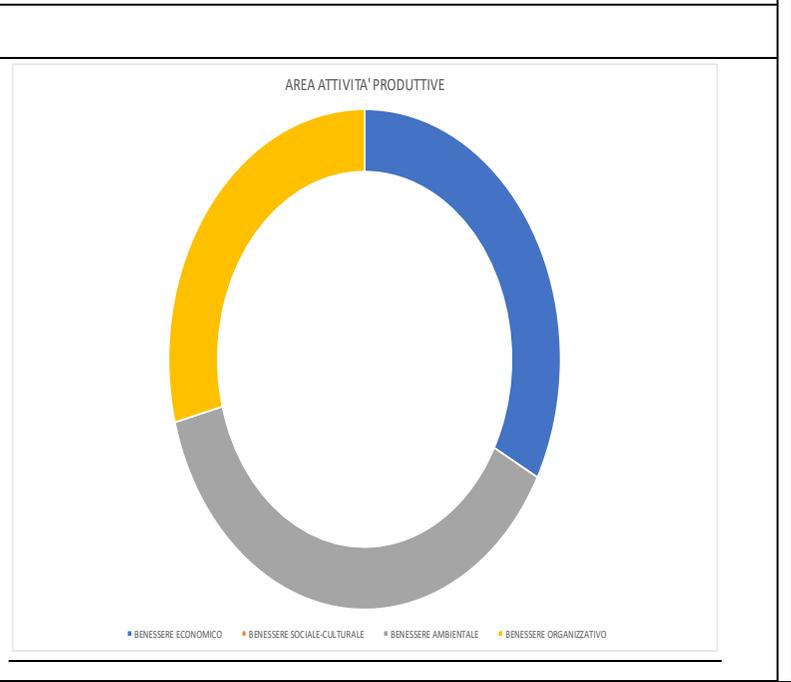
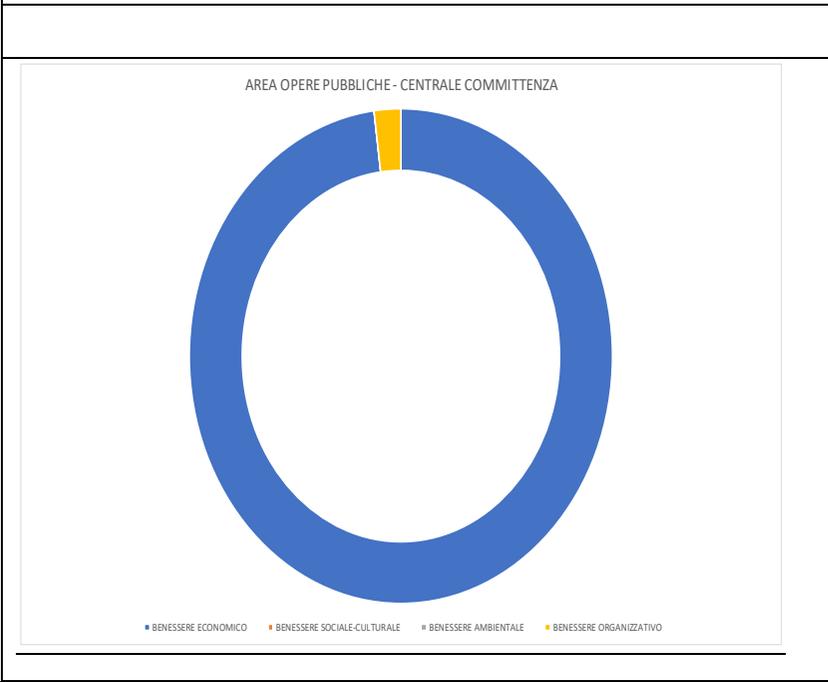
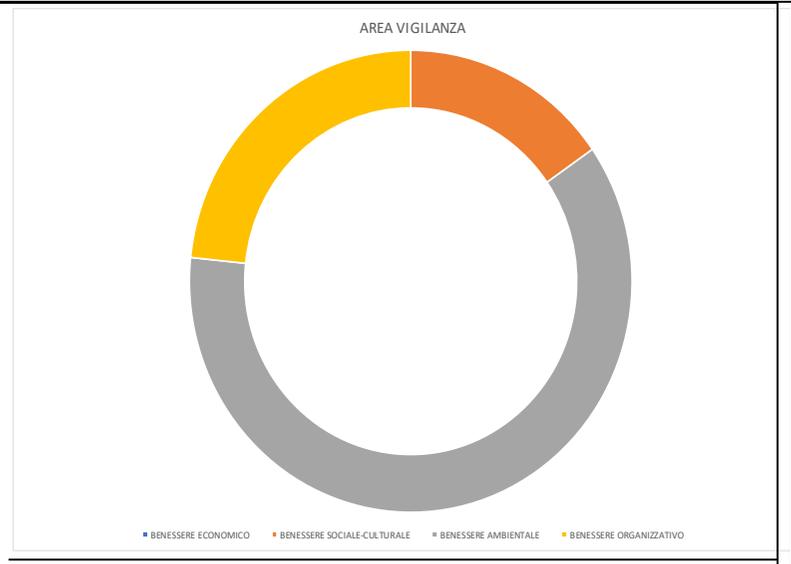
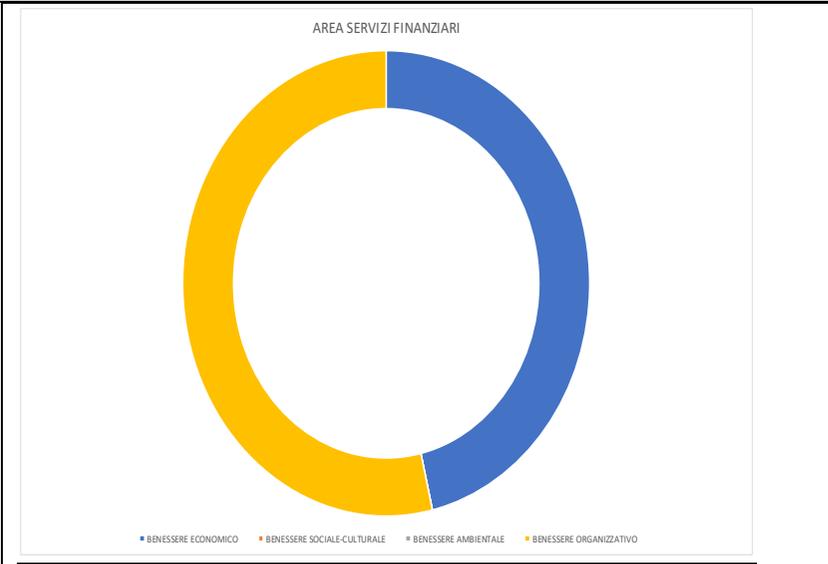
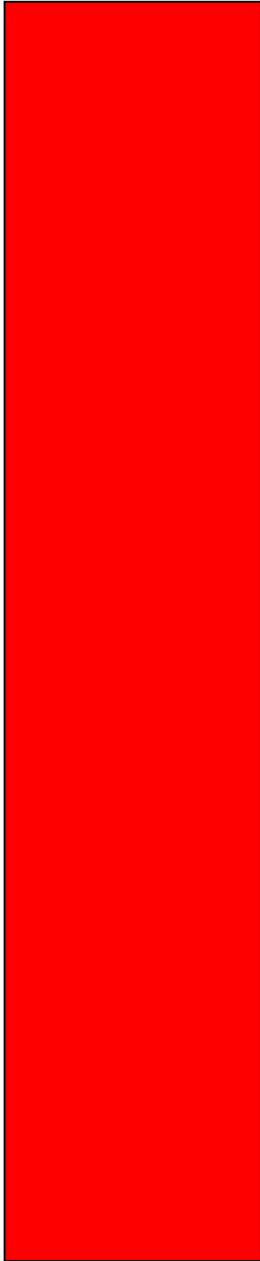
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	BANDO PNRR - TRANSIZIONE DIGITALE - PAGOPA	Implementazione sistema PAGOPA secondo obiettivi dei bandi PNRR finanziati sui diversi enti	20
	BENESSERE SOCIALE- CULTURALE	GESTIONE CIMITERI	Informatizzazione e ricognizione cimitero di Sestriere	15
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	TOPONOMASTICA	Informatizzazione toponomastica Sestriere	10
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	REGOLAMENTI	Revisione regolamento Consiglio Comunale.	10
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	IDENTITA' DIGITALE	Adesione Federazione eID	10

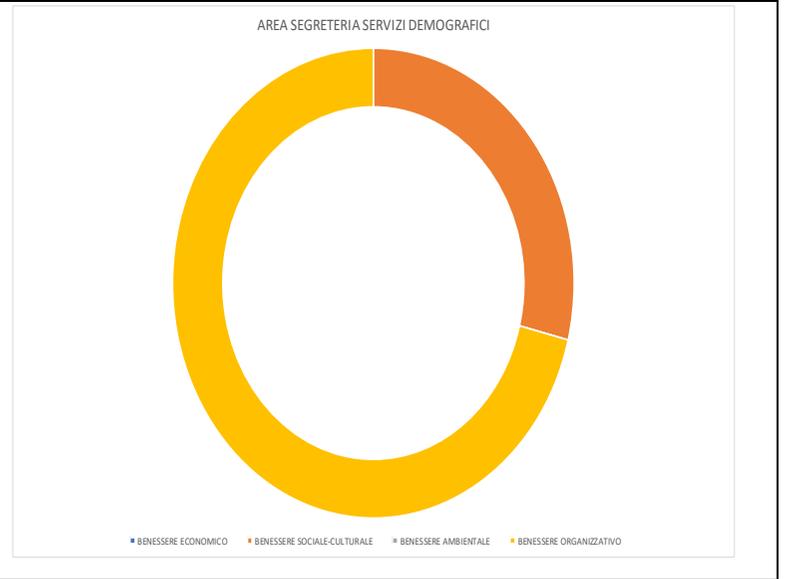
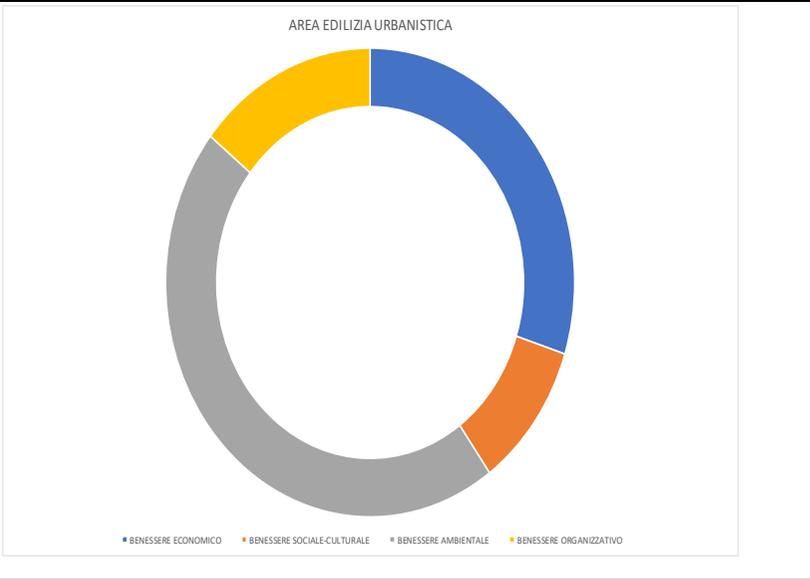
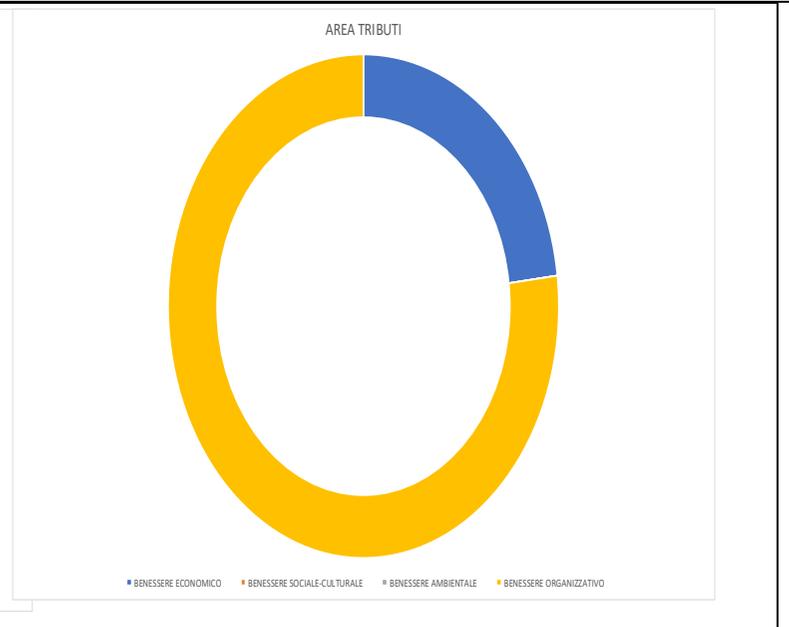
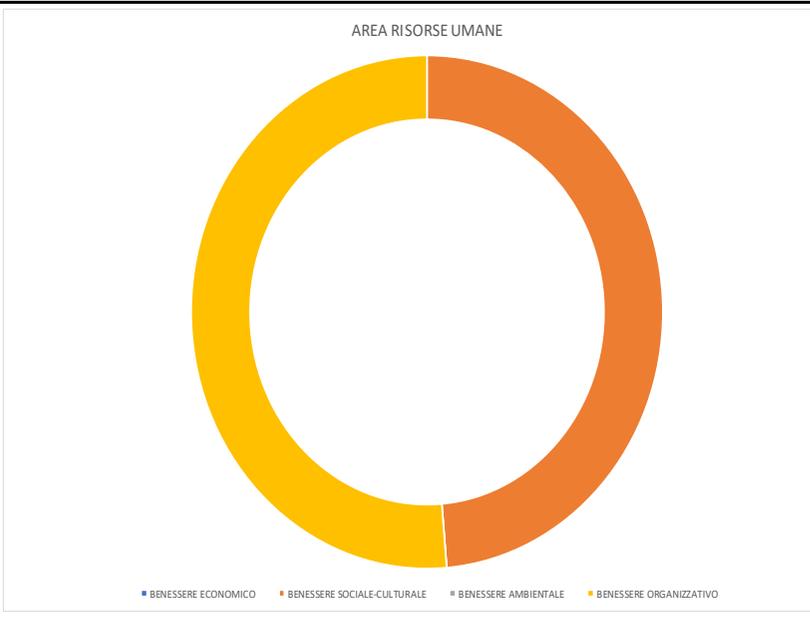
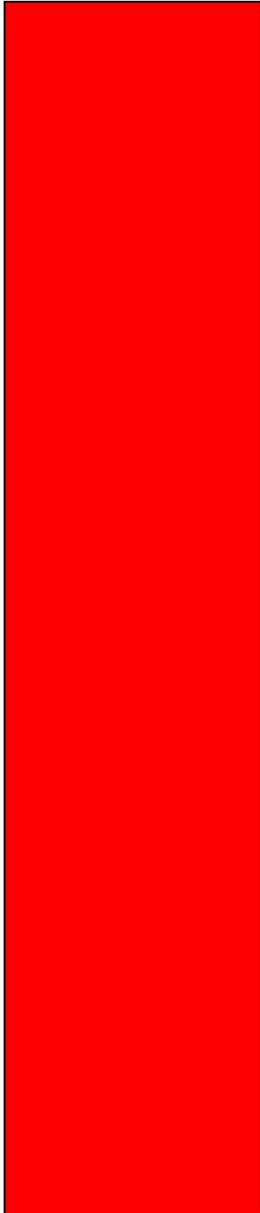
AREA VICESEGRETERIA			
VALERIA TISSERAND			
Valore PUBBLICO	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso attribuito all'obiettivo
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell'Anticorruzione nell'attuazione del Piano. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA. COLLABORAZIONE MONITORAGGIO.	10
BENESSERE ORGANIZZATIVO	BANDO PNRR - Transizione digitale	coordinamento e Gestione attività per raggiungimento degli obiettivi (vedi allegato) per tutti enti	25

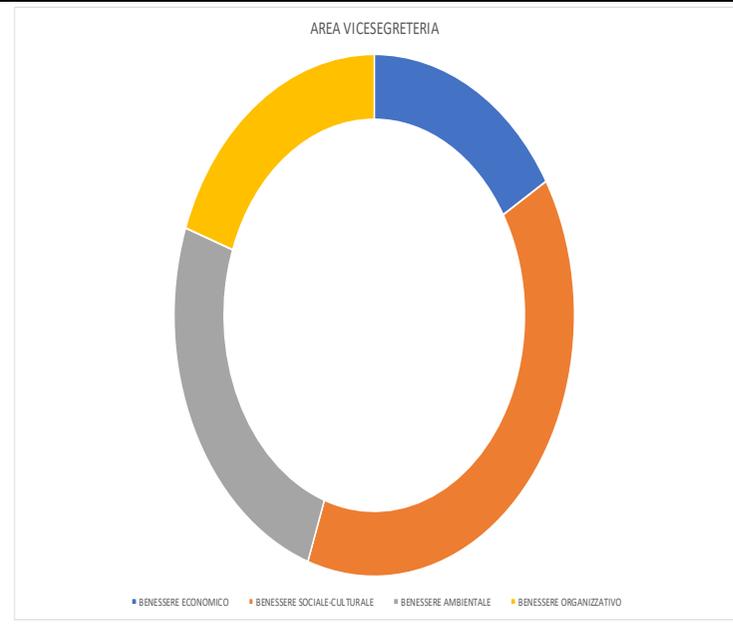
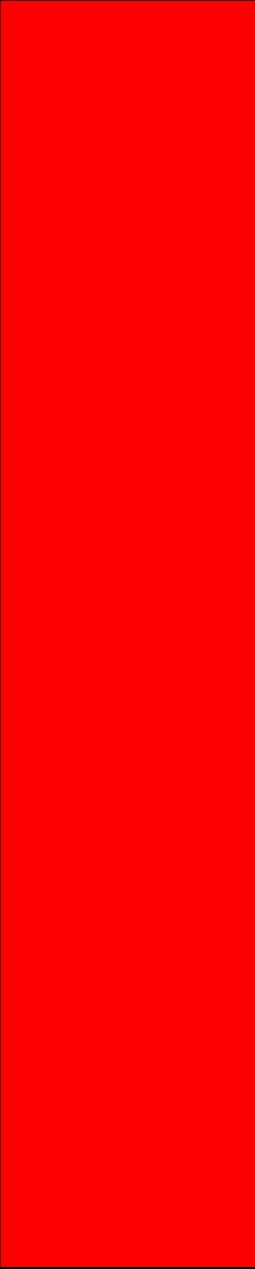
	BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	BANDO PNRR - Servizi e Infrastrutture Sociali	Coordinamento e gestione attività per attivazione progetto finanziato "Re-Esistere in alta quota"	25
	BENESSERE SOCIALE-CULTURALE	BANDO PNRR - Servizi e Infrastrutture Sociali	Coordinamento e gestione attività per attivazione progetto finanziato "Piastra elisoccorso"	10
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	PRIVACY	implementazione attività e adeguamento normativi (google analytics, ecc.)	15
	BENESSERE ECONOMICO	PARTECIPAZIONE ALTRI BANDI REGIONALI, NAZIONALI ED EUROPEI	Disamina e valutazione (Es. Alcotra "ENSAN", ulteriori bandi PNRR, Bandi fondazioni Bancarie, ecc.)	20
	BENESSERE AMBIENTALE	PMO	rendicontazione PMO 2022	15

Apporto dei singoli settori alle prospettive di Benessere del Valore Pubblico









AZIONI POSITIVE PARI OPPORTUNITA'

Obiettivo
1

• Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

Obiettivo
2

• Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Obiettivo
3

• Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Obiettivo
4

• Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale

Obiettivo
5

• Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (nonché utilizzo dello smart working)

Obiettivo
6

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

OBIETTIVO 1

AMBITO D'AZIONE: ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 1° GENNAIO 2022

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 86

DONNE: 49

UOMINI: 37

A questi vanno aggiunti i dipendenti in servizio a tempo determinato, suddivisi in:

DONNE: 03

UOMINI: 01

Per un totale complessivo di 90 dipendenti di cui 52 donne e 38 uomini.

OBIETTIVO 2

AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO

L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna a far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;

- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

L'Ente, ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e dall'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 24 del 29.12.2015 ha approvato il Codice di Comportamento interno dell'Ente.

L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna anche a costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Fiducia, gli opportuni provvedimenti.

OBIETTIVO 3

AMBITO D'AZIONE: ASSUNZIONI

Non esistono possibilità per l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n.903/77 – n. 125/91 – D. Lgs. n. 196/2000.

L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo; l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

AMBITO D'AZIONE: ASSEGNAZIONE DEL POSTO

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi di cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionali dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 4

AMBITO D'AZIONE: FORMAZIONE

Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e per gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time (l'Ente predilige lo svolgimento della formazione online).

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo periodo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Enti durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;

L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna a favore il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari e/o di salute sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

OBIETTIVO 5

AMBITO D'AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE SMART WORKING

L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando, da sempre, particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione" di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 e smi.

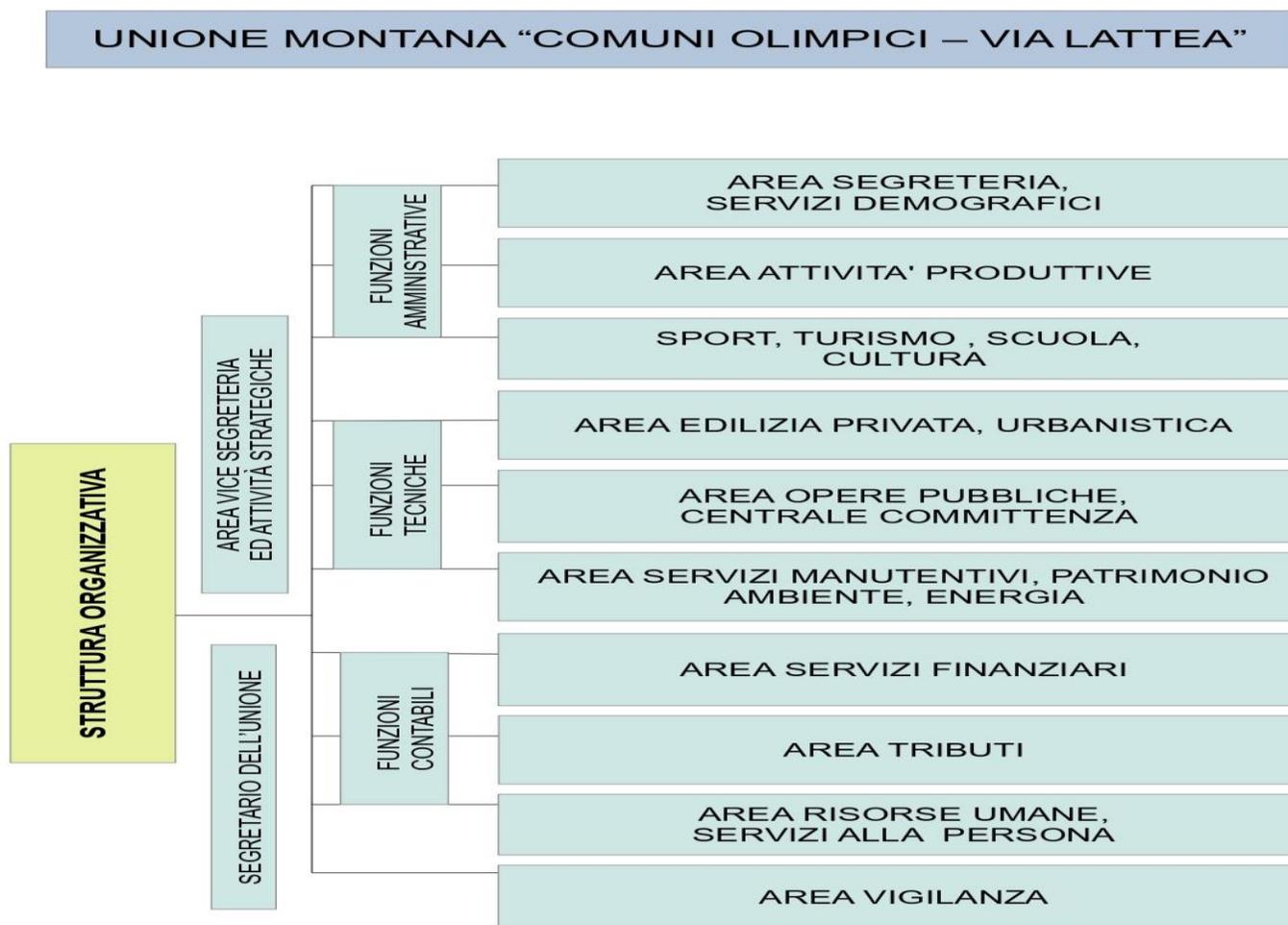
L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna ad inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

La situazione epidemiologica da Covid-19 ha reso necessaria l'adozione di diversi provvedimenti da parte del Governo in materia di attività lavorativa in smart working semplificato nelle istituzioni pubbliche al fine di tutelare la salute dei dipendenti e, contemporaneamente, garantire il normale funzionamento delle amministrazioni, prevedendo, tra l'altro, la modalità di lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla normativa emanata in tal senso, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" ha costantemente favorito l'utilizzo dello smart working a favore del personale dipendente (si precisa che tutte le procedure informatiche in uso nell'Ente sono accessibili da remoto, incluso il centralino telefonico Voip, e che alla quasi totalità del personale dipendente è stato fornito in uso un notebook). Stante l'avvicinarsi della conclusione del periodo emergenziale, l'Ente si riserva, comunque, di valutare l'attivazione di ulteriori misure organizzative per mantenere lo smart working quale possibile modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (il prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019/2021, in corso di approvazione, affronterà ulteriori dettagli circa l'applicazione dello smart working).

	<p><u>OBIETTIVO 6</u></p> <p><u>AMBITO D'AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE</u></p>
	<p>Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).</p> <p>Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.</p> <p>Tempestiva comunicazione per neo mamme e neo papà circa le opportunità previste e relativamente ai vari tipi di permesso e di congedo.</p>
<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n.2 del 27.01.2022 e confermato in linea sostanziale con il presente PIAO.</p> <p>Il sistema di monitoraggio è indicato nell'apposita sezione del PIAO.</p>

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa



ORGANIGRAMMA

Segretario dell'Unione – Diego JOANNAS

Vice Segreteria e Attività Strategiche – Valeria TISSERAND

Area Segreteria Servizi Demografici – Cristina SASU

Area Sport, Turismo, Scuola, Cultura – Simona BALLARIO

Area Servizi Manutentivi, Patrimonio, Ambiente, Energia – Serena ALBIS

Area Vigilanza – Massimo BLANC

Area Servizi Finanziari – Silvana BELTALMIO

Area Opere Pubbliche – Centrale di Committenza – Giorgio Marco FASANO

Area Risorse Umane – Servizi Alla Persona – Irma MALLIN

Area Attività Produttive – Valentina JACOB

Area Edilizia Privata - Urbanistica – Federico ROL

Area Tributi – Silvia PRATO

<p>3.2 Organizzazione e del lavoro agile</p>	<p>L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato</p> <p>Fermo restando l'attivazione dell'istituto di relazione sindacale del “Confronto”, l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.</p> <p>L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha 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. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto con le OO.SS avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.</p> <p>Ai fini dell'attivazione del lavoro agile dovrà provvedersi alla stipula dell'accordo individuale.</p> <p>L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato; b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
---	---

e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 CCNL (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto

di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente. Attualmente l'ente ha disciplinato il Lavoro Agile (POLA), con le deliberazioni di Giunta dell'Unione n. 59 del 22/12/2021, n. 26 del 29/04/2022 e n. 38 del 22/06/2022. Dette previsioni rimangono efficaci in relazione agli istituti non disapplicati in seguito alle sopravvenute disposizioni legislative e/o contrattuali.

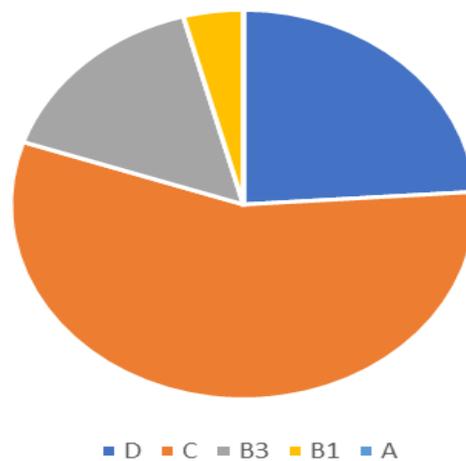
La materia sarà, successivamente, oggetto di apposita disciplina di dettaglio sulla quale saranno attivate le previste relazioni sindacali (informazione – confronto), rappresentando che – in questa fase – non si introduce alcuna disciplina regolatoria.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Personale al 31.12 dell'anno precedente

CATEGORIA	POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO	POSTI COPERTI MEDIANTE TIPOLOGIE DIVERSE DAL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	TOTALE
D	22	1	23
C	45	9 <i>(di cui 5 Somm.Lavoro)</i>	54
B3	13	2	15
B1	4	0	4
A	0	0	0
TOTALE	84	12 <i>(7 t.det. + 5 Somm.Lav.)</i>	96

composizione dipendenti per categorie



Composizione di genere del personale dell'ente

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
D	7	16
C	19	35
B	15	3
A	0	0
TOTALE	41	54

PERSONALE ATTUALMENTE ASSEGNATO ALLE AREE

AREA ATTIVITÀ PRODUTTIVE				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
JACOB VALENTINA	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
MARCUZZI MADDALENA	C	86,11%	Indeterminato	Istruttore
REINA ERICA GIUSEPPINA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
RICCI VALERIA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
RIVETTA FABRIZIO	D	100%	Indeterminato	Funzionario Elevata Qualificazione
AREA EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
ROL FEDERICO	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
ARBIA FRANCO	C	100%	Indeterminato	Istruttore
BONNIN MICHELA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
CATTANEO BARBARA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
DAL COL IRENE	D	100%	Determinato	Funzionario Elevata Qualificazione
RIVOIRO TIZIANA	C	83,33%	Indeterminato	Istruttore
SITA' ELENA	D	100%	Indeterminato	Funzionario Elevata Qualificazione
AREA OPERE PUBBLICHE CENTRALE COMMITTENZA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
FASANO GIORGIO MARCO	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
BRUNO CORRADO	D	100%	Indeterminato	Funzionario Elevata Qualificazione
GADRINO ANDREA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
GATTI FEDERICA	C	100%	Determinato	Istruttore
TREMANTE STEFANO	C	100%	Determinato	Istruttore
AREA POLIZIA MUNICIPALE				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
BLANC MASSIMO	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
BOURLLOT ROBERTO	C	100%	Indeterminato	Istruttore
CASAGRANDE DOMENICO	B	55,56%	Indeterminato	Operatore Esperto
CASU CHRISTIAN	C	100%	Indeterminato	Istruttore
HERITIER SILVIO	D	100%	Indeterminato	Funzionario Elevata Qualificazione
INVERSO MARINELLA	C	83,33%	Indeterminato	Istruttore

MANFREDI SALVATORE	C	100%	Indeterminato	Istruttore
MAZZOLENI ELENA	B	77,78%	Indeterminato	Operatore Esperto
MODARELLI SALVATORE	C	100%	Indeterminato	Istruttore
OLDANI GABRIELE	C	100%	Indeterminato	Istruttore
PELISSERO GIAMPIERO	C	100%	Indeterminato	Istruttore
PRATO FABIO	C	100%	Indeterminato	Istruttore
ROUX SARA	C	83,33%	Indeterminato	Istruttore
RUSSO ALESSIO	C	100%	Indeterminato	Istruttore
SERMINATO CLAUDIO	D	100%	Indeterminato	Funzionario Elevata Qualificazione
VASCHETTO LUISA	D	100%	Indeterminato	Funzionario Elevata Qualificazione
AREA RISORSE UMANE SERVIZI ALLA PERSONA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
MALLEN IRMA	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
FRANCO MAURA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
PEYROLO ENRICO	C	100%	Indeterminato	Istruttore
AREA SEGRETERIA SERVIZI DEMOGRAFICI				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
SASU CRISTINA	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
BELLET SILVIA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
BERMOND ELENA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
BONOMO ALICE	C	100%	Indeterminato	Istruttore
BROSO VIRGINIA	B	69,44%	Indeterminato	Operatore Esperto
BRUZZESE CATERINA	C	100%	Determinato	Istruttore
CORIO ELENA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
CUSIMANO MARCO	B	69,44%	Indeterminato	Operatore Esperto
MORINO SILVIA	D	83,33%	Indeterminato	Funzionario Elevata Qualificazione
PONCET ERICA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
RUGGIERO SIMONA	C	100%	Determinato	Istruttore
SASU CARLA	C	69,44%	Indeterminato	Istruttore

UGHETTO ORNELLA	C	69,44%	Indeterminato	Istruttore
AREA SERVIZI FINANZIARI				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
BERTALMIO SILVANA	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
ALLIZOND ROBERTA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
ANDREOLOTTI ROBERTA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
BASOTTI FRANCESCA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
BERMOND SILVIO	C	100%	Determinato	Istruttore
CAVALLERO MANUELA S.	C	100%	Indeterminato	Istruttore
COLTURI RENATA	D	100%	Indeterminato	Funzionario Elevata Qualificazione
MARTIN MIRANDA	C	88,89%	Indeterminato	Istruttore
MASCIA SAMANTHA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
TERRAMEO SIMONA	C	100%	Determinato	Istruttore
AREA SERVIZI MANUTENTIVI PATRIMONIO AMBIENTE ENERGIA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
ALBIS SERENA	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
AMBROSIO SILVIA S.	D	100%	Indeterminato	Funzionario Elevata Qualificazione
AMPRIMO ALESSANDRINA	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
ARTUSO MICHELE	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
BERAUDON OSVALDO	B	100%	Determinato	Operatore Esperto
BERTON STEFANIA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
BRUN ALESSANDRO	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
CARIANI SILVIA	C	88,89%	Indeterminato	Istruttore
CORBELLI MARZIA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
DALLA VALLE GIORGIO	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
DEMICHELIS WALTER	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
FAURE CAIRE DAVIDE	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
GAY FABRIZIO	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
GILI ALESSANDRO	C	100%	Determinato	Istruttore

HERITIER MARTINA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
MANZON SIMONE	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
PASSET NIKI	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
PERRON ALESSANDRO	C	100%	Determinato	Istruttore
PREGNOLATO FEDERICO	C	100%	Determinato	Istruttore
SALA NINO	B	50,00%	Indeterminato	Operatore Esperto
SCAINI DAVIDE	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
VIALE MATTEO	B	100%	Indeterminato	Operatore Esperto
ZANIN CRISTIAN	B	50,00%	Determinato	Operatore Esperto
AREA SPORT TURISMO SCUOLA CULTURA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
BALLARIO SIMONA	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
ARLAUD ALESSANDRA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
ENRIETTA PAOLA	C	83,33%	Indeterminato	Istruttore
PAGLIANO STEFANO	C	100%	Indeterminato	Istruttore
AREA TRIBUTI				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
PRATO SILVIA	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
CESTARELLO TINA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
DONEDA PAOLA	D	100%	Indeterminato	Funz. Elev. Qualif.
GAGNOR GIULIANO	C	100%	Indeterminato	Istruttore
GORLIER ENRICA	C	66,67%	Indeterminato	Istruttore
LONGO ALESSANDRA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
POLIDORI ANTONELLA	C	100%	Indeterminato	Istruttore
AREA VICE SEGRETERIA ED ATTIVITA' STRATEGICHE				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
TISSERAND VALERIA	D	100%	Indeterminato	Funz.Elev.Qualif.- Responsabile di Area
MOSELE SERENA	D	100%	Indeterminato	Funz. Elev. Qualif.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.

Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

Capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti.

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il “valore-soglia”, dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).

Rispetto del comma 557 (o 562), della Legge 296/2006.

Obbligo di programmazione del rientro, nell’arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

In caso di mancato raggiungimento dell’obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto approvato.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).

Rispetto dell’art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

Rispetto nell’anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell’ultimo rendiconto approvato.

Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che ha accolto parzialmente la richiesta dell'ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- ✓ assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- ✓ assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);

- ✓ assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- ✓ quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- ✓ assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);
- ✓ stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Abitanti (Fascia)	Valore soglia enti virtuosi	Valore soglia massimo	Valore soglia Unione	
da 3.000 a 4.999	27,2%	31,2%	20,81	
CAPACITA' ASSUNZIONALE MASSIMA 2023				
SPESA PERSONALE 2018	SPESA TEORICA MASSIMA PERSONALE 2023	SPESA DI PERSONALE 2022	INCREMENTO SPESA MASSIMO	INCREMENTO SPESA RESIDUO
A	B	C	Art.5 - DPCM 17/3/2020	E=(B-C)
3.395.315,11	5.843.945,25	4.472.055,34	€ 814.865,31	1.371.889,91

Requisiti normativi ai fini assunzionali:

- ✓ non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale
- ✓ non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto
- ✓ sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
- ✓ L'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000

Requisiti adempimentali:

- ◇ invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
- ◇ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
- ◇ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
- ◇ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione

STRUTTURA ORGANIZZATIVA A SEGUITO DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

CATEGORIA	POSTI COPERTI	NUOVO MODELLO DI CLASSIFICAZIONE	DI CUI POSTI NON A TEMPO INDETERMINATO
D	23	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1
C	45	Area degli Istruttori	9
B3	11	Area degli Operatori esperti	2
B1	4		
A	0	Area degli Operatori	
TOTALE	83		12

Non sono state rilevate eccedenze di personale.

Nella definizione del fabbisogno a tempo indeterminato, l'ente ritiene di porre in essere le seguenti strategie di reclutamento:

- a) in primo luogo, si procede – prudenzialmente – a “congelare” parte della capacità assunzionale al fine di essere nelle condizioni di garantire la trasformazione dei rapporti di lavoro, attualmente in regime di part-time su domanda del dipendente, in rapporti di lavoro a tempo pieno.
- b) In secondo luogo, nel fabbisogno si prevede l'eventuale sostituzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, con rapporti di lavoro a tempo indeterminato, per categorie corrispondenti e, pertanto, nel breve periodo ad invarianza finanziaria.

Definizione del fabbisogno a tempo indeterminato								
CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI	CESSAZIONI 2023	FABBISOGNO 2023	CESSAZIONI 2024	FABBISOGNO 2024	CESSAZIONI 2025	FABBISOGNO 2025	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	23	0	3	0	0	0	0	26
Area degli Istruttori	45	0	12 c (3part time)	0	0	0	0	57
Area degli Operatori esperti	15	0	2	0	0	0	0	17
Area degli Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	83	0	17	0	0	0	0	100

RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DAL TEMPO INDETERMINATO		
Numero	Tipologia	Soggetti a limite tetto lavoro flessibile
7	Tempo determinato	SI
5	Somministrazione di lavoro a tempo determinato	SI

L'Unione si riserva di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

DETTAGLIO PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO SETTORI ORGANIZZATIVI

AREA	TRIBUTI													
SEDI DI ATTIVITA'	Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere													
	2023									FABBISOGNO				
PERSONALE IN SERVIZIO E FABBISOGNO			TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO			
			FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME	
	Descrizione	SEDE PREVALENTE	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
	Responsabile di Area	COMUNE DI CESANATORINESE	1	D2							1	D		
	part time (66,67%)	COMUNE DI PRAGELATO			1	C4					1	C		
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C4							1	C		
		COMUNE DI SESTRIERE	1	C5							1	C		
		COMUNE DI SESTRIERE	1	D2							1	D		
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C1							1	C		
		COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C1							1	C		
		6		1		0		0		7		0		
		7									7			

AREA	ATTIVITA' PRODUTTIVE															
SEDI DI ATTIVITA'	Cesana Torinese, Claviere, Prapelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere															
	2023									FABBISOGNO						
PERSONALE IN SERVIZIO E FABBISOGNO	Descrizione	SEDE PREVALENTE	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO					
			FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME			
	Responsabile di Area	part time (86,11%)														
	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.		
			COMUNE DI CESANA TORINESE	1	D2								1	D		
			COMUNE DI CESANA TORINESE / COMUNE DI SAUZE D'OULX			1	C3						1	C		
			COMUNE DI CESANA TORINESE / COMUNE DI PRAGELATO	1	C1								1	C		
			COMUNE DI CESANA TORINESE												1	C
		COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C1								1	C			
			3		1		0		0			4		1		
			4						5							

AREA	SPORT, TURISMO, SCUOLA, CULTURA													
SEDI DI ATTIVITA'	Cesana Torinese, Claviere, Prapelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx (solo parte scuola) e Sestriere													
	2023										FABBISOGNO			
PERSONALE IN SERVIZIO E FABBISOGNO			TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO			
			FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME	
	Descrizione	SEDE PREVALENTE	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
	Responsabile di Area	COMUNE DI SESTRIERE	1	D2							1	D		
	part time (66,67%)	COMUNE DI SESTRIERE			1	C5					1	C		
		COMUNE DI SESTRIERE	1	C1							1	C		
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C2							1	C		
		COMUNE DI SESTRIERE											1	C
		3		1		0		0		4		1		
		4								5				

AREA	EDILIZIA PRIVATA / URBANISTICA													
SEDI DI ATTIVITA'	Cesana Torinese, Claviere, Prapelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere													
	2023										FABBISOGNO			
PERSONALE IN SERVIZIO E FABBISOGNO			TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO			
			FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME	
	Descrizione	SEDE PREVALENTE	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
	Responsabile di Area	COMUNE DI SESTRIERE / COMUNE DI PRAGELATO	1	D5							1	D		
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	D1							1	D		
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C2							1	C		
		COMUNE DI SETRIERE / COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C4							1	C		
		COMUNE DI SESTRIERE / COMUNE DI SAUZE DI CESANA	1	C3							1	C		
		COMUNE DI SESTRIERE / COMUNE DI PRAGELATO	1	C1							1	C		
	Art. 110, 2° comma	COMUNE DI SETRIERE / COMUNE DI CESANA TORINESE					1	D1			1	D		
		6		0		1		0		7		0		
		7								7				

AREA	OPERE PUBBLICHE E CENTRALE DI COMMITENZA													
SEDI DI ATTIVITA'	Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere													
	2023										FABBISOGNO			
PERSONALE IN SERVIZIO E FABBISOGNO			TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO			
			FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME	
	Descrizione	SEDE PREVALENTE	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
	Responsabile di Area	COMUNE DI CESANATORINESE / COMUNESAUZE D'OULX	1	D4							1	D		
	contratto a tempo determinato (somministrazione lavoro) in scadenza al 14/08/2023)	COMUNE DI CESANATORINESE					1	C1			1	C		
		COMUNE DI CESANATORINESE	1	C1										
		COMUNE DI CESANATORINESE									1	D		
	contratto a tempo determinato (somministrazione lavoro) in scadenza al 31/07/2023	COMUNE DI CESANATORINESE					1	C1			1	C		
		COMUNE DI CESANATORINESE			1	D							1	D
		2		1		2		0		4		1		
		5								5				

AREA	RISORSE UMANE E SERVIZI ALLA PERSONA													
SEDI DI ATTIVITA'	Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere													
	2023										FABBISOGNO			
PERSONALE IN SERVIZIO E FABBISOGNO			TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO			
			FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME	
	Descrizione	SEDE PREVALENTE	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
	Responsabile di Area	COMUNE DI CESANA TORINESE	1	D4							1	D		
		COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C4							1	C		
		COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C4							1	C		
												1	C	
		3		0		0		0		3		1		
		3								4				

AREA		SEGRETERIA E SERVIZI DEMOGRAFICI											
SEDI DI ATTIVITA'		Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere											
		2023								FABBISOGNO			
		TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO			
		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME	
Descrizione	SEDE PREVALENTE	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
Responsabile di Area	COMUNE DI PRAGELATO	1	D4							1	D		
	COMUNE DI PRAGELATO			1	C3					1	C		
	COMUNE DI PRAGELATO			1	C4					1	C		
	COMUNE DI CESANA	1	C2							1	C		
	COMUNE DI CESANA	1	C4							1	C		
	COMUNE DI CLAVIERE	1	C1							1	C		
	COMUNE DI SESTRIERE	1	C1							1	C		
tempo determinato	COMUNE DI SESTRIERE					1 **	C						
	COMUNE DI SESTRIERE									1 ***	C		
tempo determinato						1 ****	C						
part time (83,33%)	COMUNE DI SAUZE D'OULX			1	D2					1	D		
	COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C1							1	C		
ASSUNZIONE LEGGE68/99	COMUNE DI PRAGELATO			1	B3							1	B
ASSUNZIONE LEGGE68/99	COMUNE DI SESTRIERE			1	B3							1	B
		6		5		2		0		10		2	
		13								12			

* dipendente in congedo di maternità dal 04/11/2022

** sostituzione dipendente in congedo di maternità *** dipendente collocato a riposo dal 01/12/2022 (da sostituire) **** sostituzione dipendente collocato a riposo

AREA	SERVIZIO FINANZIARIO														
SEDI DI ATTIVITA'	Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere														
	2023									FABBISOGNO					
	Descrizione	SEDE PREVALENTE	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO				
			FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		
			N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	
PERSONALE IN SERVIZIO E FABBISOGNO	Responsabile di Area	COMUNE DI SESTRIERE	1	D6							1	D			
		COMUNE DI CESANA TORINESE	1	D3							1	D			
		COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C1							1	C			
	tempo determinato fino al 30/09/2023 (da graduatoria concorso)	COMUNE DI CESANA TORINESE					1	C			1	C			
	part time 88,89%	COMUNE DI PRAGELATO			1	C1					1	C			
		COMUNE DI PRAGELATO	1	C1							1	C			
		COMUNE DI SESTRIERE	1	C1							1	C			
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C1							1	C			
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C4							1	C			
		COMUNE DI SAUZE DICESANA									1	D			
				7		1		1		0		10		0	
				9						10					

AREA	VIGILANZA																	
SEDI	Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere																	
	2023										FABBISOGNO							
PERSONALE IN SERVIZIO E FABBISOGNO		TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				
		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME	PART TIME			
	Descrizione	SEDE PREVALENTE	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
	Responsabile	COMUNE DI CESANA	1	D4							1	D						
		COMUNE DI CESANA	1	C4							1	C						
		COMUNE DI CESANA	1	C1							1	C						
		COMUNE DI CESANA			1	C3					1	C						
		COMUNE DI CESANA CLAVIERE	1	D2							1	D						
		COMUNE DI PRAGELATO	1	C4							1	C						
		COMUNE DI PRAGELATO	1	C1							1	C						
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C3							1	C						
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C3							1	C						
		COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	D3							1	D						
	ASSUNZIONE LEGGE68/99	COMUNE DI SAUZE D'OULX			1	B3							1	B				
	servizi amministrativi	COMUNE DI SAUZE D'OULX			1	B5					1	B						
		COMUNE DI SESTRIERE	1	D2							1	D						
		COMUNE DI SESTRIERE	1	C1							1	C						
		COMUNE DI SESTRIERE	1	C1							1	C						
	ASSUNZIONE LEGGE68/99	COMUNE DI SAUZE D'OULX			1	C3					1	C						
	assunzioni stagionali	COMUNE DI SESTRIERE													1	C		
assunzioni stagionali	COMUNE DI SESTRIERE													1	C			
		12		4		0		0		15		1		2		0		
		16								18								

AREA	SERVIZI MANUTENTIVI, PATRIMONIO, AMBIENTE, ENERGIA												
SEDI DI ATTIVITA'	Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere												
	2023									FABBISOGNO			
Descrizione	SEDE PREVALENTE	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO			
		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME	
		N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
Responsabile di Area	COMUNE DI SESTRIERE	1	D1							1	D		
	COMUNE DI SESTRIERE	1	D3							1	D		
	COMUNE DI SESTRIERE	1	B4							1	B		
tempo determinato (da graduatoria concorso)	COMUNE DI SESTRIERE									1 *	B3		
	COMUNE DI SESTRIERE					1	B3						
	COMUNE DI SESTRIERE	1	B7							1	B		
	COMUNE DI PRAGELATO	1	C3							1	C		
	COMUNE DI PRAGELATO	1	B3							1	B3		
	COMUNE DI PRAGELATO	1	B2							1	B		
part time (50%)	COMUNE DI PRAGELATO											1 **	B
part time (50%)	COMUNE DI PRAGELATO							1	B3				
tempo determinato (somministrazione lavoro fino al 31/01/2023)	COMUNE DI SAUZE D'OULX					1	C			1	C		
tempo determinato (somministrazione lavoro fino al 30/06/2023)	COMUNE DI SAUZE D'OULX					1	C			1	C		

	COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	B5							1	B		
	COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	B6							1	B		
	COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	B5							1	B		
	COMUNE DI CLAVIERE	1	C2							1	C		
	COMUNE DI CESANA TORINESE	1	B3							1	B		
	COMUNE DI CESANA TORINESE			1	C1					1	C		
tempo determinato (somministrazione lavoro fino al 31/01/2023)	COMUNE DI SESTRIERE					1	C			1	C		
	COMUNE DI CESANA TORINESE	1	B3							1	B		
	COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	B3							1	B		
tempo determinato (somministrazione lavoro assunzione dal 09/01/2023 al 08/07/2023)	COMUNE DI CESANA TORINESE					1	C			1	C		
	COMUNE DI CESANA TORINESE	1	D3							1	D		
	COMUNE DI CLAVIERE / SAUZE DI CESANA					1	B			1	B		
	COMUNE DI SESTRIERE					1	B			1	B		
		15		1		7		1		23		1	
		24								24			
* dipendente deceduto in data 15/03/2022 (temporaneamente sostituito con contratto a tempo determinato)													
** dipendente in aspettativa non retribuita dal 19/05/2022 (temporaneamente sostituito con contratto a tempo determinato)													

AREA	FUNZIONI DI COORDINAMENTO (Segretario e Area Vice Segreteria e Funzioni Strategiche)													
SEDI DI ATTIVITA'	Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere													
	2023										FABBISOGNO			
PERSONALE IN SERVIZIO E FABBISOGNO			TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO			
			FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME	
	Descrizione	SEDE PREVALENTE	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
	Segretario	COMUNE DI SESTRIERE / COMUNE DI CESANA TORINESE	IN CARICO AI COMUNI											
	Responsabile Area Vice Segreteria e Funzioni Strategiche	COMUNE DI CESANA TORINESE	1	D4							1	D		
	tempo determinato fino al 30/04/2023 (da graduatoria concorso)	COMUNE DI CESANA TORINESE					1	C			1	C		
		COMUNE DI CESANA TORINESE / SESTRIERE					1	D			1	D		
		1		0		2		0		3		0		
		3						3						

PIANO ASSUNZIONALE 2023				
	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
ESTERNO	2	12	2	
PROGRESSIONI TRA LE AREE	0	0	0	
Di cui				
IN DEROGA				
ORDINARIE				

PIANO ASSUNZIONALE 2024

Per l'anno 2024 la programmazione delle assunzioni di personale dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" non subirà alcuna variazione rispetto al 2023, fatte salve cessazioni oggi non prevedibili. Inoltre, si provvederà a coprire i posti previsti del 2023 qualora le procedure di assunzione non vengano concluse o attivate nell'anno 2023, anche in pendenza di approvazione del PIAO 2024/2026. Sono comunque autorizzate le assunzioni necessarie al turn over del personale che cesserà nel 2024, ad oggi non prevedibile, anche in pendenza di approvazione del PIAO 2024/2026. Inoltre, nel caso di cessazioni ad oggi non prevedibili, di cui sopra, potranno operarsi le sostituzioni in posti anche nell'area immediatamente inferiore, previa specifica motivazione da esplicitarsi nel provvedimento di avvio della procedura assunzionale.

PIANO ASSUNZIONALE 2025

Per l'anno 2025 la programmazione delle assunzioni di personale dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" non subirà alcuna variazione rispetto al 2023, fatte salve cessazioni oggi non prevedibili, come indicato per l'anno 2024.

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale	3	11	2	0
PT/FT	FT	3 PT 9 FT	FT	-
Modalità di reclutamento				
Selezione Pubblica	X	X	X	
Selezione Centro impiego				
L. 68/99				
Graduatorie altri enti	X	X	X	
Tempistica di attivazione	2023	2023	2023	

PROGRESSIONI TRA LE AREE

	AREA DI DESTINAZIONE				MODALITÀ			
	AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Prog. in deroga	Prog. ordinaria	
AREA DI PROVENIENZA	Istruttori	NESSUNA PREVISIONE DI PROGRESSIONE TRA LE AREE						
	Operatori Esperti							
	Operatori							

SPESA PERSONALE TEORICA PER NUOVE ASSUNZIONI

AREA	RETRIBUZIONE	ONERI PREVIDENZIALI	TOTALE
Funzionari E.Q.	25.146,71	6.960,61	32.107,32
Istruttori	23.175,61	6.415,00	29.590,61
Operatori Esperti	20.620,72	5.707,82	26.328,54
Operatori	19.806,92	5.482,56	25.289,48

SPESA DI PERSONALE AGGIUNTIVA DA FABBISOGNO SU BASE ANNUA

AREA	<i>Numero Assunzioni dall'esterno</i>	<i>Progressioni tra le aree (ordinaria)</i>	<i>Progressioni tra le aree (in deroga)</i>	TOTALE
Funzionari E.Q.	64.214,64	-	-	64.214,64
Istruttori	103.567,14	-	-	103.567,14
Operatori Esperti	-	-	-	-
Operatori	-	-	-	-
TOTALE	167.781,78	-	-	167.781,78

L'incremento di spesa di personale tiene conto solo del personale effettivamente aggiuntivo e, pertanto, non tiene conto delle eventuali trasformazioni di rapporti di lavoro part time (al momento non prevedibili) e della sostituzione di personale a tempo determinato con identiche tipologie di personale a tempo indeterminato in quanto, nella circostanza, gli effetti sulla spesa di personale risulterebbero nulli.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE



Non sono previste modificazioni nell'assegnazione di personale alle aree organizzative in relazione al personale già in servizio.

Il personale neo assunto verrà assegnato alle aree organizzative secondo quanto indicato nello strumento di programmazione del fabbisogno.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

La programmazione delle attività di formazione sarà svolta nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) (Confronto) del CCNL di comparto.

L'Ente intende provvedere alla definizione di linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

Le attività di formazione saranno rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare

	<p>comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.</p> <p>Sarà data, in ogni caso, priorità alle attività di formazione che assumono carattere obbligatorio per legge.</p> <p>Tutta la pianificazione delle attività di formazione sarà definita in applicazione del Capo V Formazione del personale di cui al CCNL 16/11/2022.</p> <p>La materia sarà, successivamente, oggetto di apposita disciplina di dettaglio sulla quale saranno attivate le previste relazioni sindacali (informazione – confronto), rappresentando che – in questa fase – non si introduce alcuna disciplina regolatoria.</p>
--	---

4. MONITORAGGIO

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.

MONITORAGGIO PERIODICO DEL PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Misura 1 - Affidamenti diretti	
Focus controllo	Azioni adottate
Per gli affidamenti di servizi e forniture per i quali si pone, a causa dell'elevato numero di affidamenti diretti per interventi aventi un valore contenuto, il focus è sulla verifica del rispetto del principio della rotazione	

Misura 2 - Procedura concorsuale a tempo indeterminato

Focus controllo	Azioni adottate
Verifica eventuale previsione di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari. Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari.	

Misura 3 – Annullamento in autotutela di accertamenti tributari

Focus controllo	Azioni adottate
Verifica mediante a controllo a campione delle motivazioni che portano ad emettere un atto di annullamento in autotutela	

Misura 4 – Erogazione contributi a fondo perduto

Focus controllo	Azioni adottate
Verifica dei criteri di valutazione per l’ammissione al contributo e, a campione, della fase istruttoria e di valutazione delle domande di finanziamento	

Misura 5 – Riscossione canoni patrimoniali

Focus controllo	Azioni adottate
Verifica a campione dei pagamenti a scadenza rispetto contratti in essere, agli eventuali solleciti	

Misura 6 – Riscossione canoni patrimoniali

Focus controllo	Azioni adottate
Verifica a campione della corretta realizzazione dell'opera pubblica con relative certificazioni correlate e rispetto delle tempistiche di esecuzione	

Misura 7 – Permesso di costruire convenzionato

Focus controllo	Azioni adottate
Controllo a campione al fine di rafforzare le garanzie circa la regolarità degli atti e dei procedimenti	

VERIFICA ATTUAZIONE DELLE MISURE TRASVERSALI

Per ogni settore organizzativo

Settore unità organizzativa	
-----------------------------	--

OBBLIGHI INFORMATIVI DEI DIPENDENTI

	n.	Eventuali misure adottate
comunicazioni pervenute, dai dipendenti, per possibili interferenze con l'attività di ufficio per l'adesione o appartenenza a organizzazioni o associazioni (art. 5 del DPR 62/2013)		
comunicazioni pervenute, dai dipendenti, relative a collaborazioni, a qualunque titolo, con soggetti privati (art. 6, comma 1)		
n. dipendenti in part time < 50%		
n. dipendenti autorizzati allo svolgimento di incarichi esterni		

CONFLITTI DI INTERESSI, ASTENSIONI E RIMOSTRANZE

comunicazioni pervenute, dai dipendenti, relative a possibili conflitti di interessi in determinate procedure amministrative (articoli 6, comma 2 e 7)		
casi di richiesta di astensione dalla partecipazione o stipula di contratti, da parte di dipendenti (art. 14, comma 2, del DPR 62/2013)		
Eventuali segnalazioni dei dipendenti di rimostranze, sull'operato degli uffici, ricevute da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali (art. 14, comma 5 del DPR 62/2013)		

ROTAZIONE				
	n. interventi	Motivi della mancata adozione di provvedimenti di rotazione / Eventuali altre misure finalizzate a garantire l'imparzialità e la correttezza dell'azione amministrativa		
Eventuali provvedimenti di rotazione del personale o redistribuzione di attività procedimentali				
NOMINA DI COMMISSIONI				
	n. provvedimenti di nomina di	n. verifiche sulla conferibilità e compatibilità	n. contestazioni / rilievi	n. eventuali revoche
n. provvedimenti di nomina di commissioni relativi a contratti pubblici				
MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI				
	numero	Tipo di provvedimento	eventuali misure adottate	
Segnalazioni per mancato rispetto dei tempi				
n. richieste di indennizzo da ritardo				
n. richieste di danno da ritardo				
n. interventi di commissari ad acta				
Eventuali altre criticità da segnalare				
FORMAZIONE				
	n. dip. soggetti all'obbligo formativo	n. dip. che hanno partecipato alla formazione	Eventuali osservazioni	
formazione per personale				

PROCEDIMENTI SANZIONATORI		
	procedimenti disciplinari avviati e sanzioni comminate	
	segnalazioni di illeciti ricevute	
	eventuali criticità riscontrate nell'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione	
	Eventuali proposte di aggiornamento del piano	

CONCLUSIONI	<p>Le finalità del PIAO sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione; - assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. <p>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.</p> <p>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.</p>
RIFERIMENTI NORMATIVI	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ il Piano della performance ➤ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ➤ il Piano organizzativo del lavoro agile ➤ il Piano triennale dei fabbisogni del personale <p>- 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.</p>

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.



UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI - VIA LATTEA"

Piano triennale di prevenzione della corruzione e
della trasparenza

(PTPCT)

2023-2025

Documento allegato al PIAO 2023_2025 dell'Unione Montana Comuni Olimpici Via lattea quale
aggiornamento al PTPCT 2022-2024

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

Introduzione

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione secondo una strategia articolata su due livelli: nazionale e decentrato. A livello nazionale, un ruolo fondamentale è svolto dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). A livello decentrato ogni pubblica amministrazione definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che, sulla base delle indicazioni contenute nel P.N.A., rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione all’interno dell’Ente. Questa duplice articolazione garantisce da un lato l’attuazione coordinata delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e di tutela della trasparenza elaborate a livello nazionale e internazionale, dall’altro consente alle singole amministrazioni di predisporre soluzioni mirate in riferimento alla propria specificità.

Il presente documento riporta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) dell’Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea” (della quale fanno parte i Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d’Oulx e Sestriere) nel rispetto di quanto previsto dal c. 5 dell’art. 1 della Legge n. 190/2012.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 – 2025 dell’Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea” si articola nei seguenti contenuti:

1. Presentazione del piano

- 1.1. Impostazione del documento*
- 1.2. Soggetti coinvolti e articolazione delle responsabilità sulla prevenzione della corruzione*
- 1.3. Aggiornamenti al Piano*
- 1.4. Organizzazione dell’Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea”*

2. Gestione de rischio di corruzione

- 2.1. Il modello dell’Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea”*
- 2.2. Analisi del contesto*
 - 2.2.1. Contesto esterno*
 - 2.2.2. Contesto interno*
 - 2.2.3. Mappatura processi*
- 2.3. Valutazione del rischio*
 - 2.3.1. Individuazione ed analisi dei rischi*
 - 2.3.2. Ponderazione rischio*
- 2.4. Identificazione delle misure di prevenzione*
- 2.5. Programmazione, monitoraggio e controllo delle misure e del piano*

- 2.5.1. *Programmazione degli interventi di attuazione delle misure di prevenzione*
- 2.5.2. *Monitoraggio del Piano e delle misure*
- 2.5.3. *Rendicontazione degli obiettivi conseguiti ed aggiornamento del Piano*

3. *Sezione trasparenza*

- 3.1. *Introduzione*
- 3.2. *Obiettivi strategici*
- 3.3. *Articolazione delle responsabilità*
- 3.4. *Obiettivi operativi*

4. *Le altre misure*

- 4.1. *Introduzione*
- 4.2. *Il codice di comportamento*
- 4.3. *Le misure sul personale*
- 4.4. *I rapporti con l'esterno*

Per chiarezza espositiva occorre ricordare che il concetto di corruzione sotteso alla normativa di settore, al P.N.A. e al piano triennale comunale esorbita dalle fattispecie disciplinate dal codice penale, poiché va inteso in un'accezione ampia che comprende l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione e tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, un soggetto pubblico abusa del potere attribuitogli e, più in generale, della propria posizione al fine di ottenere vantaggi privati. In pratica rilevano tutti i casi in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione, nel senso di una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa, causato dall'uso per interessi privati delle funzioni pubbliche attribuite. Tale orientamento, in precedenza già evidenziato sia nella deliberazione CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione) n. 72/2013, di definizione del PNA 2013, sia nella determinazione A.N.AC. n. 8/2015, è stato confermato nelle determinazioni A.N.AC. n. 381 del 03 agosto 2016 e n. 12 del 28 ottobre 2015 secondo cui il concetto di corruzione a cui fa riferimento la L. n. 190/2012, preso a riferimento per la predisposizione del presente piano, è da intendersi con un'accezione più estesa "dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la "maladministration", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse."

Normativa e prassi di riferimento

Di seguito si riporta l'elenco aggiornato dei riferimenti normativi e di prassi che sottendono alla predisposizione del presente piano:

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge 4 marzo 2009, n. 15: "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti"
- Deliberazione n. 105/2010 della CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione): "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (articolo 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)"
- Linee Guida per i siti web della PA del 29 luglio 2011, previste dalla Direttiva del 26 novembre 2009, n. 8, del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, che hanno inteso suggerire alle PA criteri e strumenti per la riduzione dei siti web pubblici obsoleti e per il miglioramento di quelli attivi, in termini di principi generali, modalità di gestione e aggiornamento, contenuti minimi;
- Deliberazione n. 2/2012 della CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione): "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"
- Legge 6 novembre 2012, n. 190: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione."
- Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235: "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190"
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33: "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39: "Disposizioni in materia di inconferibilità e 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 "
- Decreto del presidente della repubblica 16 aprile 2013, n. 62: "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- Decreto legge 21 giugno 2013, n. 69: "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia.

convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 98”

- Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101: “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125”
- Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto “legge 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”
- Deliberazione n. 15/2013 della CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione): “Organo competente a nominare il responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni”
- Deliberazione n. 50/2013 della CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione): “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”
- Deliberazione n. 71/2013 della CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione): “Attestazioni OIV sull’assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l’anno 2013 e attività di vigilanza e controllo della Commissione”
- Deliberazione n. 72/2013 della CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione): “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”
- Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica e relativi allegati e tavole di sintesi
- Deliberazione n. 75/2013 della CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione): “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)”
- Deliberazione n. 77/2013 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione: “Attestazioni OIV sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno 2013 e attività di vigilanza e controllo dell’Autorità”
- Circolare n.2/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: “d. lgs. 33 del 2013 – attuazione della trasparenza”
- Comunicazione della CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione) ad oggetto: “Natura del termine del 31 marzo 2013 per l’adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione e iniziative delle amministrazioni e degli enti”
- Intesa sancita in sede di Conferenza unificata del 24 luglio 2013, ad oggetto “Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali per l’attuazione dell’articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione””
- “Rapporto sul primo anno di attuazione della Legge 190/2012” elaborato dall’A.N.AC. nel dicembre 2013
- Circolare della Funzione Pubblica n. 1/2014, ad oggetto: “Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al decreto

legislativo 14 marzo 2013, n. 33: in particolare, gli enti economici e le società controllate e partecipate”;

- Nota ANCI del gennaio 2014 ad oggetto: *“Informativa sull’adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione”*
- art. 8 del DL 66/2014 conv. dalla L. 89/2014, ad oggetto *“Trasparenza e razionalizzazione della spesa pubblica per beni e servizi”;*
- Decreto 24 giugno 2014, n. 90 - Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari
- art. 19 del DL 90/2014 conv. dalla L. 114/2014, ad oggetto: *“Soppressione dell’Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell’Autorità nazionale anticorruzione”*
- art. 24bis del DL 90/2014 conv. dalla L. 114/2014, ad oggetto *“Obblighi di trasparenza per le pubbliche amministrazioni”;*
- *“Criteri generali in materia di Incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche”* elaborati dal tavolo tecnico previsto dall’Intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013 e pubblicati nel Luglio 2014;
- Protocollo di intesa tra A.N.AC. e Ministero dell’Interno del 15 luglio 2014;
- DPCM 22 settembre 2014 ad oggetto: *“Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni”*
- Comunicato dell’A.N.AC. del 15 ottobre 2014, ad oggetto: *“L’istituto dell’accesso civico: responsabilità delle pubbliche amministrazioni e opportunità per la società civile”*
- Deliberazione n. 144/2014 dell’A.N.AC.: *“Obblighi di pubblicazione concernenti gli organi di indirizzo politico nelle pubbliche amministrazioni”*
- Deliberazione n. 146/2014 dell’A.N.AC.: *“esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale anticorruzione e dal piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell’attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati”*
- Deliberazione n. 148/2014 dell’A.N.AC.: *“Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno 2014 da parte delle pubbliche amministrazioni e attività di vigilanza e controllo dell’Autorità”*
- Determinazione n. 6/2015 dell’A.N.AC. *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*
- Determinazione n. 8/2015 dell’A.N.AC. *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto*

privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”

- Determinazione n. 12/2015 dell’A.N.AC. ad oggetto *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*
- Art. 7 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”* della L. 124/2015 ad oggetto *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*
- Determinazione n.831/2016 dell’A.N.AC. *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*
- Determinazione n. 833/2016 dell’A.N.AC. *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*
- Delibera n. 1309/2016 dell’A.N.AC. *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione e delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013”*
- Delibera n. 1310/2016 dell’A.N.AC. *“Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016”*
- Comunicato dell’A.N.AC. del 06/02/2017, ad oggetto Report finale *“Analisi istruttoria per l’individuazione di indicatori di rischio corruzione e di prevenzione e contrasto nelle amministrazioni pubbliche coinvolte nella politica di coesione”*
- Delibera n. 236/2017 dell’A.N.AC. *“Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017 e attività di vigilanza dell’Autorità”*
- Determinazione n. 241/2017 dell’A.N.AC. *“Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016”*
- Consultazione A.N.AC. del 27/03/2017: *“Aggiornamento delle Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*
- Parere n. 1257/2017 del Consiglio di Stato sullo Schema di Linee guida in tema di *“Aggiornamento delle Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle P.A. e degli enti pubblici economici”*.
- Delibera numero 382/2017 dell’A.N.AC. *“Sospensione dell’efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all’applicazione dell’art. 14 co. 1 lett. c) ed f) del d.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN”*

- Delibera numero 641/2017 dell'A.N.AC. "Modificazione ed integrazione della Delibera n. 241 del 8 marzo 2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016." relativamente all'"Assemblea dei Sindaci" e al "Consiglio provinciale"
- Comunicato dell'A.N.AC. del 22/06/2017, ad oggetto "Monitoraggio sull'applicazione dell'istituto per la segnalazione di illeciti nella PA"
- Delibera numero 1208/2017 dell'A.N.AC. "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione"
- Delibera numero 1134/2017 dell'A.N.AC. "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"
- Circolare n. 1/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: "Pubblicazione degli incarichi conferiti a dipendenti e a collaboratori esterni contenuti nella banca dati Perla PA, ai sensi dell'art. 9-bis del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33. Verifica della completezza e correttezza dei dati."
- Circolare n. 2 /2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)"
- la "Bussola della Trasparenza dei Siti Web", iniziativa on-line del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, avente lo scopo di orientare e monitorare l'attuazione delle linee guida per i siti web della PA;
- Aggiornamento PNA 2018, Approfondimento IV "Semplificazioni per Piccoli Comuni";-
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2019), con delibera n. 1064 del 13/11/2019;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022), approvato con delibera n. 7 del 17 Gennaio 2023;
- Per gli aggiornamenti normativi successivi si richiama il file pubblicato sul sito dell'ANAC al seguente link: [Consulta i documenti - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

1. Presentazione del Piano

1.1. Impostazione del documento

Risulta necessario premettere che dal 1° gennaio 2016 il personale dipendente dei comuni aderenti all'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea", è stato trasferito all'Unione Montana stessa. Tale trasferimento, operato ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001, è stato conseguente alle disposizioni normative che hanno previsto la gestione associata di funzioni e servizi di cui all'art. 14, comma 28 del D.L. 31.05.2010, n. 78, convertito con la legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.. Dal 1 giugno 2015 sono infatti svolte in forma associata, a livello dell'Unione Montana predetta, tutte le funzioni e servizi di competenza dei comuni, fatte salve le funzioni già svolte in forma associata a scala più ampia (es. Protezione Civile, servizi raccolta rifiuti). Tenuto conto che, ai sensi della deliberazione dell'A.N.AC. n. 831 del 3.08.2016 avente ad oggetto "*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*", rientrano tra le competenze dell'Unione la predisposizione, l'adozione e l'attuazione del PTPCT e delle misure organizzative in esso contenute, relativamente alle funzioni trasferite all'Unione, e che la predisposizione, l'adozione e l'attuazione del PTPCT e delle misure organizzative in esso contenute possono essere contenute in un unico PTPCT a livello di Unione, sia che le funzioni fondamentali vengano svolte direttamente dall'Unione in quanto trasferite, sia che le funzioni siano rimaste in capo ai singoli Comuni, con le deliberazioni:

- Deliberazione n. 2 del 17.01.2017 della Giunta Comunale di Cesana Torinese;
- Decreto Sindacale n. 2 del 16.01.2017 del Comune di Claviere;
- Deliberazione n. 3 del 17.01.2017 della Giunta Comunale di Pragelato;
- Deliberazione n. 2 del 12.01.2017 della Giunta Comunale di Sauze di Cesana;
- Deliberazione n. 2 del 16.01.2017 della Giunta Comunale di Sauze d'Oulx;
- Deliberazione n. 5 del 18.01.2017 della Giunta Comunale di Sestriere;

ogni Comune appartenente all'Unione ha condiviso la predisposizione di un unico PTPCT.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) dell'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea" è un documento programmatico che, conformemente ai riferimenti richiamati nell'introduzione, è stato inteso come strumento attraverso cui l'amministrazione conduce e formalizza un "processo"- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - finalizzato a formulare una strategia di prevenzione dei possibili fenomeni corruttivi dietro l'adozione di concrete ed effettive misure di prevenzione del rischio di manifestazione. Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dall'Unione Montana.

Il programma di attività delineato nel Piano deriva da un'articolata analisi organizzativa che ha comportato il riscontro e la verifica delle regole e delle prassi di funzionamento dell'ente, funzionali

a verificare il grado di esposizione al rischio di fenomeni corruttivi. Il documento si sostanzia pertanto in un programma strategico ed operativo di attività, con un’iniziale analisi del contesto, esterno ed interno, in cui l’amministrazione opera, e con una successiva individuazione delle aree di rischio, dei rischi specifici, delle misure specifiche da implementare per la loro prevenzione, delle misure di prevenzione generali, dei responsabili per l’applicazione di ciascuna misura e dei tempi di azione.

Il presente Piano è stato redatto in conformità con le disposizioni normative introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016, e recepite dall’A.N.AC. nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2019), con delibera n. 1064 del 13/11/2019 e tiene conto del Piano nazionale Anticorruzione (PNA 2022), con delibera n. 7 del 17/01/2023.

Il nuovo approccio valutativo del rischio, incentrato su una tipologia di misurazione qualitativa, come illustrata nell’allegato 1 del PNA 2019 sconta il rischio del mero passaggio da una valutazione numerica ad una di giudizio (situazione già vista in altri settori della P.A., quale la scuola, con successivi ritorni a metodologie precedenti), in quanto, dal punto di vista sostanziale le attività dei comuni rimangono per la maggior parte tipiche e sempre le stesse (fatte salve nuove attività) e quindi le valutazioni già condotte su una scala numerica da 1 a 5 non cambiano, nella taratura del rischio, a fronte di un approccio qualitativo. Tale nuovo approccio non può che portare, per la maggior parte delle attività ad una mera trasposizione del rischio numero elevato a rischio qualitativo elevato e così a scendere. Tra l’altro sarebbe opportuna una valutazione oggettiva a monte per tutte le attività dei comuni in quanto la componente soggettiva del rischio (contesto esterno/interno) incide in misura minore rispetto alla oggettiva qualificazione della singola attività.

L’Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea” adotta un unico Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui è predisposta specifica sezione dedicata alla trasparenza; tale sezione viene impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all’interno dell’ente, l’individuazione/l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

La rilevanza che assume l’attività di prevenzione e contrasto della corruzione e tutela della trasparenza, secondo le caratteristiche sopra rappresentate, determina un collegamento diretto tra gli interventi che ci si propone di porre in essere per l’attuazione della L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013 e la programmazione strategica ed operativa dell’ente, definita ordinariamente nella documentazione di medio e lungo periodo dell’ente (Programma di mandato e Documento Unico di Programmazione) ed in quella a carattere gestionale quale il Piano della performance. In tal senso, l’Amministrazione coordinerà l’individuazione, la programmazione e l’attuazione delle misure generali e specifiche correlate alla prevenzione della corruzione ed al rispetto degli obiettivi della trasparenza con i suddetti documenti di programmazione strategica ed operativa nonché con il loro monitoraggio e rendicontazione.

Si segnala, peraltro, che il D.L. 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” prevede che il presente piano confluisca nel “Piano integrato di attività e organizzazione”, la cui adozione risulta obbligatoria da

parte delle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, che al momento deve essere adottato entro il 30 maggio 2023.

1.2. Soggetti coinvolti e articolazione delle responsabilità sulla prevenzione della corruzione

Di seguito si riportano i soggetti che, nell'ambito dell'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea", sono coinvolti e concorrono alla prevenzione della corruzione ed alla tutela della trasparenza ed i relativi compiti, funzioni e responsabilità:

- il Presidente dell'Unione, che designa il responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi del c. 7 dell'art. 1 della L. 190/2012;
- la Giunta dell'Unione, che adotta il PTPCT ed i suoi aggiornamenti, approva gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- il Consiglio dell'Unione che, sviluppando le politiche di indirizzo generale dell'ente, può definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012 e dell'articolo 19, comma 3, lett. c), del Regolamento comunale del nuovo sistema di direzione, è individuato nel Segretario dell'Ente, incarico attualmente ricoperto dal dr. Diego Joannas. Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:
 - elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
 - verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
 - verifica, d'intesa con i Responsabili delle aree organizzative competenti, l'effettiva rotazione, ove possibile, degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi.
 - definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
 - vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
 - elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta (fatti salvi spostamento dei termini) ;
 - sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 d.P.R. 62/2013);

- svolge altresì i compiti volti alla tutela della trasparenza ai sensi di quanto previsto dall' art. 43 del D. Lgs. 33/2013 presidiando l'assolvimento degli obblighi di trasparenza quale misura prioritaria e trasversale per prevenire possibili fenomeni corruttivi; con la stretta correlazione che intercorre tra il presente documento ed i documenti programmatici e gestionali dell'ente (DUP e Piano della performance), l'individuazione e, soprattutto, l'applicazione delle misure di prevenzione e trasparenza sono garantite dai diversi soggetti competenti ad applicare le stesse misure, a partire dai responsabili apicali, come più sotto specificato.

Il Responsabile opera con l'ausilio dell'Area Vice Segreteria e Attività Strategiche e del Vice-Segretario, in quanto le dimensioni ancora relativamente piccole della struttura non consentono la costituzione di un'unità organizzativa dedicata.

- il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) iscritto all'AUSA (Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti) è dott. Giorgio Marco Fasano. Il Responsabile è incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante. L'individuazione del RASA è una misura organizzativa di trasparenza volta alla prevenzione della corruzione;
- i Responsabili delle aree organizzative (titolari di posizioni organizzative) corrispondenti alle seguenti aree/ settori:
 - area segreteria servizi demografici: Cristina SASU;
 - area attività produttive: Valentina JACOB;
 - area sport, turismo, scuola, cultura: Simona BALLARIO;
 - area edilizia privata, urbanistica: Federico ROL;
 - area opere pubbliche, centrale di committenza: Giorgio FASANO;
 - area servizi manutentivi, patrimonio, ambiente, energia: Serena ALBIS;
 - area risorse umane, servizi alla persona: Irma MALLEN;
 - area polizia municipale: Massimo BLANC;
 - area finanziaria: Silvana BERTALMIO;
 - area vice segreteria e attività strategiche: Valeria TISSERAND;

I Responsabili, nell'ambito dei settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio. In particolare, ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. n. 165 del 2001 e con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (comma 1-bis art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (comma 1-ter art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti;

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

L' O.C.V. (Organismo Comunale di Valutazione) e gli altri organismi di controllo interno:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti, tengono conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. 33/2013);
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni (articolo 54, comma 5, d.lgs. 165/2001);
- riferiscono all'A.N.AC. circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In tal senso, l' O.C.V. è tenuto a verificare:

- anche ai fini della validazione della Relazione sulle Performance, sia la coerenza dei PTPCT con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, sia che la misurazione e valutazione delle performance tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in rapporto con gli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

- per l'Ufficio Procedimenti Disciplinari è scaduta al 31/12/2022 la Convenzione con l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna Piazza dei Martiri n. 1, 48022 Lugo RAVENNA, che era presieduto dal Responsabile la Sig.a Sylvia Kranz (dirigente extra dotazione organica dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna). Al momento la funzione è esercitata in capo all'Ente e si sta verificando la possibilità di stipulare una nuova convenzione con Ente già strutturato per la funzione o, comunque, con Enti di Area Vasta.

- i dipendenti dell'amministrazione, che, anche ai sensi del Codice di comportamento adottato dall'ente:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- segnalano le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi.

- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea”, tenuti ad osservare le misure contenute nel PTPCT, gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento ed a segnalare le situazioni di illecito.

1.3. Aggiornamenti al Piano

La Giunta dell'Unione Montana adotta il PIAO, comprensivo della Sezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza e Sezione 4. Monitoraggio entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione (al momento individuato al 30 maggio 2023), prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, allorché siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (articolo 1, comma, 10 lett. a) della legge 190/2012.

Ai fini degli aggiornamenti annuali, i Responsabili delle aree organizzative possono trasmettere al Responsabile della prevenzione eventuali proposte inerenti al proprio ambito di attività, in occasione della reportistica relativa al P.D.O..

Nel corso del 2022 non sono pervenute proposte da parte dei responsabili. Nel 2022 non è stato pubblicato avviso volto a sollecitare contributi (l'avviso è stato pubblicato negli anni precedenti e non è mai pervenuto alcun contributo).

Dopo l'aggiornamento, il PTPCT viene adeguatamente diffuso mediante pubblicazione definitiva nel sito istituzionale dell'Ente (Sezione “Amministrazione Trasparente”) e dei singoli comuni aderenti e segnalazione via mail a tutti i responsabili ed, a cascata, dagli stessi verso i propri collaboratori.

Si segnala che l'Autorità Nazionale Anticorruzione nell'aggiornare il piano nazionale (PNA 2022), pur non apportando modifiche metodologiche, ha precisato alcuni aspetti, in particolare quelle relative all'implementazione del divieto di Pantouflage e alle misure di prevenzione al riciclaggio e al finanziamento del Terrorismo; nonché nella parte speciale del PNA 2022 relativamente ai contratti pubblici e ai conflitti di interessi, con particolare riferimento al PNRR.

In relazione alle Misure di Antiriciclaggio si evidenzia che con deliberazione di Giunta dell'Unione Montana n. 56 del 26/10/2022 ad oggetto “Individuazione del soggetto gestore delegato alla trasmissione di segnalazioni al UIF Banca d'Italia” è stato individuato il Referente, nella persona del Segretario dell'Unione, già Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per l'Unione ed i Comuni Associati, dr. Diego Joannas, dando atto che tutti i Responsabili dei Servizi dell'ente sono tenuti obbligati a segnalare al gestore, esclusivamente per iscritto, tutte le informazioni e i dati necessari al verificarsi di uno degli “indicatori di anomalia” come elencati nell'allegato del D.M. Ministero dell'Interno del 25/09/2015 e successive comunicazioni UIF.

Con riferimento al divieto di Pantouflage si evidenzia il richiamo a tale disposizione in tutti i nuovi contratti individuali di lavoro.

In riferimento alla disciplina sulla trasparenza in materia di Contratti Pubblici, si dà atto che si provvederà alla predisposizione dell'apposito allegato n. 9 ricognitivo degli obblighi di trasparenza collegati ai contratti pubblici per la successiva pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparenza” come richiesto dal PNA 2022 Parte Speciale, con particolare riferimento alle Misure PNRR.

In relazione al PNRR con deliberazione Giunta dell'Unione n. 2 del 10/02/2023 individua i settori interessati all'attuazione delle Misure PNRR e fornisce indirizzi per la costituzione dei Gruppi di Lavoro per le singole misure.

Si evidenzia che con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 1 del 13 Gennaio 2022 è stato approvato il patto di integrità in materia di contratti pubblici. Si rinvia alla predetta deliberazione per le modalità di concreta applicazione.

1.4. Organizzazione dell'Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea”

Si richiama alla Sezione n. 3 del PIAO.

2. Gestione del rischio di corruzione

2.1. Il Modello dell'Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea”

Il PTPCT dell'Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea” è stato impostato tenendo conto delle indicazioni operative contenute nei vari Piani nazionali anticorruzione succedutisi nel tempo. In tal senso, il documento, è stato predisposto a seguito di un percorso di ricognizione organizzativa finalizzato a:

- analizzare le attività svolte nell'ambito dell'amministrazione e censire, sulla base delle aree di rischio ricavabili dalla L. 190/2012 e dalle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, i processi amministrativi condotti dalle varie unità organizzative in cui si articola l'ente;
- individuare le possibili categorie e tipologie di rischio riscontrabili nell'ambito delle aree e dei processi amministrativi rilevati;
- associare ai singoli processi amministrativi individuati a seguito della ricognizione organizzativa, le categorie di rischio potenzialmente riscontrabili;
- ponderare l'indice di rischio di ogni processo amministrativo, tenendo conto della probabilità di manifestazione del rischio e del suo impatto;
- selezionare i processi con indice di rischio più elevato al fine di individuare e programmare le misure di prevenzione ritenute più efficaci, nonché sostenibili dal punto di vista organizzativo e finanziario;

Il documento evidenzia altresì gli obiettivi strategici - definiti da parte degli organi di indirizzo - in materia di trasparenza, individua i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e riporta i singoli obiettivi operativi in materia.

Il percorso sopra rappresentato ed è stato condotto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza con la partecipazione attiva di tutti i responsabili apicali dell'ente ed i loro collaboratori.

Nelle sezioni che seguono e negli allegati richiamati, si presentano i passaggi compiuti ed i risultati conseguiti in termini di misure prioritarie da adottare per la prevenzione del rischio di manifestazione di fenomeni corruttivi e per la tutela della trasparenza.

2.2. Analisi del contesto

2.2.1. Contesto esterno

Come evidenziato nella determinazione A.N.AC. n. 12/2015 *"la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi (...)"* e ancora *"(...) l'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeno corruttivi al proprio interno (...)"*.

Si è proceduto a condurre l'analisi del contesto esterno all'Amministrazione, prendendo a riferimento autorevoli documenti ed approfondimenti.

Nei piano del 2020-2022 (e degli anni precedenti) si sono assunti a riferimento elementi ricavabili da documenti ufficiali sullo stato dei reati, sulle casistiche configurabili come danno erariale, sul whistleblowing (es. relazione della Corte dei Conti del 13 febbraio 2017, *"Inaugurazione dell'anno giudiziario 2017 – Relazione sull'attività"*, relazione in sede di inaugurazione dell'anno giudiziario 2017 della Corte di Cassazione, Relazione sull'attività svolta dall'ANAC, attività Associazione *"Avviso Pubblico"*, ecc.). In tale ambito sono stati evidenziati poi i dati riferiti all'ambito più ristretto del Piemonte e della Provincia di Torino (es. rispetto ai dati complessivi nazionali, in Piemonte sono stati registrati nel 2015 n. 8 atti intimidatori nei confronti di amministratori locali e n. 6 atti di aggressione e minaccia nei confronti della polizia municipale, localizzati in maggioranza nel territorio della Città Metropolitana di Torino).

Nel complesso la regione Piemonte risulta interessata da molteplici e diversificate manifestazioni di criminalità, con la stabile presenza di sodalizi di tipo mafioso, in particolare espressioni della 'Ndrangheta, che hanno mostrato interesse per il tessuto economico e finanziario locale, anche attraverso il reimpiego di ingenti capitali illegalmente accumulati in attività imprenditoriali in ambito commerciale, immobiliare ed edilizio, comprovando anche la capacità di penetrazione nelle strutture pubbliche.

Oltre a compagini della 'Ndrangheta, sul territorio regionale, si registra anche la presenza, seppur in misura minoritaria, di soggetti legati alla criminalità organizzata campana e siciliana e si rileva altresì la presenza di criminalità di matrice etnica (in particolare albanese, romena, cinese, africana e suda-

mericana) operanti in diversi settori illeciti: favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, sfruttamento della prostituzione (anche minorile) e del lavoro nero, traffico di sostanze stupefacenti, reati contro il patrimonio (rapine, furti, scippi, truffe), contrabbando di tabacchi, riciclaggio di mezzi di movimentazione terra, contraffazione di marchi di fabbrica, reati contro la persona (lesioni personali e percosse), truffe on-line, clonazioni elettroniche delle carte di credito ed intercettazioni informatiche sensibili.

Dalle indagini svolte, il territorio piemontese è risultato anche un luogo funzionale alla latitanza di soggetti legati a cosche mafiose; ciò grazie ad una rete di solidarietà criminale che ne ha permesso sia il passaggio che la permanenza.

A livello provinciale, la Città Metropolitana di Torino, rappresenta uno dei maggiori poli industriali italiani e, grazie alla posizione geografica vicina al confine, risulta tra le più interessate dalle attività delle organizzazioni criminali. La stessa presenta uno scenario criminale multiforme, caratterizzato dalla convivenza dei vari gruppi criminali sulla base di un'apparente divisione dei fenomeni delittuosi e dei relativi interessi economici con l'obiettivo di gestione dei mercati illeciti con un basso livello di antagonismo.

Come avviene a livello regionale, anche sul territorio provinciale la 'Ndrangheta calabrese rappresenta l'associazione per delinquere di stampo mafioso maggiormente presente. Tale cosca risulta maggiormente dedicata all'estorsione, all'usura, al gioco d'azzardo, al trasferimento fraudolento di valori, al traffico di stupefacenti, al porto ed alla detenzione illegale di armi. Forte presenza viene registrata anche nei settori delle sale da gioco illegali, degli apparati di videopoker, dell'edilizia, del movimento terra e degli inerti.

Risultano altresì presenti sul territorio provinciale, in maniera meno estesa e consolidata, anche sodalizi di origine siciliana con diversi interessi illeciti, tra i quali il traffico di sostanze stupefacenti, le rapine in danno di istituti di credito, l'usura e le estorsioni commesse anche ai danni di commercianti locali.

Per quanto riguarda la criminalità di matrice etnica, come anche evidenziato a livello regionale, sono presenti differenti nazionalità (nigeriani, maghrebini, albanesi, romeni e rom) dedite a: delitti contro il patrimonio e la persona, sfruttamento della prostituzione, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, clonazione e falsificazione di strumenti di pagamento e spaccio e traffico di sostanze stupefacenti.

In tale ambito anche il territorio dell'Unione Montana, area a forte vocazione turistica, come già detto, nella quale si concentrano molteplici attività economiche legate al turismo, risulta un'area particolarmente sensibile in quanti può attrarre l'attenzione della criminalità. Da segnalare anche, seppur non forse rilevante ai fini della criminalità organizzata, il fenomeno del "corridoio" per l'immigrazione clandestina verso la Francia che vede il valico di confine di Montgenevre quale uno dei passaggi più utilizzati sull'asse Italia/Francia.

2.2.2. Contesto interno

Sempre con riferimento all'analisi di contesto, l'A.N.AC. ha più volte evidenziato la necessità di compiere un approfondito esame anche dell'ambiente interno alle amministrazioni, dando rilievo soprattutto agli aspetti legati all'organizzazione ed alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio di corruzione, in modo da evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'ente.

La determinazione A.N.AC. n. 12/2015 fornisce suggerimenti circa le principali tematiche da affrontare:

- organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità;
- politiche, obiettivi, e strategie;
- risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;
- qualità e quantità del personale;
- cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;
- sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);
- relazioni interne ed esterne.

Con la determinazione n. 831/2016, l'Autorità ha nuovamente ribadito *“l'importanza di segnalare la complessità organizzativa dell'amministrazione in esame, attraverso l'esame della struttura organizzativa, dei ruoli e delle responsabilità interne, così come delle politiche, degli obiettivi e strategie dell'ente, anche utilizzando dati su eventi o ipotesi di reato verificatesi in passato o su procedure derivanti da esiti del controllo interno.”*

La rappresentazione della struttura organizzativa dell'unione (vedasi Sezione 3. PIAO), indica i ruoli e le responsabilità operative. L'ampio ricorso alle tecnologie informatiche consente di “tracciare” la maggior parte dei processi e quindi anche di ricostruire la “sequenza” dell'attività ed i soggetti che le pongono in atto.

In relazione agli organi di indirizzo si evidenzia che, seppur il presente documento venga approvato dalla Unione Montana (a valere anche per i Comuni), le sedute della Giunta dell'Unione sono sempre aperte anche agli assessori di tutti i comuni aderenti e quindi le indicazioni politiche e gli obiettivi vengono condivisi.

In relazione alle relazioni si rimanda principalmente al successivo punto 4.4.

2.2.3. Mappatura processi

Dall'esame del contesto, esterno ed interno, deriva l'obiettivo di analizzare tutta l'attività dell'ente, tramite la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi amministrativi condotta presso l'Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea” nel corso del 2016 ha seguito le priorità indicate dal c. 16 dell'art. 1 della L. 190/2012, il quale

ha disposto che le pubbliche amministrazioni assicurino i livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione con particolare riferimento ai procedimenti di:

- a.a.a. autorizzazione o concessione;
- a.a.b. scelta del 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, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;
- a.a.c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- a.a.d. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Tenuto conto delle indicazioni operative contenute nelle deliberazioni ANAC n. 12/2015 (aggiornamento del PNA 2013) e n. 831/2016 (PNA 2016), le aree di rischio attraverso cui è stata condotta la mappatura dei processi presso l'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea" si articolano nelle seguenti tipologie:

Aree Generali	Aree Specifiche
<ul style="list-style-type: none">• A.G.1: Acquisizione e progressione del personale• A.G.2: Incarichi e nomine• A.G.3: Contratti per affidamento di lavori, servizi e forniture• A.G.4: Affari legali e contenzioso• A.G.5: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario• A.G.6: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni• A.G.7: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario• A.G.8: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	<ul style="list-style-type: none">• A.S.1: Gestione del rapporto di lavoro• A.S.2: Concessioni, partenariati, servizi per lo sviluppo economico e rapporti con organismi partecipati• A.S.3: Servizi demografici• A.S.4: Servizi sociali e alla persona• A.S.5: Gestione ambientale e smaltimento rifiuti• A.S.6: Servizi tecnici e pianificazione urbanistica

Le suddette aree di rischio sono state ritenute in grado di ricomprendere l'insieme di tutti i processi amministrativi in cui si articola l'attività dell'ente, per cui ogni processo censito è stato associato ad una delle aree presentate.

Sulla base di queste aree è stata potenziata la mappatura dei processi, articolandone l'individuazione secondo le attività di competenza dell'Unione; tale intervento si è reso opportuno anche in considerazione delle indicazioni contenute nell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con determinazione Anac n. 12/2015: "Il presente Aggiornamento non solo conferma ma

esalta l’approccio generale che il PTPC deve mantenere nell’individuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tutte le aree di attività (intese come complessi settoriali di processi/procedimenti svolti dal soggetto che adotta il PTPC) devono essere analizzate ai fini dell’individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento. Il necessario approccio generale deve essere reso compatibile con situazioni di particolare difficoltà, soprattutto a causa di ridotte dimensioni organizzative o di assoluta mancanza di risorse tecniche adeguate allo svolgimento dell’autoanalisi organizzativa.

In relazione al nuovo approccio valutativo del rischio (PNA 2019 di cui alla delibera n. 1064 del 13/11/2019 e pubblicazione del 22 novembre 2019) si rimanda a quanto già detto in precedenza.

2.3. Valutazione del rischio

2.3.1. Individuazione ed analisi dei rischi

Oltre alle aree di rischio, è stata definita un’elencazione di possibili rischi di fenomeni corruttivi associabili ai singoli processi amministrativi analizzati; rilevato che l’individuazione dei possibili rischi poteva articolarsi in fattispecie molto numerose (a seconda dei canoni descrittivi prescelti), si è scelto di impostare l’elenco su due livelli (1° livello denominato categoria di rischio – 2° livello denominato tipologia di rischio): il 1° livello presenta un ambito descrittivo più generale, il secondo – con finalità esemplificative – è a carattere più specifico; il secondo livello è pertanto da ritenersi indicativo e non esaustivo delle tipologie specifiche di rischio che possono essere ricondotte alla categoria di appartenenza; di seguito si riporta l’elencazione dei rischi; le categorie/ tipologie di rischio sottolineate corrispondono agli esempi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione; la denominazione della categoria di rischio sottintende anche il proprio opposto (es. rilascio autorizzazione/ diniego autorizzazione).

Cat.	Tip.	ELENCO RISCHI
Rischi in materia di personale ed incarichi	A1	Previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
	A2	Applicazione distorta delle alternative procedurali per l'acquisizione di risorse umane
	<i>a</i>	<i>Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;</i>
	<i>b</i>	<i>Errata o distorta applicazione delle procedure alternative di selezione del personale per favorire o disincentivare l'indizione di concorsi esterni</i>
	A3	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
A4	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la coerenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predefinita determinazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;	

Cat.	Tip.	ELENCO RISCHI
	A5	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
	A6	<i>Distorsione nelle procedure di affidamento degli incarichi</i>
		<i>a Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari</i>
		<i>b Affidamento incarichi esterni in difetto dell'applicazione dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (pubblicità, motivazione, requisiti, meccanismi oggettivi e trasparenti, improprio ricorso ad affidamenti diretti, ingerenza organi politici)</i>
	<i>c Assenza dei presupposti sostanziali per il ricorso e l'attivazione di incarichi e consulenze esterne</i>	
	A7	Irregolarità nella gestione dei rapporti di lavoro
		<i>a Assenza di controlli da parte del responsabile apicale sulle attività di ufficio e sul comportamento di dipendenti e collaboratori per conseguimento di vantaggi personali</i>
		<i>b Riconoscimento improprio di vantaggi ed altri benefici professionali ai dipendenti da parte del responsabile apicale per conseguimento vantaggi personali</i>
		<i>c Applicazione impropria di sanzioni ed altri interventi discriminatori nei confronti di dipendenti e collaboratori da parte del responsabile apicale per conseguimento vantaggi personali</i>
	<i>d Irregolare attestazione di presenze e/o di prestazioni al fine di conseguire vantaggi personali</i>	
	A8	Indebito riconoscimento di vantaggi economici ai dipendenti
		<i>a Illegittima erogazione di compensi e di maggiore retribuzione per indebito conferimento o esercizio di mansioni superiori.</i>
<i>b Irregolare rimborso spese sostenute da personale dipendente</i>		
<i>c Indebito riconoscimento di indennità di posizione e/o di risultato</i>		
A9	Comportamento infedele del dipendente	
	<i>a Compimento irregolare di atti ed interventi di competenza del dipendente al fine di conseguire vantaggi personali</i>	
Rischi in materia di contrattazione e	B1	Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
	B2	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa/

Cat.	Tip.	ELENCO RISCHI
conces- sioni		concorrente (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualifi- cazione);
	B3	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
	B4	Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa/ un con- corrente;
	B5	Modifiche indebite successive all'affidamento degli interventi
	<i>a</i>	Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consen- tire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
	<i>b</i>	Approssimazione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione de- gli interventi
	<i>c</i>	Formalizzazione dei rapporti con l'aggiudicatario in modo difforme ri- spetto alle condizioni iniziali
	B6	Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
	B7	Applicazione impropria delle procedure di selezione
	<i>a</i>	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
	<i>b</i>	Frazionamento artificioso degli affidamenti
B8	Applicazione distorta dei criteri selettivi e dei requisiti di partecipazione	
<i>a</i>	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara	
<i>b</i>	Alterazione delle graduatorie	
<i>c</i>	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse	
<i>d</i>	Mancato controllo irregolarità o mancanza DURC e antimafia.	
B9	Attenuazione/ omissione dei controlli e delle verifiche sulla corretta e regolare esecuzione degli affidamenti	
<i>a</i>	Mancato controllo sulla conduzione e gestione dei subappalti	
B10	Definizione di accordi transattivi/ modificativi delle disposizioni origi- narie penalizzanti per la stazione appaltante	
B11	Inadempimento obblighi di pubblicità e trasparenza	
<i>1</i>	Mancata o inesatta pubblicità dei dati concernenti le procedure di affida- mento,	

Cat.	Tip.	ELENCO RISCHI
	2	Omissione obblighi di trasparenza in materia di comunicazione e segnalazione degli affidamenti in essere
	3	Diffusione di informazioni riservate inerenti le procedure di affidamento
B12		Omesso ricorso alle centrali di committenza
Rischi privi di impatto econo- mico	C1	Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa);
	<i>a</i>	<i>Assegnazione illegittima di alloggi</i>
	<i>b</i>	<i>Affissioni illegittime quanto a spazi assegnati</i>
	<i>c</i>	<i>Ricorso a false certificazioni</i>
	<i>d</i>	<i>Gestione discrezionale della tempistica del procedimento</i>
	C2	Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).
	<i>a</i>	<i>Rilascio certificati in violazione della normativa urbanistico – edilizia</i>
	<i>b</i>	<i>Rilascio permessi di costruire in violazione della normativa urbanistico - edilizia</i>
	<i>c</i>	<i>Rilascio della proroga di fine lavori in assenza delle condizioni previste dalla normativa</i>
	<i>d</i>	<i>Rilascio della variante in violazione della normativa urbanistico-edilizia</i>
	<i>e</i>	<i>Utilizzo di forme di autorizzazione alternative alle procedure ordinarie al fine di agevolare l'attività dell'istante</i>
	<i>f</i>	<i>Ricorso a false certificazioni</i>
	<i>g</i>	<i>Gestione discrezionale della tempistica del procedimento</i>
	C3	Ommissione di controlli/ Mancato avvio di procedimenti sanzionatori
	<i>a</i>	<i>Ommissione di controlli e vigilanza dell'amministrazione sull'operato e sul rispetto di convenzioni, scopo sociale, contratti di servizio, carte di servizio ...</i>
	<i>b</i>	<i>Omesso controllo di abusi edilizi</i>
	<i>c</i>	<i>Omesso controllo o emanazione provvedimenti in violazione della normativa urbanistico-edilizia</i>
	<i>d</i>	<i>Mancato accertamento di violazione di leggi</i>
	<i>e</i>	<i>Ommissione delle verifiche sulle modalità di erogazione/ gestione dei servizi esternalizzati</i>
C4		Indebito conferimento di incarichi

Cat.	Tip.	ELENCO RISCHI
	a	<i>Conferimento di incarichi in organismi partecipati a soggetti privi dei requisiti di idoneità</i>
	b	<i>Omessa segnalazione, omessa verifica di eventuali incompatibilità</i>
	C5	Irregolare gestione di dati e informazioni
	a	<i>Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione</i>
	b	<i>Cessione indebita di dati e informazioni a soggetti non autorizzati</i>
	c	<i>Alterazione dei dati</i>
	d	<i>Mancata, falsa o mendace individuazione dei procedimenti a rischio di corruzione</i>
	D1	Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;
	D2	Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari/ imposte/ tariffe/ corrispettivi/ beni al fine di agevolare determinati soggetti;
a	<i>Minori entrate conseguenti al diritto di superficie su suoli pubblici.</i>	
b	<i>Illegittima cessione di bene in comodato gratuito o di un alloggio a canone di favore.</i>	
c	<i>Vendita di suolo a prezzo simbolico o inferiore a quelli di mercato.</i>	
d	<i>Concessione gratuita di beni.</i>	
D3	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari/ finanziamenti pubblici;	
D4	Rilascio di concessioni edilizie/ provvedimenti autorizzatori/ erogazione servizi/ trasferimento beni con pagamento di contributi/ corrispettivi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti	
D5	Indebita erogazione di contributi/ sussidi/ risorse finanziarie a soggetti privi dei requisiti	
a	<i>Illecite erogazioni di contributi promozionali a enti, associazioni o privati.</i>	
D6	Omissione di controlli/ verifiche/ provvedimenti finalizzati al recupero di entrate di competenza dell'ente	
a	<i>Omissione di adempimenti necessari all'accertamento</i>	
b	<i>Verifiche fiscali compiacenti.</i>	
c	<i>Mancato recupero di crediti.</i>	
d	<i>Mancata riscossione di imposte.</i>	
e	<i>Irregolarità nelle pratiche di condono.</i>	
f	<i>Omessa approvazione dei ruoli di imposta.</i>	
g	<i>Mancato accertamento della tassa sui rifiuti urbani.</i>	

Rischi
con im-
patto
econo-
mico

Cat.	Tip.	ELENCO RISCHI
	<i>h</i>	<i>Omessa applicazione di sanzione per il pagamento di oneri.</i>
	<i>i</i>	<i>Mancato introito di proventi contravvenzionali.</i>
	<i>l</i>	<i>Applicazione di sgravi fiscali irregolari.</i>
	<i>m</i>	<i>Mancata riscossione di tributi regolarmente deliberati.</i>
	<i>n</i>	<i>Mancata richiesta di canone per l'utilizzo di beni demaniali o patrimoniali.</i>
	<i>o</i>	<i>Omissione di atti o adempimenti necessari all'applicazione dei canoni demaniali.</i>
	<i>p</i>	<i>Mancata notifica dei verbali di contravvenzione.</i>
	<i>q</i>	<i>Illegittima archiviazione di contravvenzioni.</i>
	<i>r</i>	<i>Spese derivanti da omissioni o irregolarità nell'ambito di procedure espropriative.</i>
D7		Irregolare gestione delle procedure di spesa e di entrata
	<i>a</i>	<i>Utilizzo di fondi di bilancio per finalità diverse da quelle di destinazione.</i>
	<i>b</i>	<i>Irregolare gestione di fondi mediante la duplicazione di titoli di spesa, l'emissione di ordinativi di spesa senza titolo giustificativo, l'emissione di falsi mandati di pagamento con manipolazione del servizio informatico, ecc.</i>
	<i>c</i>	<i>Manomissione del sistema informatico e sottrazione di somme con la fraudolenta compilazione di mandati di pagamento a fronte di forniture inesistenti o già pagate.</i>
	<i>d</i>	<i>Pagamenti effettuati in violazione delle procedure previste (es. senza mandato, senza rilascio di quietanza, ecc.).</i>
	<i>e</i>	<i>Pagamento di mandati irregolari e artefatti.</i>
	<i>f</i>	<i>Pagamento effettuato soggetti non legittimati.</i>
	<i>g</i>	<i>Mancata rilevazione di anomalie e irregolarità dei titoli di spesa</i>
	<i>h</i>	<i>Sistematica sovrapprestazione di prestazioni</i>
	<i>i</i>	<i>Improprio riconoscimento di debiti fuori bilancio</i>
	<i>l</i>	<i>Indebita retribuzione in assenza di prestazioni.</i>
	<i>m</i>	<i>Accertamento in bilancio di crediti scarsamente o non più esigibili.</i>
	<i>n</i>	<i>Mancata riscossione o mancato trasferimento all'amministrazione di risorse gestite da soggetti terzi</i>
D8		Utilizzo improprio delle risorse finanziarie dell'ente
	<i>a</i>	<i>Effettuazione di spese palesemente inutili</i>
D9		Irregolare gestione delle procedure e dei sistemi informativi finalizzati a riconoscere indebiti vantaggi economici
D10		Gestione indebita di beni patrimoniali e risorse dell'ente

Cat.	Tip.	ELENCO RISCHI
	<i>a</i>	<i>Appropriazione di denaro, beni o altri valori.</i>
	<i>b</i>	<i>Inadeguata manutenzione e custodia di beni e immobili</i>
	<i>c</i>	<i>Concessione, locazione o alienazione di immobili senza il rispetto di criteri di economicità e produttività</i>
	<i>d</i>	<i>Accollo indebito di spese di manutenzione</i>
	<i>e</i>	<i>Alienazione dei beni con procedure non regolari e scarsamente trasparenti.</i>

Ogni processo amministrativo oggetto di mappatura a seguito dell'analisi organizzativa, è stato associato, a livello di categoria, a specifici rischi riportati nella tabella di cui sopra.

2.3.2. Ponderazione rischio

Una volta effettuata l'associazione tra singoli processi amministrativi e categorie di rischio, è stata effettuata la ponderazione dell'indice di rischio per ogni processo. Per tale intervento si è assegnato un punteggio su scala 0 – 5 (corrispondente ai giudizi da non percepibile a molto elevato) alla probabilità di manifestazione di fenomeni corruttivi e all'impatto che l'effettivo manifestarsi di un fenomeno corruttivo può determinare.

Probabilità di manifestazione di eventi corruttivi		Entità dell'impatto o dell'evento corruttivo
<i>Prende in considerazione caratteristiche del processo amministrativo oggetto di valutazione</i>		<i>Valuta la tipologia di impatto che può determinarsi a seguito del manifestarsi di un fenomeno corruttivo nell'ambito del processo amministrativo oggetto di valutazione</i>
Modalità di pesatura dei parametri di valutazione del rischio		
<u>Fasce punteggio</u>	<u>Probabilità di manifestazione di eventi corruttivi</u>	<u>Fasce punteggio</u>
0/non percepibile	nessuna probabilità	0
1/scarso	improbabile	1
2/basso	poco probabile	2

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

3/discreto	probabile	3
4/elevato	molto probabile	4
5/molto elevato	altamente probabile	5

I punteggi/giudizi conseguiti dai due ambiti, probabilità di manifestazione di fenomeni corruttivi ed impatto dell'evento corruttivo, sono stati moltiplicati tra di loro per determinare l'indice complessivo di rischio di ogni singolo processo amministrativo censito (il cui valore può oscillare tra 0 e 25).

2.4. Identificazione delle misure di prevenzione

La definizione delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi rappresenta la fase finale del processo di gestione del rischio, nonché l'obiettivo principale della stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Sulla base delle indicazioni formulate dall'ANAC attraverso i Piani nazionali anticorruzione, le misure di prevenzione si articolano in misure generali, derivanti dall'applicazione degli obblighi e degli adempimenti normativi correlati all'impianto normativo di riferimento (L. 190/2012, dPR 62/2013, D. Lgs. 33/2013, D. Lgs. 39/2013) ed in misure specifiche, che sono la conseguenza del modello di gestione del rischio adottato dall'ente. Le misure generali non hanno bisogno di definizione specifica: l'ente ha l'onere di applicarle costantemente o di adoperarsi per potenziarne l'attuazione. Le misure specifiche sono invece definite nei paragrafi che seguono.

2.4.1 Obiettivi strategici

La priorità dell'Unione permane quella di recepire l'impianto normativo ed operativo dell'anticorruzione in modo graduale ma sostanziale, così da consolidare gli strumenti di prevenzione e diffondere la cultura della legalità all'interno dell'ente in parallelo con il rafforzamento dei sistemi di programmazione e controllo gestionale. Nel merito, per quanto riguarda le misure generali, strettamente correlate ad indicazioni normative introdotte a partire dalla L. 190/2012, si presenteranno gli orientamenti dell'ente nei paragrafi successivi.

Con riferimento alle misure specifiche, risulta essenziale tenere conto delle indicazioni contenute alla lett. a) del c. 9 della L. 190/2012, come aggiornata dal D. Lgs. 97/2016; in tale passaggio, il legislatore ha voluto precisare come il Piano triennale di prevenzione della corruzione debba *"individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 (della stessa L. 190/2012, ndr), anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*

Di conseguenza, a seguito della ponderazione dei fattori di rischio e dell'attribuzione di un relativo indice di rischio ad ogni processo amministrativo censito, l'elenco complessivo dei processi è stato

ordinato secondo il valore decrescente dell'indice di rischio. L'elenco complessivo dei processi amministrativi dell'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea" ed il relativo indice di rischio associato, è riportato nell'Allegato 1 del presente documento.

Rispetto all'elenco complessivo dei processi, di seguito si presenta la selezione di quelli per cui si è ritenuto prioritario individuare le misure di prevenzione.

Unione montana Comuni Olimpici Via Lattea - PTPCT 2023-2025- Elenco processi e pesatura indice del rischio				
Denominazione e oggetto del procedimento	Sigla aree processi	Rischi associati	Indice di rischio	Misure di prevenzione
			Probabilità	
Affidamenti diretti	A.G.3	B4 - B8 - B11	5,00	5,00
Procedura concorsuale a tempo indeterminato	A.G.1	A1 – A3	3,00	
Annullamento in autotutela di accertamenti tributari	A.G.8	D.6	4,00	4,00
Erogazione contributi a fondo perduto a sostegno del commercio e dell'artigianato ai sensi del DPCM 24/09/2021	A.S.2	D3 – D5 - D9	3,00	3,00
Riscossione canoni patrimoniali	A.G.8.	D10	4,00	2,00
Verifica Opere di Urbanizzazione a scomputo oneri	A.S.6	C2 - C3	4,00	5,00
Permesso di costruire convenzionati	A.S.6	C2 - C3	5,00	5,00

2.5. Programmazione, monitoraggio e controllo delle misure e del piano ed indicazione di particolari misure.

2.5.1. Programmazione degli interventi di attuazione delle misure di prevenzione

Di seguito si riportano le schede di programmazione operativa relativamente alle varie misure di prevenzione della corruzione associate ai processi che presentano il maggiore indice di rischio.

Tali schede di programmazione verranno completate con la predisposizione del Piano delle performance, attribuendo ad ogni area in base al grado di rischio delle misure specifiche di prevenzione.

Misura 1

Processo: Affidamenti diretti	
<i>Area di riferimento: A.G.3 - Contratti per affidamento di lavori, servizi e forniture</i>	
Rischi da prevenire:	B4: Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa/ un concorrente; B8: Applicazione distorta dei criteri selettivi e dei requisiti di partecipazione; B11: Inadempimento obblighi di pubblicità e trasparenza
Misura di prevenzione: Controlli a campione sulla regolarità degli interventi posti in essere	
<u>Obiettivi della misura:</u>	Rafforzare le garanzie circa la regolarità degli atti e dei procedimenti ed estendere ancora il ricorso ad procedure aperte per contratti quadro.
<u>Responsabile:</u>	Segretario dell'Unione Montana
<u>Tempistica di attuazione:</u>	Rafforzare le garanzie circa la regolarità degli atti e dei procedimenti
<u>Indicatori:</u>	Verifica annuale degli affidamenti diretti per ragione sociale. Trasmissione elenco al RPC e al Vice Segretario dell'Unione Montana per affidamenti maggiori di 3. Esame degli affidamenti maggiori di 3 (il quarto in ordine cronologico) e verifica dell'adeguatezza delle motivazioni.
<u>Risorse assegnate:</u>

Misura 2

Processo: Procedura concorsuale a tempo indeterminato	
• <i>Area di riferimento: A.G.1: Acquisizione e progressione del personale</i>	
Rischi da prevenire:	A1 Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il

Processo: Procedura concorsuale a tempo indeterminato	
• Area di riferimento: A.G.1: Acquisizione e progressione del personale	
	possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari; A3 Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
Misura di prevenzione: 1) Controlli a campione sulla regolarità degli interventi posti in essere 2) Rafforzamento della trasparenza	
<u>Obiettivi della misura:</u>	Potenziare i controlli al fine di prevenire il ricorsi o contenziosi
<u>Responsabile:</u>	Segretario dell'Unione Montana
<u>Tempistica di attuazione:</u>	Annuale
<u>Indicatori:</u>	Verifica composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari; Verifica della tempestiva pubblicazione degli atti su Amministrazione Trasparente e dei verbali e dei metodi di valutazione della commissione giudicatrice i candidati da reclutare
<u>Risorse assegnate:</u>	

Misura 3

Processo: Annullamento in autotutela di accertamenti tributari	
<i>di riferimento: A.G.6 - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</i>	
Rischi da prevenire:	D6 Omissione di controlli/ verifiche/ provvedimenti finalizzati al recupero di entrate di competenza dell'ente
Misura di prevenzione: 1) Controlli a campione sulla regolarità degli interventi posti in essere 2) Rafforzamento della trasparenza	
<u>Obiettivi della misura:</u>	Rafforzare le garanzie circa la regolarità degli atti e dei procedimenti
<u>Responsabile:</u>	Segretario dell'Unione Montana
<u>Tempistica di attuazione:</u>	Annuale
<u>Indicatori:</u>	Verifica delle motivazioni che portano ad emettere un atto di annullamento in autotutela
<u>Risorse assegnate:</u>	Nessuna

Misura 4

Processo: Erogazione contributi a fondo perduto a sostegno del commercio e dell'artigianato ai sensi del DPCM 24/09/2021	
<i>Area di riferimento: A.S.2 - Concessioni, partenariati, servizi per lo sviluppo economico e rapporti con organismi partecipati</i>	
Rischi da prevenire:	D5 Indebita erogazione di contributi/ sussidi/ risorse finanziarie a soggetti privi dei requisiti D9 Irregolare gestione delle procedure e dei sistemi informativi finalizzati a riconoscere indebiti vantaggi economici
Misura di prevenzione: 1) Controlli a campione sulla regolarità degli interventi posti in essere 2) Rafforzamento della trasparenza	
<u>Obiettivi della misura:</u>	Rafforzare le garanzie circa la regolarità degli atti e dei procedimenti
<u>Responsabile:</u>	Segretario dell'Unione Montana
<u>Tempistica di attuazione:</u>	Annuale
<u>Indicatori:</u>	Verifica dei criteri di valutazione per l'ammissione al contributo ed, a campione, della fase istruttoria e di valutazione delle domande di finanziamento.
<u>Risorse assegnate:</u>	Nessuna

Misura 5

Processo: Riscossione canoni patrimoniali	
<i>Area di riferimento: A.G.8 - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</i>	
Rischi da prevenire:	D5 Gestione indebita di beni patrimoniali e risorse dell'ente
Misura di prevenzione: 1) Controlli a campione sulla regolarità dei controlli dei pagamento 2) Condivisione dei criteri adottati e delle motivazioni	
<u>Obiettivi della misura:</u>	Rafforzare le garanzie circa la regolarità della riscossione delle entrate
<u>Responsabile:</u>	Segretario dell'Unione Montana
<u>Tempistica di attuazione:</u>	Annuale
<u>Indicatori:</u>	Verifica a campione dei pagamenti a scadenza rispetto contratti in essere, agli eventuali solleciti.
<u>Risorse assegnate:</u>	

Misura 6

Processo: Verifica Opere di Urbanizzazione a scomputo oneri	
<i>Area di riferimento: A.S.6 - Servizi tecnici e pianificazione urbanistica</i>	
Rischi da prevenire:	C2: Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti; C3: Omissione di controlli/ Mancato avvio di procedimenti sanzionatori
Misura di prevenzione: 1. Condivisione dell'attività svolta 2. Controlli a campione sugli interventi e sugli atti prodotti	
<u>Obiettivi della misura:</u>	Rafforzare le garanzie circa la regolarità degli atti e dei procedimenti
<u>Responsabile:</u>	Segretario dell'Unione Montana
<u>Tempistica di attuazione:</u>	Annuale
<u>Indicatori:</u>	1 controllo su 5 provvedimenti (la seconda in ordine cronologico) Verifica della corretta realizzazione dell'opera pubblica con relative certificazioni correlate e rispetto delle tempistiche di esecuzione
<u>Risorse assegnate:</u>	

Misura 7

Processo: Permesso di costruire convenzionati	
<i>Area di riferimento: A.S.6 - Servizi tecnici e pianificazione urbanistica</i>	
Rischi da prevenire:	C2: Gestione discrezionale degli impegni dei proponenti
Misura di prevenzione: 1. Condivisione dell'attività svolta 2. Controlli a campione sugli interventi e sugli atti prodotti	
<u>Obiettivi della misura:</u>	Rafforzare le garanzie circa la regolarità degli atti e dei procedimenti
<u>Responsabile:</u>	Segretario dell'Unione Montana
<u>Tempistica di attuazione:</u>	Annuale
<u>Indicatori:</u>	1 pratica ogni 10 (la quarta in ordine cronologico)
<u>Risorse assegnate:</u>

Conformemente alle indicazioni contenute nella Comunicazione dell'A.N.AC. del 10 gennaio 2014, che ha evidenziato come, "per rendere evidente l'integrazione degli strumenti programmatori e

garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, nei Piani della performance dovrà essere esplicitamente previsto il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e dei Programmi triennali della trasparenza", l'affinamento e l'aggiornamento della programmazione degli interventi e degli obiettivi che l'Unione si prefigge di conseguire con le misure individuate per la prevenzione dei rischi di corruzione, potrà essere effettuata in parallelo con le attività di monitoraggio e aggiornamento del Piano della Performance (costituito dalle schede dagli obiettivi assegnati ai Responsabili delle Aree Organizzative).

Oltre alle misure sopra programmate, l'ente proseguirà nell'adozione dei seguenti interventi volti alla prevenzione della corruzione:

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Le iniziative sono quelle previste d'allegato 3 punto C del P.N.A. 2013 (Delibera CiVIT n. 72/2013).

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

Le iniziative saranno utili a ridurre la probabilità del rischio attraverso il controllo puntuale delle procedure previste dal bando.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

L'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione. Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di una serie di referenti all'interno dell'Amministrazione. In particolare, si individuano i responsabili delle aree organizzative, che si occupano di garantire un flusso di informazioni continuo al responsabile della prevenzione della corruzione, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Si indicano inoltre due misure specifiche da attuarsi e/o proseguire nel prossimo triennio. Per quanto riguarda l'area organizzativa della attività produttive si chiede di operare una rotazione delle pratiche assegnate al personale. In particolare l'attuale organizzazione prevede che il personale assegnato si occupi prevalentemente delle pratiche SUAP di uno o due comuni e quindi si chiede che venga operata una rotazione dei comuni assegnati ai singoli soggetti.

Si conferma di proseguire la metodologia introdotta nel 2020 relativa alla costituzione gruppo di lavoro plurisetoriale per l'istruttoria e l'assistenza dei progetti presentati da privati e ritenuti strategici ai fini dello sviluppo dell'area (vedasi determinazione n. 65 del 9.4.2020). Il gruppo di lavoro si riunisce periodicamente verbalizzando brevemente l'attività.

2.5.2. Monitoraggio del Piano e delle misure

L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione verrà costantemente monitorata ed aggiornata in parallelo con l'evoluzione del ciclo di misurazione e valutazione della performance.

L'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea" condurrà monitoraggi periodici, volti alla verifica della corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e tutela della trasparenza, nell'ambito degli strumenti e delle fasi che caratterizzano il ciclo di programmazione, monitoraggio e controllo.

Si richiama la Sezione 4. del PIAO

2.5.3. Rendicontazione degli obiettivi conseguiti ed aggiornamento del Piano

L'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea" procederà a rendicontare i risultati conseguiti attraverso l'applicazione delle misure previste nel presente Piano nell'ambito degli strumenti di rendicontazione gestionale adottati, in primo luogo nell'ambito della Relazione sulla performance.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione curerà altresì la pubblicazione della relazione sull'attività svolta, prevista c. 14 dell'art. 1 della L. 190/2012; rispetto a tale adempimento, si procederà ad impiegare gli strumenti ed i formulari che l'A.N.AC., intenderà mettere a disposizione degli enti; nel caso tale documentazione non risultasse disponibile, si procederà in modo autonomo a predisporre la suddetta relazione.

3. Sezione trasparenza

3.1. Introduzione

Ai sensi dei c. 1 e 3 dell'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, ogni amministrazione è tenuta ad indicare, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati previsti dallo stesso decreto; la promozione di maggiori livelli di trasparenza deve costituire altresì un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Al fine di recepire le indicazioni fornite dal Legislatore, combinandoli con le indicazioni formulate dall'A.N.AC., con le delibere n. 831/2016 e n. 1310/2016, la presente sezione è stata articolata, prevedendo l'iniziale inquadramento degli obiettivi strategici degli organi di indirizzo in materia di trasparenza, la presentazione dell'attuale situazione di adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 (con specifica dei termini di pubblicazione, dei responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati e dello stato di attuazione dell'obbligo) e l'individuazione degli obiettivi operativi in materia di trasparenza, derivanti in via prevalente dalla priorità di adeguarsi pienamente a tutti gli obblighi di pubblicazione.

Per quanto concerne gli altri strumenti della trasparenza, si segnala che l'Unione e i sei Comuni che ne fanno parte si avvalgono del sito istituzionale e dell'Albo pretorio on line.

3.2. Obiettivi strategici

Il rispetto del principio della Trasparenza permane un elemento a fondamento del programma di mandato dell'Amministrazione; l'Ente intende, compatibilmente con le proprie caratteristiche dimensionali ed organizzative nonché con le risorse finanziarie disponibili, confermare il proposito di promuovere ogni iniziativa volta a potenziare i canali di comunicazione con la collettività amministrata e ad ampliare le possibilità di accesso all'informazione.

Dal punto di vista programmatico, anche nel corso del triennio 2022/2024, le priorità in tema di perseguimento e rafforzamento dei principi di trasparenza ed integrità verranno tradotti in specifici obiettivi gestionali da assegnare ai vari responsabili apicali operanti presso l'ente, affinché i servizi e gli uffici che presiedono, procedano ad implementare e potenziare gli obblighi in materia di trasparenza.

Tra le misure organizzative, il responsabile per la trasparenza, unitamente ai responsabili apicali, proseguirà nel monitorare l'evoluzione giurisprudenziale relativa all'applicazione dell'istituto dell'"*Accesso civico generalizzato*", introdotto con il D. Lgs. 97/2016 e risultato particolarmente complesso da recepire e disciplinare, proprio per l'ampiezza di ricadute che può determinare; in tal senso l'ente si riserva di aggiornare i regolamenti disciplinanti l'accesso a dati ed informazioni dell'amministrazione già adottati.

Oltre alle misure operative per l’attuazione degli obblighi di pubblicazione, nel corso dell’esercizio si promuoverà ulteriormente l’introduzione di strumenti di natura informatica, finalizzati a facilitare il coinvolgimento degli attori esterni all’Unione ed a sensibilizzarli sull’importanza delle misure di prevenzione della corruzione e di potenziamento della trasparenza.

3.3. Articolazione delle responsabilità

Conformemente a quanto previsto dalla normativa richiamata nella parte introduttiva della presente sezione, l’Amministrazione ha provveduto ad aggiornare la mappatura delle responsabilità sulla trasmissione, sull’aggiornamento e sulla pubblicazione dei dati; nella tabella che segue sono riportate le competenze per il periodo 2022 – 2024 e lo stato di attuazione degli obblighi informativi. In luogo dei nominativi, sono riportate le specifiche posizioni di responsabilità, secondo quanto ammesso dalle Linee guida A.N.AC. di cui alla delibera n. 1310 del 28/12/2016, “È in ogni caso consentita la possibilità di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell’organizzazione, purché il nominativo associato alla posizione sia chiaramente individuabile all’interno dell’organigramma dell’ente”.

Nella sezione “Attuazione dell’obbligo” viene specificata l’attuale situazione dell’adempimento normativo, scegliendo tra una delle seguenti soluzioni:

- A regime quando l’obbligo di pubblicazione è totalmente soddisfatto
- Parziale quando l’obbligo di pubblicazione è soddisfatto solo in parte
- Da implementare quando l’obbligo di pubblicazione è ancora da implementare
- Non pertinente quando l’obbligo di pubblicazione non compete all’ente compilatore

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Art. 10, c. 8, lett. A, e art. 12, c. 1, D.Lgs. 33/2013	Annuale	SEGRETARIO	SEGRETARIO

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
	Atti generali (fare link su Arianna)	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Art. 12, c. 1 e 2, D.Lgs. 33/2013 Art. 55, c. 2, D.Lgs. 165/2011	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
		Atti amministrativi generali		Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA
		Documenti di programmazione strategico-gestionale		Tempestivo	FINANZIARIO	FINANZIARIO
		Statuti e leggi regionali		Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA
		Codice disciplinare e codice di condotta		Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
		Oneri informativi per cittadini e imprese		Scadenario obblighi amministrativi	Art. 12, c. 1-bis, D.Lgs. 33/2013	Tempestivo
	Burocrazia zero	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 34, c. 1 e 2, D.Lgs. 33/2013	*		
		Burocrazia zero	Art. 37, c. 3, D.L. 69/2013	*		
		Attività soggette a controllo	Art. 37, c. 3, D.L. 69/2013	*		
		Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Organi di indirizzo politico, di amministrazione, e gestione	Art. 13, c. 1, let. a), D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	SEGRETERIA
	Organizzazione	Titolari di	Art. 14 D.Lgs.	Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		incarichi politici	33/2013 Artt. 2 e 3 L. 441/1982 Delibera ANAC n. 241/2017 Delibera ANAC n. 641/2017	vo / annuale		
		Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14 D.Lgs. 33/2013 Artt. 2 e 3 L. 441/1982 Delibera ANAC n. 241/2017	Tempestivo / annuale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
		Cessati dall'incarico	Art. 14 D.Lgs. 33/2013 Artt. 2 e 4 L. 441/1982 Delibera ANAC n. 241/2017	Una tantum	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 47 D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	SEGRETARIO	SEGRETARIO
		Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, D.Lgs. 33/2013	Tempestivo		
	Atti degli organi di	Tempestivo				

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
 33/2013 modificato
 dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		controllo				
	Articolazione degli uffici	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b) e c), D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
		Organigramma		Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Telefono e posta elettronica	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Consulenti e collaboratori	Art. 15, c. 1 e 2 D.Lgs. 33/2013 Art. 53, c. 14, D.Lgs. 165/2001	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Incarichi amministrativi di vertice	Art. 14 c. 1, 1-bis e 1-ter, e art. 41, c. 2 e 3, D.Lgs. 33/2013 Artt. 2 e 3 L. 441/1982 Art. 20, c. 3, D.Lgs. 39/2013 Delibera ANAC n. 241/2017	Tempestivo / annuale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Titolari di incarichi dirigenziali	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di	Art. 14 c. 1, 1-bis e 1-ter, e art. 41, c. 2 e 3, D.Lgs. 33/2013 Artt. 2 e 3 L. 441/1982 Art. 20, c. 3, D.Lgs. 39/2013 Delibera ANAC n. 241/2017	Tempestivo / annuale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		posizione organizzativa con funzioni dirigenziali				
		Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Art. 15, c. 5, D.Lgs. 33/2013	*		
		Posti di funzione disponibili	Art. 19, c. 1-bis, D.Lgs. 165/2001	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
		Ruolo dirigenti	Art. 1, c.7, D.P.R. 108/2004	Annuale		
	Dirigenti cessati	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro	Art. 14 c. 1, 1-bis e 1-ter, e art. 41, c. 2 e 3, D.Lgs. 33/2013 Art. 2, c.1 p.to 2, e art. 4 L. 441/1982 Delibera ANAC n. 241/2017	Una tantum	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Art. 47 D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Posizioni organizzative	Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies, D.Lgs. 33/2013 Delibera ANAC n. 241/2017	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Dotazione organica	Conto annuale del personale	Art. 16, c. 1, D.Lgs. 33/2013	Annuale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
		Costo personale	Art. 16, c. 2, D.Lgs. 33/2013	Annuale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
 33/2013 modificato
 dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		tempo indeterminato				
	Personale non a tempo indeterminato	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, D.Lgs. 33/2013	Annuale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
		Costo del personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 2, D.Lgs. 33/2013	Trimestrale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Tassi di assenza	Tassi di assenza trimestrali	Art. 16, c. 3, D.Lgs. 33/2013	Trimestrale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Art. 18, c. 1, D.Lgs. 33/2013 Art. 53, c. 14, D.Lgs. 165/2001	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Contrattazione collettiva	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, D.Lgs. 33/2013 Art. 47, c. 8, D.Lgs. 165/2001	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Contrattazione integrativa	Contratti integrativi	Art. 21, c. 2, D.Lgs. 165/2001	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
		Costi contratti integrativi	Art. 55, c. 4, D.Lgs. 150/2009	Annuale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	OIV	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c, D.Lgs. 33/2013 Par. 14.2, delibera CIVIT 12/2013	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
Bandi di concorso		Bandi di concorso	Art. 19 D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delibera CIVIT 104/2010	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
	Piano della Performance	Piano della Performance /Piano esecutivo di gestione	Art. 10, c. 8, lett. b), D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance		Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Ammontare complessivo dei premi	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Dati relativi ai premi	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE
	Benessere organizzativo	Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3, D.Lgs. 33/2013	*		
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), e c. 2 e 3, D.Lgs. 33/2013 Art. 20, c. 3, D.Lgs. 39/2013	Tempestivo / annuale	FINANZIARIO	FINANZIARIO
	Società partecipate	Dati società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), e c. 2, 3 e 6, D.Lgs. 33/2013 Art. 20, c. 3, D.Lgs. 39/2013	Tempestivo / annuale	FINANZIARIO	FINANZIARIO
		Provvedimenti	Art. 22, c. 1, lett. d-bis), D.Lgs. 33/2013 Art 19 e 20 D.Lgs. 175/2016	Tempestivo	FINANZIARIO	FINANZIARIO
	Enti di diritto privato controllati	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), e c. 2 e 3, D.Lgs. 33/2013 Art. 20, c. 3, D.Lgs. 39/2013	Tempestivo / annuale	FINANZIARIO	FINANZIARIO
	Rappresentazione grafica	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d, D.Lgs. 33/2013	Annuale	FINANZIARIO	FINANZIARIO
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	Dati aggregati attività	Art. 24, c. 1, D.Lgs. 33/2013	*		

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		amministrativa				
	Tipologie di procedimento	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1 e 2, D.Lgs. 33/2013 Art. 1, c. 29, L. 190/2012	Tempestivo	SEGRETERIA (TUTTE AREE PER DATI)	SEGRETERIA
	Monitoraggio tempi procedurali	Monitoraggi o tempi procedurali	Art. 24, c. 2, D.Lgs. 33/2013 Art. 1, c. 28, L. 190/2012	*		
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Recapiti dell'ufficio responsabile	Art. 35, c. 3, D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA
		Convenzioni quadro	Art. 35, c. 3, D.Lgs. 33/2013	*		
		Modalità per l'acquisizione d'ufficio dei dati		*		
		Modalità per lo svolgimento dei controlli		*		
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23 D.Lgs. 33/2013 Art. 1, c. 16, L. 190/2012	Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23 D.Lgs. 33/2013 Art. 1, c. 16, L. 190/2012	Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA
Controlli sulle imprese		Tipologie di controllo	Art. 25 D.Lgs. 33/2013	*		
		Obblighi e adempimenti		*		

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 Informazioni sulle singole procedure	Art. 37, c. 1, let. a), D.Lgs. 33/2013 Art. 4 Delibera A.N.AC. 39/2016 Art. 1, comma 32, L. 190/2012	Tempestivo / annuale	CENTRALE DI COMMITTEENZA	CENTRALE DI COMMITTEENZA
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Art. 37, c. 1, let. b), D.Lgs. 33/2013 Art. 21, c. 7, e art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016	Tempestivo	CENTRALE DI COMMITTEENZA	CENTRALE DI COMMITTEENZA
		Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, e di concorsi di idee e di concessioni. Compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5	Art. 37, c. 1, let. b), D.Lgs. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016	Tempestivo	CENTRALE DI COMMITTEENZA	CENTRALE DI COMMITTEENZA

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
 33/2013 modificato
 dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		del D.Lgs. n. 50/2016				
		Provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.	Art. 37, c. 1, let. b), D.Lgs. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016	Tempestivo	CENTRALE DI COMMITTEENZA	CENTRALE DI COMMITTEENZA
		Composizione e della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Art. 37, c. 1, let. b), D.Lgs. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016	Tempestivo	CENTRALE DI COMMITTEENZA	CENTRALE DI COMMITTEENZA
		Contratti	Art. 37, c. 1, let. b), D.Lgs. 33/2013 Art. 1, c. 505, L. 208/2015 Art. 21 D.Lgs. 50/2016	Tempestivo	CENTRALE DI COMMITTEENZA	CENTRALE DI COMMITTEENZA
		Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro	Art. 37, c. 1, let. b), D.Lgs. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016	Tempestivo	CENTRALE DI COMMITTEENZA	CENTRALE DI COMMITTEENZA

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
 33/2013 modificato
 dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		esecuzione				
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	TURISMO	TURISMO
	Atti di concessione	Atti di concessione	Art. 26, c. 2 e 4, e art. 27 D.Lgs. 33/2013	Tempestivo / annuale	TURISMO	TURISMO
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Bilancio preventivo	Art. 29, c. 1, D.Lgs. 33/2013 Art. 5, c. 1, D.P.C.M. 26 aprile 2011 D.P.C.M. 29 aprile 2016	Tempestivo	FINANZIARIO	FINANZIARIO
		Bilancio consuntivo	Art. 29, c. 1, D.Lgs. 33/2013 Art. 5, c. 1, D.P.C.M. 26 aprile 2011 D.P.C.M. 29 aprile 2016	Tempestivo	FINANZIARIO	FINANZIARIO
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, D.Lgs. 33/2013 Artt. 19 e 22 del D.Lgs. 91/2011 Art. 18-bis D.Lgs. 118/2011	Tempestivo	FINANZIARIO	FINANZIARIO
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Patrimonio immobiliare	Art. 30 D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	PATRIMONIO	PATRIMONIO
	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o affitto		Tempestivo	PATRIMONIO	PATRIMONIO
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri	Art. 31 D.Lgs. 33/2013	Tempestivo / annuale	RISORSE UMANE	RISORSE UMANE

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		organismi con funzioni analoghe				
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile		Tempestivo	FINANZIARIO	FINANZIARIO
	Corte dei conti	Rilievi Corte dei conti		Tempestivo	FINANZIARIO	FINANZIARIO
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, D.Lgs. 33/2013	Tempestivo		
	Class action	Class action	Art. 1, c. 2, e art. 4, c. 2 e 6, D.Lgs. 198/2009	Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA
	Costi contabilizzati	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), art. 10, c. 5, e art. 41 c. 1-bis, D.Lgs. 33/2013	Annuale	FINANZIARIO	FINANZIARIO
	Tempi medi di erogazione dei servizi		Art. 32, c. 2, lett. b), D.Lgs. 33/2013	*		
	Liste di attesa	Liste di attesa	Art. 41, c. 6, D.Lgs. 33/2013	Tempestivo		
	Servizi in rete	Risultati delle indagini sulla soddisfazione e da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete		Art. 7, c. 3, D.Lgs. 82/2005 Art. 8, c. 1, D.Lgs. 179/16	Tempestivo	
Pagamenti dell'amministrazione	Dati sui pagamenti	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, D.Lgs. 33/2013	Trimestrale (in	FINANZIARIO	FINANZIARIO

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
one				fase di prima attuazione semestrale)		
	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Dati sui pagamenti	Art. 41, c. 1-bis, D.Lgs. 33/2013	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)		
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33 D.Lgs. 33/2013	Annuale / trimestrale	FINANZIARIO	FINANZIARIO
		Ammontare complessivo dei debiti		Annuale	FINANZIARIO	FINANZIARIO
	IBAN e pagamenti informatici	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36 D.Lgs. 33/2013 Art. 5, c. 1, D.Lgs. 82/2005	Tempestivo	FINANZIARIO	FINANZIARIO
Opere pubbliche	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38 D.Lgs. 33/2013 Art. 21, c. 7, D.Lgs. 50/2016	Tempestivo		
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 29 D.Lgs. 50/2016	Tempestivo	CENTRALE COMMITTEENZA	CENTRALE COMMITTEENZA

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
 33/2013 modificato
 dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate.		Tempestivo	CENTRALE COMMITTEENZA	CENTRALE COMMITTEENZA
Pianificazione e governo del territorio		Pianificazione e governo del territorio	Art. 39 D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	EDILIZIA URBANISTICA	EDILIZIA URBANISTICA
Informazioni ambientali		Informazioni ambientali (Stato dell'ambiente, Fattori inquinanti, Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto, Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto, Relazioni sull'attuazione e della legislazione, Stato della salute e della sicurezza umana)	Art. 40 D.Lgs. 33/2013 Artt. 2 e 10 D.Lgs. 195/2005	Tempestivo	PATRIMONIO	PATRIMONIO

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
 33/2013 modificato
 dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		Relazione sullo stato dell'ambiente e del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio		Tempestivo		
Strutture sanitarie private accreditate		Strutture sanitarie private accreditate	Art. 41, c. 4, D.Lgs. 33/2013	Annuale		
Interventi straordinari e di emergenza		Interventi straordinari e di emergenza	Art. 42 D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	PATRIMONIO	PATRIMONIO
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8 lett. a), D.Lgs. 33/2013	Annuale	SEGRETARIO	SEGRETARIO
		Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 43, c. 1, D.Lgs. 33/2013 Art. 1, c.8 L. 190/2012	Tempestivo	SEGRETARIO	SEGRETARIO
		Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità		Tempestivo	SEGRETARIO	SEGRETARIO

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
 33/2013 modificato
 dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 1, c. 14, L. 190/2012	Annuale	SEGRETARIO	SEGRETARIO
		Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento o a tali provvedimenti	Art. 1, c. 3, L. 190/2012	Tempestivo	SEGRETARIO	SEGRETARIO
		Atti di accertamento delle violazioni	Art. 18, c. 5, D.Lgs. 39/2013	Tempestivo	SEGRETARIO	SEGRETARIO
Altri contenuti	Accesso civico	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione e obbligatoria	Art. 5, c. 1, D.Lgs. 33/2013 Art. 2, c. 9-bis, L. 241/1990	Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA
		Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Art. 5, c. 2, D.Lgs. 33/2013	Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

**Allegato D. Lgs.
33/2013 modificato
dal D.Lgs. 97/2016**

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione e sotto-sezione 2 livello	Obbligo informativo	Riferimenti normativi	Termini di pubblicazione / aggiornamento	Responsabile trasmissione dati	Responsabile pubblicazione dati
		Registro degli accessi	Delibera A.N.AC. n. 1309/2016 - Linee guida FOIA	Semestrale	SEGRETERIA	SEGRETERIA
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Art. 53, c. 1-bis, D.Lgs. 82/2005 Art. 43 D.Lgs. n. 179/2016	Tempestivo	SEGRETERIA	SEGRETERIA
		Regolamenti		Annuale	SEGRETERIA	SEGRETERIA
		Obiettivi di accessibilità	Art. 9 c. 7, D.L. 179/2012	Annuale	SEGRETERIA	SEGRETERIA
Altri contenuti	Dati ulteriori	Dati ulteriori	Art. 7-bis D.Lgs. 33/2013 Art. 1, c. 9 lett. f), L. 190/2012		SEGRETERIA	SEGRETERIA

* Obbligo informativo venuto meno a seguito del D.Lgs. 97/2016. Tuttavia l'A.N.AC. ritiene che, per detti dati, debba comunque essere garantita l'accessibilità fino alla scadenza naturale dell'obbligo

** Per quanto riguarda la pubblicazione dei provvedimenti, degli organi di indirizzo politico e dei dirigenti amministrativi, l'obbligo informativo è venuto meno a seguito del D.Lgs. 97/2016. Tuttavia l'A.N.AC. ritiene che, per detti dati, debba comunque essere garantita l'accessibilità fino alla scadenza naturale dell'obbligo

Si richiama altresì l'allegato n. 9 del PNA 2022

3.4. Obiettivi operativi

Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

A parte le previsioni del D. Lgs. 14.03.2013, n. 33, si ritiene di continuare a confermare la pubblicazione che era stata prevista dall'art. 18, legge 134/2012 e quindi di tutti gli affidamenti comunque operati per lavori, servizi e forniture. In adempimento a tale disposizione era stata messa a punto una procedura di estrazione dei dati dal sistema di contabilità che consentiva a chiusura della procedura di caricamento di un impegno di spesa sul programma di contabilità, di estrarre i dati relativi e pubblicarli in tempo reale aggiornando apposito file aperto (formato excel): ciò potrà consentire a chiunque di disporre in tempo reale dei dati di tutti gli affidamenti.

- Monitoraggio operativo –

Tenuto conto di quanto raccomandato dall'ANAC nella delibera n. 241/2017 in cui, facendo riferimento all'art. 14 del D. Lgs. 33/2013, ha specificato che *"assume particolare rilievo chiarire all'interno della sezione dedicata alla trasparenza nei PTPCT quali sono i dirigenti/soggetti responsabili della pubblicazione dei dati in questione e indicare un termine congruo per la comunicazione dei dati, tenuto conto delle scadenze fissate per la pubblicazione o per l'aggiornamento, secondo quanto previsto dalle norme o dallo stesso PTPCT, per ogni singolo dato", nel corso dell'esercizio, al fine di verificare l'effettivo aggiornamento delle pubblicazioni nell'ambito della sezione "Amministrazione Trasparente"*, il Responsabile per la trasparenza procederà ad effettuare dei monitoraggi a campione; in caso di assenza dei dati o mancato aggiornamento, verrà formulato specifico richiamo ai soggetti responsabili dell'inadempimento.

4. Le altre misure

4.1. Introduzione

Conformemente alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, la presente sezione illustra gli interventi che l'Amministrazione intende programmare in merito alle altre misure introdotte dalla L. 190/2012 e dagli altri provvedimenti normativi che ne sono seguiti, funzionali a contrastare il rischio di manifestazione di fenomeni corruttivi.

4.2. Il Codice di comportamento

Dopo l'adozione del proprio Codice di comportamento, avvenuta con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 24 del 29/12/2015, l'Amministrazione è stata impegnata nella costante verifica del rispetto delle disposizioni contenute nel suddetto Codice. Recentemente, in relazione all'approvazione del nuovo CCNL 17 Dicembre 2020 dei dirigenti e segretati comunali degli enti locali è stato pubblicato il nuovo Codice Disciplinare come previsto dall'art. 36 comma 11 del contratto sopra citato, consultabile al seguente link:

<https://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10100/SiscomArchivio/8/CODICEDISCILINARE30122020.pdf>

Nel merito l'A.N.AC ha fornito interessanti raccomandazioni con la determinazione n. 831/2016, di approvazione del P.N.A. 2016.

Con riferimento alle linee guida A.N.AC. approvate con delibera n. 177 del 19/02/2020 in materia, l'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea", nel corso del 2023-2025, manterrà un attento presidio sulla osservanza del proprio codice, che sarà comunque oggetto di aggiornamento in coerenza con il nuovo codice in corso di approvazione (allo stato vedasi parere Consiglio di Stato, sez. atti normativi 19 Gennaio 2023 n. 93), nonché proseguirà nell'effettuazione di attività formativa finalizzata a garantire la corretta e diffusa applicazione delle norme in esso contenute.

Il Codice di comportamento dell'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea", attualmente vigente, è direttamente raggiungibile al seguente indirizzo web: <https://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10100/SiscomArchivio/8/CodicediComportamento.pdf>

Qualunque violazione del codice di comportamento deve essere denunciata al responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica.

4.3. Le misure sul personale

Le disposizioni contenute nella L. n. 190/2012, oltre al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, hanno previsto diversi interventi finalizzati a prevenire possibili fenomeni corruttivi che possano derivare dal comportamento non regolare del personale dipendente e dagli amministratori, nonché da tutti i soggetti (collaboratori, rappresentanti, ex amministratori e dipendenti) che in qualche modo interagiscono o hanno intrattenuto rapporti con l'Amministrazione. Gli interventi previsti dalla Legge Anticorruzione si sono prevalentemente tradotti in aggiornamenti del D. Lgs. n. 165/2001

(“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”) e nell'approvazione del D. Lgs. n. 39/2013 ad oggetto “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”. Di seguito si riepilogano le caratteristiche di tali misure e si evidenziano le azioni avviate o programmate dall'ente per dare corso agli interventi che ne discendono.

Rotazione del personale

I commi 4 lett. e), 5 lett. b) e 10 lett. b) dell'art. 1 della L. 190/2012 prevedono diverse disposizioni finalizzate a favorire ed a porre in essere misure per la rotazione del personale dipendente, in particolare nei servizi ed uffici ritenuti a più elevato rischio di manifestazione di fenomeni corruttivi; peraltro, la lett. l-quater del c. 1 dell'art. 16 del D. Lgs. 165/2001, già prevede che i responsabili amministrativi apicali provvedano al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Nel merito è intervenuta anche l'A.N.AC., con l'approvazione in via definitiva del PNA 2019 CON Deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 nell' Allegato 2 La rotazione “ordinaria” del personale prevede “Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione”: Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione.

Nello specifico si segnala che nell'anno 2022 è intervenuto il cambio del Responsabile dell'Area Servizi Manutentivi.

I riferimenti normativi statali per il ricorso all'arbitrato sono i seguenti:

- Gli articoli 2, 209, 210 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture” che prescrivono, tra le altre cose, che l'arbitrato debba essere previamente e motivatamente autorizzato dall'organo di governo dell'Amministrazione, a pena di nullità;
- le disposizioni, le disposizioni del Codice di Procedura Civile – Libro IV – Dei procedimenti speciali – Titolo VIII – artt. 806 -840;

- direttiva del 5 luglio 2012 del Ministro delle infrastrutture e trasporti che limita il più possibile la clausola compromissoria all'interno dei contratti pubblici.

L'Amministrazione si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione definiti dai riferimenti normativi sopra richiamati e nei limiti consentiti dalla propria organizzazione interna. Si segnala che negli ultimi 5 anni non è mai stato fatto ricorso all'arbitrato.

Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi di responsabile delle aree organizzative con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

Si verifica, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi di responsabile delle aree organizzative.

Le condizioni ostative sono quelle previste dal D. Lgs. n. 39/2013, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

a. Conflitto di interessi

L'art. 6 del dPR 62/2013 ad oggetto il “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” prevede puntuali disposizioni finalizzate a prevenire l'insorgenza di conflitti di interesse nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dai singoli dipendenti. Il Codice di comportamento dell'Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea” ha peraltro recepito e specificato la suddetta disposizione, adeguandola alle caratteristiche organizzative dell'ente.

Nel merito, si valuteranno eventuali implementazioni delle misure volte alla prevenzione della manifestazione del conflitto di interessi anche in relazione alla prossima pubblicazione delle Linee guida annunciate dall'A.N.AC. in materia di codice di comportamento. Inoltre, nell'ambito delle iniziative di formazione, che verranno definite tenendo conto delle misure e degli obiettivi di questo Piano, si darà importanza all'organizzazione di specifici incontri finalizzati a rappresentare i possibili casi pratici di manifestazione dei conflitti di interesse, le procedure da adottare a tutela dell'ente e dell'attività amministrativa posta in essere e l'eventuale documentazione da produrre.

b. Conferimento e autorizzazione incarichi

In base alle previsioni di cui al c. 3bis dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, come introdotte dal c. 42 dell'art. 1 della L. 190/2012 (c.d. Legge Anticorruzione), con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, si sarebbero dovuti individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Il c. 60 dell'art. 1 della L. 190/2012 prevede peraltro che in sede di Conferenza unificata, si stabiliscano gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, per l'adozione, da parte di ciascuna

amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici.

In sede di Conferenza unificata del 24 luglio 2013, si è stabilito che, al fine di supportare gli enti nella suddetta attività, fosse costituito un tavolo tecnico presso il Dipartimento della funzione pubblica con i rappresentanti delle regioni e degli enti locali, con l'obiettivo di analizzare le criticità e stabilire dei criteri che potessero costituire un punto di riferimento per le regioni e gli enti locali; tale tavolo tecnico ha ultimato i propri lavori a fine giugno 2014, con la pubblicazione dei "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche". Sulla base di tale documentazione, nel corso del 2022-2024 l'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea" procederà a verificare la conformità delle proprie disposizioni rispetto ai criteri esplicitati dal Tavolo tecnico; nel caso di disallineamenti, si procederà conseguentemente ad aggiornare i propri regolamenti, verificando altresì la sostenibilità degli incarichi attualmente in essere alla luce dei nuovi criteri.

c. Incompatibilità e/o inconfiribilità incarichi dirigenziali

Ai sensi di quanto disposto dal D. Lgs. 39/2013 (*"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico"*) e delle indicazioni contenute nelle *"Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili"* approvate dall'ANAC con determinazione n. 831/2016, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigila sull'osservanza delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità.

Con riferimento all'inconfiribilità, il Responsabile ha il compito di avviare il procedimento di accertamento della violazione di inconfiribilità dell'incarico, che trova valore sia nei confronti degli organi che hanno conferito l'incarico quanto nei confronti del soggetto a cui è stato conferito. Il predetto procedimento comprende due accertamenti distinti: uno, di tipo oggettivo, relativo alla violazione delle disposizioni sulle inconfiribilità; un secondo, successivo al primo, destinato, in caso di sussistenza della inconfiribilità, a valutare l'elemento psicologico di colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 39/2013. Nel merito, sono compiti del RPCT anche dichiarare la nullità della nomina, avvenuta in violazione delle norme, e segnalare la violazione all'A.N.AC.

Relativamente all'incompatibilità, invece, l'art. 19 del D.Lgs. n. 39/2013 sancisce la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine di 15 giorni dalla contestazione della causa di incompatibilità all'interessato da parte del RPCT. In tal senso il Responsabile avvia un unico procedimento di accertamento della situazione di incompatibilità.

Il RPCT è tenuto altresì a verificare le dichiarazioni sull'insussistenza di una delle cause di inconfiribilità o incompatibilità rilasciate, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013, all'atto della nomina, dai soggetti a cui vengono conferiti incarichi.

Rispetto alle suddette indicazioni, si terrà in considerazione le indicazioni fornite dall'A.N.AC., nelle Linee guida di cui alla determinazione n. 833/2016, valutandone l'applicazione agli adempimenti ed alle procedure di propria competenza, in occasione sia del conferimento di nuovi incarichi, che all'eventuale manifestarsi delle cause di incompatibilità/inconferibilità.

d. Attività successive alla cessazione del servizio

Il c. 16 ter dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 prevede che i dipendenti i quali, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possano 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; i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del suddetto precetto, sono nulli ed 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.

In relazione al divieto posto dal riportato c. 16 ter, trova tuttora applicazione quanto disposto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.

Rispetto alle suddette indicazioni, l'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea" proseguirà nell'attuazione degli interventi previsti dal Piano Nazionale Anticorruzione e continuerà a verificare, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, che nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

L'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal c. 46 dell'art. 1 della L. 190/2012 (c.d. Legge Anticorruzione) prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione):

- a.a.a. non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- a.a.b. non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- a.a.c. non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, l'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserire negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;

- adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Adozione di misure per la tutela del whistleblower

L'art. 1 del D. Lgs. 179/2017 ha aggiornato le disposizioni dell'art. 54bis del D. Lgs. 165/2001 che disciplina le tutele a favore del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing), prevedendo:

- l'estensione delle tutele ai dipendenti degli enti pubblici economici, dei dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile ed anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
- L'introduzione di specifiche sanzioni in caso di misure discriminatorie, assenza di adeguati strumenti di segnalazione, mancata verifica delle segnalazioni effettuate;
- Decadenza delle tutele in caso di pronuncia di sentenza, anche solo di primo grado, che accerti la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia effettuato ovvero la responsabilità civile del segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave

Il c. 5 dell'art. 54bis del D. Lgs. 165/2001 prevede altresì i seguenti interventi da parte dell'ANAC: *"L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione"*.

L'ente provvederà a promuovere specifiche iniziative per diffondere l'accesso diretto allo strumento introdotto dall'A.N.AC, attivabile tramite l'invio di segnalazione all'indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it.

L'Amministrazione vigilerà inoltre sull'adozione delle nuove Linee guida da parte dell'ANAC, previste dal c. 5 dell'art. 54bis del D. Lgs. 165/2001 e provvederà a recepirle e ad adeguarvisi nei tempi ivi indicati.

Formazione in tema di anticorruzione

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene strutturato, con l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

Nel corso del 2022/23/24 si potrà procedere ad organizzare specifici interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione e tutela della trasparenza rivolti al personale dell'ente, con principale riferimento ai dipendenti impiegati nei settori interessati dai processi amministrativi a maggior rischio di manifestazione di fenomeni corruttivi, anche tramite partecipazione al sistema di formazione ASMEL, associazione alla quale questo ente aderisce.

Saranno altresì valutate iniziative formative in relazione alle nuove indicazioni che verranno formulate dai documenti di indirizzo e regolazione dell'ANAC.

4.4. I rapporti con l'esterno

La Legge 190/2012 ed i diversi Piani nazionali anticorruzione che si sono succeduti, suggeriscono l'adozione di specifiche misure finalizzate a incentivare il confronto ed il dialogo tra l'Amministrazione ed i soggetti esterni; tale inclinazione è certamente garanzia di un maggiore e più efficace presidio dei rischi di manifestazione di fenomeni corruttivi. Nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili, l'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea" provvederà a selezionare gli interventi sostenibili ed a definire la loro attuazione individuando specifici obiettivi da assegnare attraverso il Piano della performance che verrà adottato per l'esercizio in corso.

Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica. In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa. I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

Sul punto si ricorda che nei precedenti piani approvati si evidenziava la problematica dei rapporti tra i diversi Comuni e la Società Sestrieres S.p.A. che è proprietaria di parte degli impianti di risalita e di innevamento programmato del territorio (comprensorio sciistico – "Vialattea") e che gestiva anche gli impianti di risalita e di innevamento di proprietà pubblica dello stesso comprensorio (il sistema costituisce un unico comprensorio turistico invernale che ha la sua ragione di essere ed il proprio "appeal" sul mercato turistico proprio in ragione della unicità e costituisce il "motore" principale dell'economia del territorio, generando un fatturato diretto ed indotto di circa 350 milioni di euro e, nella stagione invernale, oltre 5.000 posti di lavoro). Il tema della "regolazione dei rapporti" con la Sestrieres S.p.A. è stato quindi posto in evidenza. Di fatto in molti casi la Sestrieres S.p.A. rappresenta una sorta di contraente "necessitato" dei comuni (e rappresenta un po' quello che la Fiat ha rappresentato per anni per il contesto torinese, cioè l'azienda di riferimento nell'economia locale). I temi di confronto con la predetta società sono tanti e diversi: anche per tutta una serie di questione "accessorie" rispetto al cuore del sistema neve (es. occupazione suolo pubblico di aree, regolamentazione parcheggi, ecc.). Il proposito di addivenire alla predisposizione di specifico protocollo di legalità, non ha trovato terreno per svilupparsi.

In relazione alla questione, anche con lo scopo di definire con la maggior precisione possibile il quadro giuridico e tecnico di riferimento in relazione alle concessioni di esercizio per gli impianti di risalita e per le modalità di attivazione e gestione degli impianti di innevamento programmato, con delibera di G.C. n. 30 del 6.08.2018 è stato determinato di procedere ad approfondire il quadro giuridico di riferimento in relazione alle concessioni per l'esercizio pubblico di trasporto a fune di persone (impianti di risalita) e con determinazione dirigenziale n. 132/2018 (resp. LL.PP., centrale committenza ed impianti risalita) è stato affidato incarico legale. Successivamente con determinazione dirigenziale n. 203 del 5.08.2019 (resp. LL.PP., centrale committenza ed impianti risalita) è stato affidato un incarico per una valutazione tecnica degli impianti a fune finalizzata alla definizione ed implementazione di una formula parametrica che rappresenti il valore del singolo passaggio (estivo ed invernale) su ciascun impianto, in rapporto alle sue caratteristiche tecniche ed al contesto in cui si svolge l'esercizio. Per quanto riguarda l'innevamento programmato, con determinazione dirigenziale n. 269 del 29.11.2017 (resp. LL.PP., centrale committenza ed impianti risalita) è stato affidato incarico per acquisire studio di valutazione del costo di produzione di neve programmata e conseguente elaborazione di una relazione tecnica. Per entrambe le situazioni si tratta di settori ove non vi sono molte casistiche alle quali fare riferimento (impianti di risalita pubblici dati in concessione a privati e impianti di innevamento pubblici) e la "letteratura" in materia è scarsa. L'attività di studio, per entrambe le situazioni, è stata conclusa ed ha portato ad un primo accordo con la società Sestrieres S.p.A. in relazione agli impianti di risalita con una ricontrattazione degli accordi in corso, il cui risultato è stato un sostanziale aumento del canone di concessione ed una contestuale riduzione della durata delle concessioni degli impianti di proprietà pubblica, rispetto ai contratti previgenti. Si ricorda che l'attività condotta si inserisce nella volontà/necessità di compiere un approfondimento dei temi per verificare la rispondenza delle situazioni in atto al quadro giuridico (in un settore comunque complesso) ed anche la rispondenza delle condizioni economiche in atto, rispetto a condizioni economiche astrattamente applicabili al caso (come già fatto presente non si riscontrano nell'arco alpino italiano situazioni simili in relazione alla ampiezza del comprensorio sciistico ed commistione di proprietà pubbliche e private delle strutture impiantistiche, fatto salvo, con le dovute differenze, il caso del comprensorio "Dolomiti SuperSki").

In relazione alla gestione dell'innevamento programmato, lo studio condotto ha permesso di acquisire elementi utili per la definizione più puntuale del costo di produzione neve che ha consentito la predisposizione di un nuovo e diverso capitolato; quest'ultimo è stato posto a base di una procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento del servizio che ha portato, tra l'altro, all'aggiudicazione dello stesso a soggetto diverso rispetto al gestore degli impianti di risalita.

Si segnala che nel costo del 2022 è intervenuta una cessione della totalità delle quote della società da parte dei precedenti proprietari al Fondo di Investimento iCON Infrastructure LLP (iCON).

Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

Ancorché con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 97/2016 sia venuto meno l'obbligo di pubblicazione del dato nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'ente, resta comunque in capo all'ente l'obbligo di definire le modalità di monitoraggio dei tempi procedurali. Tale misura è considerata particolarmente efficace in quanto capace di segnalare tempestivamente i procedimenti e le attività che si sviluppano secondo una scansione temporale anomala rispetto alle previsioni normative; tale anomalia può rappresentare un indice del manifestarsi di possibili fenomeni corruttivi.

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, predisporrà, con la collaborazione dei responsabili delle aree omogenee, un verbale riportante i termini dei procedimenti amministrativi gestiti, al fine di verificare i processi individuati in base al rischio da parte dei responsabili, sulla base delle misure di prevenzione individuate.

Al fine di non appesantire eccessivamente la funzionalità degli uffici (una delle sfide che si pongono rispetto al piano prevenzione della corruzione è costituita dal fatto che sia uno strumento sostanzialmente efficace e non costituisca solo ulteriore incombenza burocratica che appesantisca le procedure e impegni il personale a produrre tabelle e dati in luogo di servizi per i cittadini) il completamento del monitoraggio viene previsto nell'arco del triennio, tenuto conto che non può procedere senza l'avanzamento del censimento dei processi, in modo da poter adeguare i sistemi gestionali (software applicativi) anche con interlocuzioni con le software house in modo da poter disporre di "estrazioni" automatiche di dati.

Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

In merito ai rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente Codice di comportamento del personale. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

L'Amministrazione trasmette periodicamente i dati sui contratti pubblici all'Osservatorio regionale dei contratti pubblici, presso la Regione Piemonte.

Organismi partecipati

Con deliberazione n. 1134/2017, l'ANAC ha approvato le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"; conformemente alle previsioni dell'art. 2bis del D. Lgs. 33/2013 (come aggiornato dal D. Lgs. 97/2016), l'Autorità ha proceduto ad effettuare una distinzione degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, a seconda delle caratteristiche degli organismi partecipati; le tipologie di organismi sono così classificate:

- Società in controllo pubblico
- Altri enti di diritto privato in controllo pubblico
- Società a partecipazione pubblica non di controllo
- Associazioni, fondazioni ed altri enti di cui all'art. 2bis c. 3 del D. Lgs. 33/2013
- Enti pubblici economici

Rispetto agli obblighi ricadenti sui suddetti organismi, posto che il loro impatto dipende anche dal rapporto funzionale che lega l'amministrazione partecipante allo stesso organismo partecipato,

l'ANAC ha specificato che “è onere dei singoli enti di diritto privato, d'intesa con le amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti sull'attività di pubblico interesse affidata, indicare chiaramente all'interno del PTPC, ovvero all'interno dello strumento adottato per l'introduzione di misure integrative del “modello 231”, quali attività rientrano fra quelle di cui al co. 3 e quelle che, invece non vi rientrano. Dal canto loro, le amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti sugli enti, sono chiamate a un'attenta verifica circa l'esatta delimitazione delle attività di pubblico interesse volta ad assicurare il pieno rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.”

L'Autorità ha altresì raccomandato alle amministrazioni partecipanti di programmare un attento presidio in merito all'effettiva adozione, da parte dei propri organismi partecipati, delle misure specificate con la deliberazione n. 1134/2017; in particolare ha sottolineato che “al fine di giungere ad un complesso coordinato di misure, compito specifico delle amministrazioni controllanti è l'impulso e la vigilanza sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione anche integrative del “modello 231”, ove adottato, anche con strumenti propri del controllo (...). Tale attività deve essere prevista e articolata, con azioni concrete e verificabili, nel PTPC dell'amministrazione controllante o partecipante.

Per quanto riguarda la trasparenza sugli organismi partecipati, l'ANAC ha evidenziato la priorità, per ogni amministrazione partecipante, di mantenere aggiornata la propria sezione dedicata, i cui obblighi informativi sono disciplinati dall'art. 22 del D. Lgs. 33/2013.

Le nuove linee guida di cui alla deliberazione n. 1134/2017, hanno inoltre specificato che “L'ANAC, infine, vigila sulla stessa attività di vigilanza svolta dalle amministrazioni controllanti e partecipanti sulle società e sugli enti controllati, partecipati o cui sono affidate attività di pubblico interesse. Poiché queste attività di vigilanza devono essere programmate nel PTPC dell'amministrazione controllante, partecipante o vigilante la mancanza di tale previsione sarà considerata in sede di valutazione delle qualità dei piani adottati dalle amministrazioni. Nei casi più gravi, quali la completa assenza di una sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza negli enti controllati, partecipati o vigilati la carenza potrà essere considerata equivalente a mancata adozione del PTPC

Con riferimento all'Unione Montana “Comuni Olimpici - Via Lattea” di seguito si sintetizza l'articolazione degli organismi partecipati dalla stessa Unione e dai Comuni associati, con l'evidenza della tipologia di partecipazione in base alle categorie individuate dall'art. 22 del D. Lgs. 33/2013:

Organismo	Tipologia	Cesana T.se	Claviere	Pragelato	Sauze di Cesana	Sauze d'Oulx	Sestriere	UMCOVL
Consorzio Forestale Alta Valle Susa (CFAVS)	ente pubblico	9,5%	4,4%	-	6,8%	6,3%	6,2%	-
Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale (CON.I.S.A.)	ente pubblico	1,1%	0,3%	-	0,4%	1,3%	0,0%	-
Consorzio Ambiente Dora	ente pubblico	0,8%	0,2%	-	0,2%	1,0%	0,9%	-

Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea"
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2023 – 2025

Organismo	Tipologia	Cesana T.se	Claviere	Pragelato	Sauze di Cesana	Sauze d'Oulx	Sestriere	UMCOVL
Sangone (C.A.D.O.S.)								
Autorità ATO 3	ente pubblico	0,7%	0,02%	0,5%	0,4%	0,1%	0,2%	-
ACSEL S.p.A.	società in house	1,9%	0,7%	-	0,1%	2,5%	2,4%	-
SMAT S.p.A.	società in house	0,00002 %	0,00002 %	0,00002 %	0,00002%	0,00002 %	0,00002 %	-
Turismo Torino e Provincia s.c.a.r.l.	società partecipata	2,0%	1,9%	2,7%	-	3,1%	3,4%	-
ACEA Pinerolese Industriale S.p.A.	società in house	0,0003%	-	0,1%	-	-	0,0003%	-
Azienda Sviluppo Multiservizi S.p.A.	società in house	0,004%	-	-	-	-	-	-
Consorzio ACEA Pinerolese	ente pubblico	-	-	0,1%	-	-	-	-
Consorzio Bacino Imbrifero Montano del Pellice (BIM Pellice)	ente pubblico	-	-	3,3%	3,3%	-	3,3%	-
ACEA Pinerolese Energia s.r.l.	società partecipata	-	-	0,1%	-	-	-	-
ACEA Servizi Strumentali Territoriali s.r.l.	società in house	-	-	0,1%	-	-	-	-
Gruppo di Azione Locale Escartons e Valli Valdesi s.r.l. (GAL)	società partecipata	-	-	-	-	-	-	4,6%
Asmel Consortile S.c.a.r.l.	società in house	-	-	-	-	-	-	0,01%

Rispetto ai suddetti organismi ed alle prerogative di indirizzo, vigilanza e controllo che competono a questa Amministrazione, l'Unione Montana "Comuni Olimpici - Via Lattea" si propone di effettuare i seguenti interventi nel corso del 2023:

- Ricognizione delle sezioni dedicate alla trasparenza dei siti istituzionali degli organismi partecipati;

- Risccontro degli adempimenti di prevenzione della corruzione posti in essere dai singoli organismi partecipati in relazione alle indicazioni della determinazione n. 1134/2017 dell'ANAC attraverso specifica di richiesta di rendicontazione da formularsi nel corso dell'anno.