

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Udito l'intervento del Presidente, relatore;

PREMESSO che:

- ✓ con deliberazione di Consiglio Unionale n. 29 in data 27/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario e la Nota di aggiornamento DUP 2025-2027;
- ✓ con deliberazione di Consiglio Unionale n. 2 in data 29/04/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2023;

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. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: *“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;*
- 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 tra Langa e Alto Monferrato (AL) , alla data del 31 dicembre 2024 (anno immediatamente precedente il primo del triennio in oggetto) ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti;
- l'Unione Montana tra Langa e Alto Monferrato (AL) alla data del 31 dicembre 2024, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;

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, c. 3 dispone: *“3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto*

legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021" e precisamente: "6. (...) 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".

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;

RILEVATO che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, c. 3, che "*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*";
- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministrazione;
- all'art. 2, c. 1, che 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 piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

PRESO ATTO che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

PRESO INOLTRE ATTO che il suddetto decreto 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. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che "*Le amministrazioni*

con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."

- 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. 9, che *"Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto 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."*
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

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;

VISTA la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 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) 2025/2027 nei documenti che lo costituiscono, come allegato alla presente deliberazione;

DATO INOLTRE ATTO che la proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 al 28/02/2025, stabilita con decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2024, comporta anche la conseguente proroga della scadenza per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione al 30/03/2025 in quanto l'art. 8, c. 2, D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 dispone testualmente che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*.

Visto lo Statuto unionale,

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Acquisiti i sottindicati pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento espressi dai Responsabili dei servizi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.:

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE.

Il responsabile del servizio (F.to: *Dott. Mario Vittorio Canessa*) _____

Regolarità contabile: FAVOREVOLE

Il responsabile del servizio finanziario (F.to: *Dott. Mario Vittorio Canessa*) _____

A voti unanimi e favorevoli, resi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

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 semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022, il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 ed i suoi allegati A,B,C,D**, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di escludere dall'approvazione del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027** 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;

Di dare mandato al Responsabile dei servizi amministrativi-contabili, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027:

- nella 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"
- 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;

Di dare mandato al Responsabile dei servizi amministrativi-contabili di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 (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;

Di dichiarare, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione favorevole legalmente espressa, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs.18/08/2000 n. 267 e s.m.i.

Data lettura del presente provvedimento, viene approvato e sottoscritto.

Il Presidente
Pastorino Claudio

Il Segretario
Canessa Mario Vittorio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N _____ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi a partire dalla data odierna come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267.

Lì, _____

Il Segretario
Canessa Mario Vittorio

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 29/03/2025

- X Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)
- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Lì 29/03/2025

Il Segretario
Canessa Mario Vittorio

UNIONE TRA LANGA E ALTO MONFERRATO

Provincia di Alessandria

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(Art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e art. 1 comma 3 DPR 81/2022)

APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTA UNIONE N. 9 DEL 29.03.2025

Allegato B: Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2023-2025

Allegato C: struttura organizzativa, dotazione organica,

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) dell'Ente ha come obiettivo quello di *“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”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) 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”*.

In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
UNIONE TRA LANGA E ALTO MONFERRATO

Indirizzo uffici	Via Roma 2b	Prasco	AL	15010
Centralino	(+39) 0144.375703			
fax				
Sito	Unione Montana tra Langa e Alto Monferrato (unionetralangaealtomonferrato.it)			
e-mail	info@unionetralangaealtomonferrato.it			
PEC	um.tralangaealtomonferrato@pcert.it			
Codice fiscale	02418480063			
Partita IVA	02418480063			
Codice ISTAT		Codice Catastale		

UNIONE MONTANA TRA I COMUNI DI GROGNARDO e PRASCO

(Provincia di ALESSANDRIA)

Presidente: Pastorino Claudio

Giunta dell'Unione:

1. Pastorino Claudio – PRASCO - Presidente
2. Roggero Luca - GROGNARDO- Assessore

Consiglio dell'Unione

1. Pastorino Claudio – PRASCO – Presidente;
2. Roggero Luca – GROGNARDO – Consigliere;
3. Facelli Enzo – PRASCO – Consigliere rappresentante delle minoranze

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato B: Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2023-2025

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Le Aree costituiscono le strutture organizzative di massimo livello dell'Ente cui è preposto un responsabile titolare di posizione organizzativa/incarico di EQ o il segretario comunale ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett d) del D.Lgs. 267/2000 o un membro della giunta comunale a tal fine individuato ai sensi dell'art. 53, comma 23, L. 388/2000.

Come da statuto ad oggi i dipendenti sono 'forniti' dai comuni costituenti l'Unione mediante l'istituto del comando o della convenzione.

[Statuto - Unione Montana tra Langa e Alto Monferrato \(unionetralangaealtomonferrato.it\)](http://unionetralangaealtomonferrato.it)

Allegato C: struttura organizzativa, dotazione organica, fabbisogno di personale

L'Ente, di piccolissima dimensione, è suddiviso in due aree di attività ricomprendenti servizi e le funzioni tendenzialmente riconducibili alla natura dell'area e/o alla figura professionale del responsabile titolare, così come meglio precisato nei provvedimenti di attribuzione delle EQ o in altri atti organizzativi o fondamentali dell'Ente

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo, necessitato dalla scarsità di risorse disponibili, è dotato operatività e funzionalità minimamente sufficiente a far fronte alle richieste di servizio, nonostante il continuo aumento delle mansioni previste con sempre più frequenti concentrazioni in un'unica figura di ruoli diversi, spesso difficilmente compatibili fra loro,

INTERVENTI CORRETTIVI

Stante ridotta disponibilità economica dell'ente e gli stringenti vincoli normativi non possono essere previsti significativi interventi tesi a migliorare l'assetto del modello organizzativo in essere.

Tuttavia è previsto:

- costante monitoraggio del modello operativo per interventi correttivi finalizzati ad upgrade qualitativi dell'organizzazione e della gestione dei procedimenti.
- ricerca di soluzioni alternative all'aumento delle unità operative a supporto dei responsabili d'area mediante massiccia implementazione di processi informatici e interscambio di personale tra enti appartenenti alla medesima Unione di comuni.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Misure Organizzative

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata:

- dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA);
- dal contratto collettivo nazionale di lavoro "Comparto e Funzioni Locali", relativo al triennio 2019- 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, artt. 63-67, in particolare quanto attiene all'art. 64 e 65 agevolando in tal senso i dipendenti sulle modalità di accesso allo stesso e la conciliazione con le esigenze di ogni dipendente nell'ambito della struttura organizzativa.

L'Ente, qualora si rendesse necessario, provvederà, in sede di contrattazione decentrata integrativa, in attuazione del CCNL e con l'obiettivo di efficientamento dei processi lavorativi, a definire le modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro agile e da remoto nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali in materia, privilegiando le attività lavorative prevalentemente e/o esclusivamente di back-office che, grazie alle piattaforme tecnologiche implementate dall'Ente,

possono essere svolte anche al di fuori della normale sede degli uffici comunali senza pregiudizio per la continuità, efficienza ed efficacia dei servizi, con le modalità operative e criteri di seguito riportati.

Ciascun Responsabile di servizio, garantendo pari opportunità, nel rispetto delle previsioni regolamentari e contrattuali, adotta le misure organizzative e operative per lo svolgimento del lavoro agile e/o a distanza, privilegiando un approccio e un metodo di organizzazione del lavoro per risultati assicurando, con i dati e informazioni resi disponibili dai diversi sistemi informativi in uso per la gestione delle attività lavorative, il monitoraggio, la misurazione, la rendicontazione e la valutazione della performance rispetto agli obiettivi assegnati.

A tal fine, il responsabile del servizio, in particolare, osserva i seguenti comportamenti:

- revisione dell'unità organizzativa (UO), anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all'organizzazione
- definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali ai dipendenti
- monitoraggio dello stato avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente
- feed-back al gruppo sull'andamento delle performance di gruppo e di UO
- feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance
- gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non
- attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo
- individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)
- comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)
- attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.)
- ascolto attento dei colleghi

Il lavoratore agile o a distanza, dal suo canto, deve assicurare:

- capacità di auto organizzare i tempi di lavoro
- flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi
- orientamento all'utenza
- puntualità nel rispetto degli impegni presi
- rispetto delle regole/procedure previste
- evasione delle e-mail al massimo entro 48 ore dal loro arrivo
- presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell'ufficio
- comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati
- comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta
- comunicazione orale chiara e comprensibile
- ascolto attento dei colleghi
- assenza di interruzioni

Piattaforme tecnologiche

Software gestionali in cloud con accesso da remoto da qualsiasi postazione e sistemi di tracciatura degli accessi ai sistemi e agli applicativi con disponibilità di documenti in formato digitale grazie al protocollo.

Competenze professionali

- Competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management)
- Competenze organizzative (*capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi*)
- Competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie) autonomia gestionale, degli orari e delle modalità lavorative; responsabilizzazione sui risultati; ottima comunicazione visiva e verbale; mindset flessibile, aperto alle novità; propensione all'innovazione tecnologica; motivazione al lavoro e al raggiungimento degli obiettivi; responsabilità, autorganizzazione/autonomia, comunicazione, orientamento al risultato/compito, problem solving, lavoro di gruppo, capacità di risposta, autosviluppo e orientamento all'utenza;

Obiettivi da raggiungere con il lavoro agile

Percorsi di sensibilizzazione e informazione; Percorsi di formazione/aggiornamento di profili esistenti; Semplificazione e digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi conciliazione dei tempi vita-lavoro benessere legato alle modalità di lavoro, spostando la logica del rapporto dal controllo alla fiducia, dalla mansione all'obiettivo; aumento del benessere dell'utenza; riduzione spostamenti casa sportelli fisici per gli utenti dei servizi pubblici erogati; Diffusione della cultura digitale.

Contributi al miglioramento delle performance

Benessere organizzativo con miglioramento dell'efficacia ed efficienza.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Cat.	Posti previsti in pianta organica		Posti coperti alla data del 31/12/2024	
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time
Dir	-	-	-	-
Funzionari (ex D3)	-	-	-	-
Funzionari (ex D)	-	1(*)	-	1(*)
Istruttore (ex C)	-	1(**)	-	1(**)

Operatori esperti (ex B3)	-	-	-	-
Operatori esperti (ex B)	-	-	-	-
Operatori (ex A)	-	-	-	-

(*) Dipendente del comune di Visone in comando part-time

(**) Dipendente del comune di Fresonara con incarico extraorario

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:	
Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	-
D3	-
D	Area tecnico-manutentiva: n. 1 funzionario tecnico (ex cat D) part-time (*)
C	Area Amministrativa Economico Finanziaria: n. 1 Istruttore (ex Cat. C) part-time (**)
B3	-
B	-
A	-

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati, nonché in funzione del mutamento degli obiettivi dell'Amministrazione e in funzione delle effettive possibilità 'assunzionali'.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti FT	-	-	-	
Totale dipendenti PT	1(*)	1(*)	1(*)	1(*)
Cessazioni a tempo indeterminato	0	0	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	0	0	0

Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	0	0	0
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	-	-	-	-
Tasso di sostituzione del personale cessato	-	-	-	-

(*) n.1 dipendenti in comando da altri Enti

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

INDICATORE	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree	-	-	-
Modifica del personale in termini di livello /inquadramento	<i>applicazione degli istituti di valorizzazione contrattualmente previsti qualora ne ricorrano i presupposti contrattuali e normativi e previa verifica degli stessi</i>		

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive di acquisizione delle competenze necessarie) e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- Soluzioni interne all'amministrazione;
- Mobilità interna tra settori aree dipartimenti;
- Meccanismi di progressione interna di carriera;
- Riqualficazione funzionale tramite formazione e/o percorsi di affiancamento;
- Job enlargement attraverso la riscrittura di profili professionali;

- Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)
- Ricorso a forme flessibili di lavoro;
- Concorsi o utilizzo graduatorie;
- Stabilizzazioni.

INDICATORE	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Soluzioni interne all'amministrazione;	Non previsto	Non previsto	Non previsto
Mobilità interna tra settori aree dipartimenti;	Non previsto	Non previsto	Non previsto
Meccanismi di progressione interna di carriera	Area amministrativa demografica / Area Finanziaria: <i>applicazione degli istituti di valorizzazione contrattualmente previsti qualora ne ricorrano i presupposti contrattuali e normativi e previa verifica degli stessi</i>		
Riqualificazione funzionale tramite formazione e/o percorsi di affiancamento;	Non previsto	Non previsto	Non previsto
Job enlargement attraverso la riscrittura di profili professionali;	Non previsto	Non previsto	Non previsto
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)	Comandi/distacchi con o senza convenzione di dipendenti dei comuni costituenti l'Unione o di altre Amministrazioni		
Ricorso a forme flessibili di lavoro;	Non previsto	Non previsto	Non previsto
Concorsi o utilizzo graduatorie;	Non previsto	1	Non

			previsto
Stabilizzazioni	Non previsto	Non previsto	Non previsto

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Priorità strategiche:

Potenziamento delle competenze attraverso la partecipazione attiva del personale a corsi di aggiornamento e formazione.

La formazione non dovrebbe essere fine a sé stessa, ma qualitativamente mirata ad una crescita delle competenze. Essa va organizzata in modo da riconoscere, con attestazioni e valutazioni, l’effettiva maggior competenza acquisita. Va, quindi, correlata alle politiche di ridisegno dei profili o di progressione verticale delineati di anno in anno. Si utilizzeranno risorse interne all’Ente nei procedimenti di erogazione della stessa, anche attraverso la fruizione di canali formativi opensource.

Risorse interne disponibili: Segretario Comunale

Risorse esterne disponibili: piattaforme web opensource.

Misure per favorire l’accesso alla qualificazione del personale: nello spirito di favorire e rendere fruibile la formazione al personale, si stanziavano a bilancio somme dedicate in modo da garantire l’accesso anche ai corsi non gratuiti.

Obiettivi e risultati attesi

- A. QUALI: La formazione rappresenta una delle principali misure di crescita finalizzata a creare le condizioni per il miglioramento dei servizi e l’ottimizzazione delle risorse in dotazione, nonché il potenziamento della consapevolezza del personale, anche in ordine alle disposizioni di contrasto a fenomeni di corruzione e trasparenza.

- B. IN CHE MISURA: La formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata costituiscono obiettivo primario e condiviso.
- C. IN CHE TEMPI: la formazione, in quanto valore aggiunto, deve essere continua durante la vita lavorativa dei dipendenti.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA 2023/2025

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, fa parte del P.I.A.O.

L'analisi dei rischi e la mappatura contengono l'analisi del livello di rischio delle attività svolte, un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include, inoltre, il Programma triennale per la trasparenza, alla luce dei dettami del D.lgs. 33/2013, come modificato con D. Lgs. 97/2016.

Articolo 1. OGGETTO DEL PIANO

1. La Legge n. 190 del 6 novembre 2012 ha introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione per cui, a livello decentrato, ogni Amministrazione Pubblica deve definire un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Il presente Piano triennale, dando attuazione alle disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012 e seguendo le linee definite nel Piano Nazionale Anticorruzione (delibera n. 7 del 17/01/2023), effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e individua le misure idonee a:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione,
- creare un collegamento tra corruzione, trasparenza e performance nell'ambito dell'attività amministrativa di questo comune.

2. Il Piano realizza tale finalità attraverso:

- a. l'individuazione delle cosiddette "aree di rischio", ovvero le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b. la formazione in tema di anticorruzione per i soggetti operanti nelle attività individuate ai sensi della lett. a);
- c. la vigilanza sul rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento dei dipendenti di questo comune;
- d. il monitoraggio, in particolare, del rispetto dei termini, previsti dalla Legge e dai Regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi;
- e. il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione dell'Unione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i Responsabili dei servizi e i dipendenti comunali;
- f. il rispetto degli obblighi di trasparenza contenuti nell'apposita Sezione "Trasparenza" in quanto, ai sensi del D. Lgs. 97/2016, il Programma triennale della trasparenza e dell'Integrità cessa di essere autonomo

documento, per integrarsi con il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (delibera ANAC 831/2016 e linee guida ANAC delibera 1310/2016);

g. l'individuazione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in Settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo se possibile la rotazione di Responsabili dei servizi e dipendenti, compatibilmente con le professionalità adeguate e le dotazioni della struttura organizzativa.

3. Il presente Piano che riguarda gli anni 2023-2024-2025 aggiorna e sostituisce quello precedentemente approvato.

E' previsto il collegamento tra il Piano Triennale della Prevenzione alla Corruzione (e Trasparenza), il Codice di comportamento ed il Piano di Performance (unificato al PEG 2023/2025), nell'ottica di una più ampia rete di monitoraggio, al fine di gestire il rischio di corruzione sia in fase decisionale che di controllo.

Caratteristica del PTPCT è di essere un documento di carattere programmatico, non avente cioè ad oggetto un'attività compiuta e statica, con un termine di completamento finale prestabilito, ma è un documento in divenire, che va aggiornato ed integrato alla luce dei procedimenti e dei feedback che emergono in fase di attuazione.

Articolo 2. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

Nel contesto del presente piano, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione, a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Articolo 3. CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

Nello specifico l'organizzazione interna di questo Ente è così articolata:

- Area Tecnica (lavori pubblici, servizi tecnico-manutentivi);
- Area Amministrativa – Finanziaria – Segreteria generale (affari generali, contabilità, personale);

La Struttura Dell'Unione così articolata si trova a gestire quotidianamente le esigenze di una realtà locale che ha una popolazione inferiore ai 3000 abitanti, oltre ad attività economiche e produttive tipiche di un Ente confinante con una realtà importante, sotto il profilo socio-economico, quale la città di Acqui Terme.

I servizi pubblici sono assicurati alla comunità mediante gestione diretta e attraverso forme associative tra pubbliche amministrazioni e attraverso la partecipazione in società pubbliche.

La realtà dell'Unione si manifesta con forme associative ed aggregative che cercano di mantenere e consolidare i profili identitari della storia di questo comune.

Il tessuto produttivo e commerciale risente della vicinanza dell'Ente di Acqui Terme, tendenzialmente con riflessi negativi, ma con potenzialità di sviluppo che potrebbero manifestarsi all'esito di una ripresa economica.

Articolo 4. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I sotto estesi obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione, come previsto dall'art. 1, comma 8 della legge 190/2012 come novellato dall'art. 41 del D.Lgs. 97/2016 e dal piano nazionale anticorruzione 2016, dovranno anche essere recepiti nel DUPS 2023-2025.

Questo Entesi impegna a:

- coniugare lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio con la legalità e la partecipazione dei cittadini, al fine di promuovere una coscienza civile ed etica diffusa;
- promuovere l'art. 3 della Costituzione, prevenendo i fenomeni corruttivi e garantendo ai cittadini e agli operatori economici uguali doveri ed uguali diritti;
- definire, attuare e migliorare nel tempo modalità di lavoro e controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- promuovere iniziative di formazione specifica del personale e degli amministratori;
- favorire le segnalazioni di situazione a rischio di corruzione da parte del personale, fatte in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione, senza il rischio che avvengano ritorsioni sui segnalanti;
- standardizzare le procedure e informatizzare la gestione di processi;
- valutare e controllare il rischio di corruzione prioritariamente nelle seguenti aree di rischio: autorizzazioni/concessioni, contratti pubblici, concessione ed erogazione di sovvenzioni e contributi, concorsi e prove selettive; oltre a tenere in considerazione i processi di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Articolo 5. PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO E SUOI AGGIORNAMENTI

1. Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato in forma stabile sul sito internet istituzionale dell'Ente in apposita sottosezione, all'interno di quella denominata "Amministrazione Trasparente".
2. Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata, a cura del Responsabile, annualmente, entro i termini indicati dall'ANAC, la relazione recante i risultati dell'attività svolta.
3. Il Piano può essere modificato, anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'Amministrazione e comunque qualora emergano elementi utili a meglio perseguire le finalità del Piano.

Articolo 6. I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE

Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

6.1 IL SINDACO

Il Sindaco designa e nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7 della Legge 6.11.2012, n. 190).

6.2 IL CONSIGLIO DELL'UNIONE

I Consiglieri Comunali vengono coinvolti nella procedura di partecipazione per l'aggiornamento annuale del Piano e successivamente all'approvazione del Piano ne viene data comunicazione e adeguata informazione nella prima seduta utile ai fini di successive eventuali integrazioni.

Partecipano altresì alla definizione degli Obiettivi Strategici e ricevono adeguata comunicazione in merito ai monitoraggi e alle verifiche effettuate periodicamente, in corso d'anno, sull'attuazione delle misure di contrasto.

6.3 LA GIUNTA DELL'UNIONE

La Giunta dell'Unione dispone di competenze rilevanti quali l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (oggi confluito nel P.I.A.O.) ogni triennio, confermandone annualmente la validità, se non intervengono nel frattempo fenomeni corruttivi o modifiche organizzative rilevanti e degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, c.8, come novellato dall'art. 41 del D.Lgs. 97/2016). La Giunta adotta gli eventuali atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali la decisione in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al R.P.C.T. funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

6.4 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione nel questo Ente è stato individuato dal Sindaco nella figura del Segretario Dell'Unione in carica.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 L.190/2012; art. 15 D.Lgs. 39/2013) ed elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione.

Il Segretario Dell'Unione riveste anche il ruolo di Responsabile della Trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 D.Lgs. 33/2013).

Per l'esercizio delle funzioni di cui ai precedenti commi il Segretario Dell'Unione si avvale della collaborazione dei Responsabili dei servizi e dei dipendenti dell'Ente addetti alla gestione dei procedimenti.

Essendo il Questo Ente un'organizzazione amministrativa di piccole dimensioni, la figura del Segretario Dell'Unione deve necessariamente svolgere attività di natura gestionale, cosicché potrebbe venir meno la terzietà del medesimo come Responsabile della prevenzione della corruzione. A tale riguardo, va evidenziato che le attività gestionali del Segretario Dell'Unione dovrebbero comunque interessare aree valutate con basso rischio di corruzione; nello stesso tempo, va rimarcato il fatto che proprio l'assegnazione di responsabilità gestionali al Segretario Dell'Unione dovrebbe allontanare il rischio corruttivo da tali attività.

La normativa prevede che il Responsabile della Prevenzione debba:

- elaborare la proposta di Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, che deve essere adottato dalla Giunta Dell'Unione entro in termine di approvazione del P.I.A.O. 2023/2025;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti nell'organizzazione o qualora ciò sia opportuno al fine di un miglior raggiungimento degli obiettivi del Piano;
- verificare, d'intesa con i Responsabili dei servizi, l'effettiva possibilità di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;

- verificare l'insussistenza di rapporti di parentela e affinità tra i Responsabili dei servizi e i soggetti destinatari di procedimenti considerati a rischio.

- il Responsabile anticorruzione chiede annualmente alle società partecipate dall'Ente di riferire in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza dell'attività e diffusione di informazione recati dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.; ai provvedimenti adottati al fine del rispetto di cui all'art. 18 comma 1 del D.L. 112/2008 circa le modalità di reclutamento del personale e sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi recati dal D.lgs. 39/2013 e s.m.i.

6.5 I RESPONSABILI DEI SERVIZI

I Responsabili dei servizi curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare:

- concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'Ufficio cui sono preposti;

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14 della Legge 6.11.2012, n. 190);

- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione.

I Responsabili dei servizi provvedono a far rispettare le misure di prevenzione individuate e alla tempestiva eliminazione delle anomalie e provvedono altresì ad inviare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza apposita relazione.

I Responsabili dei servizi devono monitorare, con controlli a campione tra i dipendenti, le procedure nelle attività a rischio verificando anche eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i soggetti con i quali si stipulano contratti o sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e i dipendenti dell'amministrazione, relazionando semestralmente al Responsabile della Prevenzione.

Qualora il Responsabile di Servizio riscontri l'esistenza di un conflitto, anche potenziale, di interessi nell'ambito dell'iter procedurale di un provvedimento di propria competenza, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'amministrazione ed al Responsabile della Prevenzione perchè vengano adottate tutte le possibili azioni tese all'istruttoria ed al rilascio dell'atto da parte di un altro soggetto che sostituisca il soggetto potenzialmente interessato.

Le omissioni, i ritardi, le carenze e le anomalie da parte dei Responsabili dei servizi rispetto agli obblighi del presente Piano costituiscono elementi di valutazione della performance individuale e di responsabilità disciplinare.

I Responsabili dei servizi hanno l'obbligo di rendere edotti i dipendenti loro assegnati circa i contenuti del presente Piano in modo tale che ciascuno per le proprie competenze dia corso alla sua esecuzione.

6.6. I REFERENTI PER LA PREVENZIONE

I Referenti, individuati dai Responsabili per ciascun Servizio, hanno il ruolo di sensibilizzare in ordine al rischio e di svolgere quindi attività informativa nei confronti del Responsabile anticorruzione, affinché quest'ultimo possa avere elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e costante monitoraggio sull'attività svolta dai Responsabili dei servizi competenti.

6.7 I DIPENDENTI DEL COMUNE

Nonostante la previsione normativa concentri la Responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, L. 190/2012) in capo al Responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa di questo Ente mantengono ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Amministrazione.

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e segnalano le situazioni di illecito secondo le modalità del whistleblowing e i casi di personale conflitto di interesse.

Il dipendente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare, in modo tempestivo, al Responsabile di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del Codice Penale. Ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/90, così come introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012, il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai loro superiori gerarchici.

I dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione, relazionano al Responsabile di Servizio circa il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando per ciascun procedimento nel quale i tempi non sono stati rispettati, le motivazioni, in fatto e in diritto di cui all'art. 3 della L. 241/90, che giustificano il ritardo.

Ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

6.8 IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento e sue modificazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001)

Il Nucleo di Valutazione verifica che la corresponsione del salario accessorio ai Responsabili dei servizi, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata all'attuazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'anno di riferimento. Tale verifica comporta che, nel piano della performance, siano previsti degli obiettivi relativi all'attuazione delle azioni previste nel presente Piano.

Inoltre, il Nucleo di Valutazione verificherà che i Responsabili dei servizi prevedano tra gli obiettivi, da assegnare ai propri collaboratori, anche il perseguimento delle attività e azioni previste nel presente Piano.

6.9. L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L'U.P.D., svolto in forma monocratica dal Segretario Dell'Unione, svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis del D.lgs. 30.3.2001, n. 165) in relazione alla gravità dell'infrazione; provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; art.1, comma 3 della Legge 14.1.1994, n. 20, art.331 c.p.p.) e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

6.10. I COLLABORATORI DELL'AMMINISTRAZIONE

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione dell'Unione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito (art. 1, comma 14 della Legge 6.11.2012, n. 190).

6.11 I SOGGETTI TITOLARI DI INCARICHI O DESIGNATI PER IL LORO CONFERIMENTO

I soggetti titolari di incarichi o designati per il loro conferimento, secondo le indicazioni del D.Lgs.8.4.2013, n.39:

- prima dell'accettazione dell'incarico e/o della designazione dichiarano la propria situazione di conferibilità o inconferibilità;
- rilasciano analoga dichiarazione, anno per anno, durante la vigenza dell'incarico conferito.

ARTICOLO 7. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO LE AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE

Per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti le aree di rischio da analizzare sono le seguenti:

A) Concorsi e prove selettive:

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

B) Contratti pubblici:

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;

9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

C) Autorizzazioni/concessioni:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto e nel contenuto.

D) Concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto e nel contenuto.

ALTRE AREE DI RISCHIO

Alle aree sopraindicate si aggiungono le ulteriori aree individuate dall'Amministrazione, in base alle proprie specificità riguardanti processi di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico

E) Ulteriori processi di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico:

Ufficio Ragioneria Processi di spesa

Ufficio Ragioneria e segreteria Gestione sinistri e risarcimenti

Ufficio Anagrafe Diritti su certificazioni

Ufficio Servizi cimiteriali Concessioni cimiteriali

Ufficio Tributi Predisposizione ruoli

Ufficio Tecnico Espropriazioni per pubblica utilità

Tutti gli uffici: Pareri/attestazioni necessari per il procedimento

ARTICOLO 8. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno al Questo comune.

I rischi vengono identificati:

a) mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'Amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca;

b) dai dati tratti dall'esperienza e, cioè, dalla considerazione di precedenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato l'Amministrazione. Un altro contributo può essere dato prendendo in considerazione i criteri indicati nell'Allegato 5 "Tabella valutazione del rischio" al Piano Nazionale Anticorruzione.

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della *probabilità che il rischio si realizzi* e delle *conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto)* per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti. A tal fine, per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nell'ente locale per ridurre la probabilità del rischio (come il controllo preventivo o il controllo di gestione oppure i controlli a campione non previsti dalle norme). La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. La stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato. L'impatto si misura in termini di: impatto economico; impatto organizzativo; impatto sulla reputazione. La ponderazione dei rischi consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto debbono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

Intervallo da 1 a 5 rischio basso

Intervallo da 6 a 15 rischio medio

Intervallo da 15 a 25 rischio alto

La tabella seguente riporta la valutazione complessiva del rischio in riferimento a ciascuna area di rischio, processo interessato ed esemplificazione del rischio stesso.

A) Concorsi e procedure selettive:

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione;

ufficio interessato	sottoaree di rischio	processo interessato	esemplificazioni del	valore medio della	valore medio dell'impatto	valutazione complessiva
----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------	----------------------------------	--------------------------------

			rischio	probabilità		del rischio
Ufficio personale e altri uffici	Reclutamento	Espletamento o procedure concorsuali o di selezione	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	5	5	25 alto
Ufficio personale	Reclutamento	Assunzione tramite centri impiego	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	3	3	9 medio
Ufficio personale	Reclutamento	Mobilità tra enti	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	5	5	25 alto
Ufficio personale	Progressioni di carriera	Progressioni orizzontale e verticali	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	5	5	25 alto
Ufficio personale	Conferimento di incarichi di collaborazione e	Attribuzione incarichi occasionali	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	5	5	25 alto

B) Contratti pubblici:

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del crono programma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto;

13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto;

ufficio interessato	sottoaree di rischio	esemplificazioni e del rischio	valore medio della probabilità	valore medio dell'impatto	valutazione complessiva del rischio
Ufficio appalti	Definizione oggetto affidamento	Alterazione concorrenza a mezzo di errata/non funzionale individuazione dell'oggetto, violazione del divieto di artificioso frazionamento	3	3	9 medio
Ufficio appalti	Individuazione strumento per l'affidamento	Alterazione della concorrenza	6	2	12 medio
Ufficio appalti	Requisiti di qualificazione	Violazione dei principi di non discriminazione e parità di trattamento; richiesta di requisiti non congrui al fine di favorire un concorrente	6	2	12 medio
Ufficio appalti	Requisiti di aggiudicazione	Determinazione di criteri di valutazione in sede di bando/avviso al fine di favorire un concorrente	6	2	12 medio
Ufficio appalti	Valutazione delle offerte	Violazione dei principi di traspar., non discrim., parità di tratta., nel valutare le offerte pervenute	4	3	12 medio
Ufficio appalti	Verifica dell'eventuale anomalia delle	Alterazione da parte del rup del	5	3	15 alto

	offerte	subprocedimen to di valutazione anomalia con rischio di aggiudicazione ad offerta viziata			
Ufficio appalti	Procedure negoziate	Alterazione della concorrenza violazione divieto artificioso frazionamento; violazione criterio di rotazione; abuso di deroga a ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie	5	3	15 alto
Ufficio appalti	Affidamento diretto	Alterazione della concorrenza; violazione divieto artificioso frazionamento; violazione criterio di rotazione; abuso di deroga a ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie	5	3	15 alto
Ufficio appalti	Revoca del bando	Abuso di ricorso alla revoca al fine di escludere il concorrente indesiderato; non affidare ad aggiudicatario	5	3	15 alto

		provvisorio			
Ufficio appalti	Redazione cronoprogramma	indicazione priorità non corrisponde a reali esigenze	4	4	16 alto
Ufficio appalti	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Il RUP a seguito di accordo con l'affidatario certifica in corso d'opera la necessità di varianti non necessarie	4	3	12 medio
Ufficio appalti	Subappalto	Autorizzazione illegittima al subappalto; mancato rispetto iter art. 118 cod. contr.; rischio che operino ditte subappaltatrici non qualificate o colluse con associazioni mafiose	4	3	12 medio
Ufficio appalti	Utilizzo rimedi di risoluzione controversi alternativi a quelli giurisdizionali durante esecuzione contratto	Illegittima attribuzione di maggior compenso o illegittima attribuzione diretta di ulteriori prestazioni durante l'effettuazione della prestazione	4	2	8 medio

C) Concessioni/autorizzazioni:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto
- 2) Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato:

3) Provvedimenti amministrativi vincolati nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto e a contenuto vincolato:

4) Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale:

5) Provvedimenti amministrativi discrezionali nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto:

6) Provvedimenti amministrativi discrezionali nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto e nel contenuto:

ufficio interessato	sottoaree di rischio	processo interessato	esemplificazioni del rischio	valore medio della probabilità	valore medio dell'impatto	valutazione complessiva del rischio
Ufficio commercio	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an	Controllo scia attività commerciali e produttive	Verifiche falsificate o errate	2	2	4 basso
Ufficio edilizia privata	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an	Controllo scia edilizia privata	Verifiche falsificate o errate	2	2	4 basso
Ufficio patrimonio	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato	Richiesta soppressione vincoli immobili in aree PEEP a seguito di acquisto proprietà o superficie	Errata determinazione prezzo di svincolo	2	2	4 basso
Ufficio patrimonio	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato	Richiesta calcolo prezzo di cessione o locazione immobili in aree PEEP	Errata determinazione prezzo di svincolo	2	2	4 basso
Ufficio patrimonio	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato	Richiesta di sdemanializzazione parziale di un tratto di strada di uso pubblico mediante costruzione	Rilascio provvedimento con danno per l'Ente e vantaggio per il richiedente	2	2	4 basso

		di un nuovo tratto				
Polizia Municipale	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato	Controlli ed interventi in materia di edilizia e ambiente/abbandono rifiuti, ecc	Omissione e alterazione controlli; omissione sanzioni	3	2	6 medio
Polizia Municipale	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato	Rilascio permessi circolazione e tagliandi vari per diversamenti e abili	Alterazione dati oggettivi	2	2	4 basso
Polizia Municipale	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato	Autorizzazioni e al transito occasionale in ZTL	Alterazione dati oggettivi	2	2	4 basso
Ufficio Urbanistica	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an	Scomputo oneri di urbanizzazione	Verifiche errate a vantaggio del privato e a danno dell'Ente	3	2	6 medio
Ufficio Urbanistica	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	Varianti urbanistiche e correlati atti convenzionali con privati beneficiari	Procedimento svolto in modo non corretto al fine di procurare vantaggio del privato con danno per l'Ente	4	3	12 medio

D) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato

atto e a contenuto vincolato;

4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;

5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto;

6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nella scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto e nel contenuto.

ufficio interessato	sottoaree di rischio	processo interessato	esemplificazioni del rischio	valore medio della probabilità	valore medio dell'impatto	valutazione complessiva del rischio
Tutti gli uffici	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale	Concessione di contributi e benefici economici a privati	Mancato rispetto del disciplinare ove esistente o errato svolgimento del procedimento per procurare vantaggi a privati	3	3	9 medio
Tutti gli uffici	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'andamento e nel contenuto	Concessione di contributi e benefici economici a privati	Mancato rispetto del disciplinare ove esistente o errato svolgimento del procedimento	3	3	9 medio

D) Area provvedimenti ulteriori soggetti a rischio:

Ufficio interessato	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Esemplificazioni del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Ufficio di ragioneria	Processi di spesa	Emissione di mandati di pagamento	Pagamenti non dovuti o influenza sui tempi di pagamento	2	3	6 medio
Ufficio ragioneria e Segreteria	Gestione sinistri e risarcimenti	Istruttoria di istanza di risarcimento ed emissione	Risarcimenti non dovuti ovvero incrementati	2	2	4 basso

		provvedimen to finale				
Ufficio servizi cimiteriali	Concessioni cimiteriali	Rilascio concessioni nel rispetto della normativa di legge e del regolamento dell'Unione	Mancato rispetto dell'ordine cronologico ovvero assegnazione di aree a soggetti non presenti in graduatoria ovvero assegnazione senza preventivo bando pubblico	2	2	4 basso
Ufficio tributi	tributi	Predisposizio ne ruoli	Alterazione del procediment o di formazione ruoli per attribuire vantaggi ingiusti	2	3	6 basso
Ufficio Espropri	Espropriazio ni per pubblica utilità	Iter espropriativo in particolare individuazion e indennità di esproprio o di superficie	Alterazione del procediment o espropriativo per attribuire vantaggi a privati	2	3	6 basso
Tutti gli uffici	Pareri/attest azioni necessari per il procediment o	Rilascio pareri ad altri uffici in particolare durante le fasi di un procediment o amministrati vo	Violazione normativa di settore (in particolare per favorire il destinatario del procediment o)	2	2	4 basso

ART. 9 ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE.

1. L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione. A tal fine, la pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, sul sito internet di questo comune, costituisce un mezzo fondamentale di controllo, da parte del cittadino, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione.

2. Le misure generali ritenute idonee a prevenire il rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa di questo Ente sono:

a) Monitoraggio dei procedimenti nelle Aree a Rischio

Il controllo da parte dei Responsabili dei servizi nelle Aree ritenute a rischio di cui all'art. 9, i quali, dovranno redigere e trasmettere al Responsabile della Prevenzione una relazione circa il monitoraggio delle attività e dei procedimenti a rischio del settore di competenza. Tale monitoraggio dovrà anche tener conto del rispetto di quanto disciplinato nel Codice di Comportamento dei dipendenti di questo comune, nonché del rispetto delle tempistiche dei procedimenti previsti per l'assolvimento degli obblighi di Trasparenza, indicando dettagliatamente le cause e gli attori coinvolti laddove si fossero verificati

b) Il rispetto delle indicazioni contenute nella sezione Trasparenza.

La trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. In particolare il Questo Ente persegue l'obiettivo della trasparenza dando attuazione a quanto indicato nella Parte Quinta – Sezione della Trasparenza.

c) La formazione del personale.

I Responsabili dei servizi dovranno provvedere direttamente, ciascuno per le materie di specifica competenza, alla formazione del personale assegnato. Della formazione dei Responsabili dei servizi si occuperà il Segretario Dell'Unione direttamente o per il tramite di soggetti specializzati. Sia per i dipendenti che per i Responsabili dei servizi la partecipazione al piano di formazione rappresenta un'attività obbligatoria. L'Amministrazione dell'Unione verifica la compatibilità finanziaria del programma di formazione e, nel caso non sussistesse, incentiva la formazione interna.

d) La rotazione dei dipendenti

L'applicazione del principio di rotazione dei dipendenti in questo Ente trova estrema difficoltà, in quanto la dotazione organica è limitata e le professionalità che in essa, nel tempo, sono maturate, hanno raggiunto un grado di specifica competenza che potrebbe rendere inefficace la rotazione e, soprattutto, mettere a repentaglio la gestione delle attività dei singoli uffici.

e) Lo strumento del Codice di Comportamento

Il Codice di Comportamento rappresenta la misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti di questo Ente indirizzandone l'azione amministrativa.

f) Il collegamento del P.T.P.C. con il sistema della performance.

Il P.T.P.C., prevedendo specifici obiettivi, in relazione all'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione, sarà posto in relazione al sistema delle performance ai fini della valutazione della performance individuale dei Responsabili dei servizi e dei dipendenti. L'erogazione della retribuzione accessoria per i Responsabili dei servizi e per i dipendenti è comunque subordinata al rispetto degli adempimenti relativi a:

- Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;

- Rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013;
- Regolamento sui controlli ovvero all'assenza di segnalazioni relative al mancato e/o tempestivo assolvimento degli stessi.

Pertanto, le misure di prevenzione obbligatorie ed ogni eventuale misura ulteriore prevista nel presente Piano costituiranno obiettivo trasversale da perseguire da parte dei Responsabili dei servizi.

Anche la performance individuale del Responsabile anticorruzione deve essere valutata in relazione alla specifica funzione affidata.

g) Forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi

Secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione le pubbliche amministrazioni devono pianificare adeguate misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. Infatti, l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede l'instaurazione di un rapporto di fiducia con i cittadini, gli utenti, le imprese, che possono segnalare episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione.

Il Questo Ente definisce i seguenti obiettivi strategici per favorire la partecipazione dei cittadini impegnandosi, tramite pubblicazione di avviso pubblico ed invio di apposita mail informativa, a:

- Garantire la partecipazione dei cittadini o dei loro rappresentanti;
- Promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni ed organismi in genere, per condividere azioni congiunte di sensibilizzazione sui temi della legalità;
- Promuovere momenti di formazione e confronto con i docenti e gli studenti degli istituti scolastici per promuovere azioni di educazione e sensibilizzazione sui temi della legalità;
- Promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni dei cittadini che fruiscono dei servizi del Ente (genitori, anziani, disabili, utenti della biblioteca, ecc).

Il coinvolgimento degli stakeholder e la loro partecipazione attiva sono necessari sia in fase di pianificazione strategica, al fine di meglio definire gli obiettivi da perseguire, sia in fase di rendicontazione del livello di trasparenza raggiunto dall'Amministrazione.

h) Coordinamento con il Sistema dei controlli introdotto dal Regolamento sui controlli interni In ottemperanza al D.L.10.10.2012, n. 174, al fine di disciplinare un sistema di rete dei controlli, attraverso le verifiche a campione previste per il controllo di regolarità amministrativa e contabile è possibile accertare statisticamente l'intero flusso decisionale che ha portato ai provvedimenti conclusivi e l'ottemperanza degli adempimenti alla normativa dell'anticorruzione, garantendo in tal modo la coerenza dei loro contenuti e la loro rispondenza alle norme in materia di prevenzione della corruzione.

i) Attività di segnalazione anonima da parte del Whistleblowing

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alla segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti, come espressamente previsto dal D.lgs. 165/2001 art. 54 bis. e dall'art. 1 comma 51 della Legge 6.11.2012, n.190. Per garantire adeguata tutela del Whistleblowing (il dipendente che segnala casi di corruzione) il Questo Ente adotta specifiche misure per dare attuazione a quanto contenuto nel codice di comportamento.

A questo proposito è istituito un apposito indirizzo e-mail che fa riferimento esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al quale il dipendente può far pervenire eventuali segnalazioni di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente, utilizzando apposito modello pubblicato sul sito

istituzionale. Il dipendente può altresì inviare la segnalazione a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, indicando nella busta la dicitura “Segnalazione riservata al Responsabile della prevenzione della prevenzione della corruzione. L’ordinamento (art. 1, c. 2 del D.Lgs. 165/2001) tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito ed in particolare proprio la Legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che l’Amministrazione ha l’obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l’identità del segnalante. Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPC possa procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Qualora la segnalazione risulti fondata il RPC, provvederà, in relazione alla natura della violazione a presentare denuncia all’autorità giudiziaria e/o agli Organi Interni competenti. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il responsabile della Prevenzione della Corruzione, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all’ANAC nelle modalità definite nel paragrafo 4.2 del testo della deliberazione n. 6 del 28 aprile 2015 avente ad oggetto “Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” direttamente all’indirizzo di posta elettronica whistleblowing@anticorruzione.it

l) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.

L’articolo 1, comma 9, lett. e), della legge n. 190/2012 prevede l’obbligo di monitorare i rapporti tra l’Amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere. A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto di interesse tipizzate dall’art. 6 del D.P.R. n. 62/2013 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” nonché quelle in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza” secondo quanto previsto dal successivo art. 7 del medesimo decreto. Altresì, l’art. 6-bis della legge 07.08.1990 n. 241, introdotto dall’art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2010 recita testualmente: “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti procedurali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

m) Ulteriori misure di carattere generale, comuni a tutti i livelli di rischio.

Ai sensi dell’art. 1, comma 9, della Legge 190/2012, sono altresì individuate le seguenti misure:

- a) Nella trattazione e nell’istruttoria degli atti: rispettare il divieto di aggravio del procedimento.
- b) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l’atto; l’onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità; I Responsabili dovranno sottoscrivere, unitamente ai provvedimenti di competenza, eventuali check list definite dal RPCT in funzione dell’attestazione del rispetto della normativa di settore e della miglior attuazione del presente Piano.
- c) Per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, gli atti dell’Ente dovranno ispirarsi ai principi di semplicità e chiarezza, ed, in particolare, dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti.

Tutti gli Uffici dovranno adottare, per quanto possibile, uno stile comune, curando che i provvedimenti conclusivi dei procedimenti riportino sia il preambolo che la motivazione. Il preambolo è composto dalla descrizione del procedimento svolto, con l’indicazione di tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito. La motivazione indica i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, sulla base dell’istruttoria. La motivazione dovrà essere il più possibile precisa, chiara e completa.

d) Per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'Amministrazione, sul sito istituzionale vengono pubblicati i moduli di presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti e/o allegare all'istanza;

e) Nell'attività contrattuale:

- rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;
- procedere con gli affidamenti diretti nei soli casi ammessi dalla legge e/o dal regolamento dell'Unione;
- procedere agli acquisti a mezzo CONSIP e/o del Mercato Elettronico della PA;
- assicurare la rotazione tra le imprese affidatarie dei contratti affidati in economia;
- assicurare la rotazione tra i professionisti nell'affidamento degli incarichi esterni;
- assicurare il confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alle gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;
- verificare la congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi effettuati al di fuori del mercato;
- verificare la congruità dei prezzi di acquisto di cessione e/o acquisto di beni mobili;
- validare i progetti definitivi ed esecutivi delle opere pubbliche con specifico provvedimento e sottoscrivere i verbali di cantierabilità;
- acquisire preventivamente i piani di sicurezza e vigilare sulla loro applicazione.

f) Negli atti di erogazione dei contributi, nell'ammissione ai servizi, predeterminare ed enunciare nell'atto i criteri di erogazione, ammissione o assegnazione;

g) Nel conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni, acquisire la dichiarazione resa dai competenti organi comunali con la quale si attesta la carenza di professionalità interne;

h) I componenti le commissioni di concorso e di gara dovranno rendere all'atto dell'insediamento dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara od al concorso;

Nei meccanismi di attuazione delle decisioni occorre assicurare la tracciabilità delle attività:

- redigere la mappatura di tutti i procedimenti amministrativi dell'Ente;
- redigere il funzionigramma dell'Ente per definire con chiarezza i ruoli e compiti di ogni ufficio con l'attribuzione di ciascun procedimento o sub-procedimento ad un responsabile predeterminato o predeterminabile;
- completare la digitalizzazione dell'attività amministrativa in modo da assicurare la totale trasparenza e tracciabilità;
- provvedere alla revisione dei procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente per eliminare le fasi inutili e ridurre i costi per famiglie e imprese;
- istituire il registro unico dei contratti o lettere commerciali dell'Ente anche in forma digitale redatti in forma privata e non soggetti a registrazione nel quale annotare in modo progressivo i dati relativi alla

controparte, l'importo del contratto e la durata, ed al quale allegare la scansione del contratto o lettera commerciale sottoscritti;

- vigilare sull'esecuzione dei contratti di appalto di lavori, beni e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale, e sull'esecuzione dei contratti per l'affidamento della gestione dei servizi pubblici locali, ivi compresi i contratti con le società in house, con l'applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per l'inadempimento e/o di danno – nella formazione dei regolamenti applicare la verifica dell'impatto della regolamentazione.

Nei meccanismi di controllo delle decisioni:

- attuare il rispetto della distinzione dei ruoli tra organo di gestione ed organi politici, come definito degli artt. 78, comma 1, e 107 del TUEL, ed il rispetto puntuale delle procedure previste nel regolamento per la disciplina dei controlli interni, approvato dal Consiglio Dell'Unione con deliberazione n. 30 del 29.9.2011.

SEZIONE DELLA TRASPARENZA

ARTICOLO 10. PREMESSA

Il D.lgs. n. 97/2016 recante le norme sul "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" modificando gran parte delle previsioni del decreto 33/2013 ha spostato il centro della normativa a favore del cittadino – FOIA Freedom of Information Act.

Una delle principali novità è stata quella di aver eliminato l'obbligo di adozione di un programma specifico per la Trasparenza e l'Integrità, stabilendo ai fini di un maggior coordinamento con le norme di prevenzione della corruzione che alla trasparenza venga dedicata un'apposita sezione del PTPC. Questa sezione viene impostata essenzialmente come atto organizzativo capace di garantire lo svolgersi corretto e costante dei flussi informativi necessari all'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati. Il principio di trasparenza va inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m, della Costituzione.

ARTICOLO 11. OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Sarà cura di questo comune, nel corso del triennio perseguire i seguenti obiettivi strategici in materia di trasparenza:

- Promuovere una gestione trasparente della performance (obiettivi chiari e rendicontazione dei risultati raggiunti);

- Rendere trasparente la gestione delle attività;
- Aumentare la propria capacità di informare i cittadini circa le modalità di accesso ai servizi e le modalità di gestione dei procedimenti;
- Promuovere l'accesso civico generalizzato.

E' in fase di redazione apposito Regolamento che disciplini l'accesso civico e definisca il modulo da pubblicare sul sito istituzionale per facilitare l'accesso da parte del cittadino.

ARTICOLO 12. MODALITA' DI PUBBLICAZIONE

Per pubblicazione si intende la pubblicazione nel sito istituzionale del Ente dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere al sito direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

Tutti i documenti, le informazioni e i dati oggetto di accesso civico, ivi compresi quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente e riportati nell'allegato A) sono pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente, e di utilizzarli e riutilizzarli.

A tal fine i dati sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'art. 68 del Codice dell'amministrazione digitale e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 36/2006, del decreto legislativo 82/2005 e del decreto legislativo 196/2003 senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e rispettarne l'integrità. Le modalità di pubblicazione garantiscono inoltre la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione.

L'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti. Nella pubblicazione dei dati dovrà essere garantita l'osservanza alle prescrizioni in materia di riservatezza di dati personali (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 -Codice in materia di protezione dei dati personali), nonché quelle contenute nelle deliberazioni dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali. Si richiama a titolo esemplificativo a tal proposito il provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014 recante le nuove "linee guida in materia di dati personali". Ai sensi dell'art. 7 bis c. 1 del decreto 33/2016 introdotto dal decreto 97/2016" gli obblighi di pubblicazione dei dati personali diversi dai dati sensibili e dai dati giudiziari, di cui all'art. 4, comma 1, lett. d) ed e) del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, comportano la possibilità di una diffusione dei dati medesimi attraverso siti istituzionali, nonché il loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità tramite i motori di ricerca web e il loro riutilizzo ai sensi dell'art. 7 nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali. "Il medesimo articolo al c. 4 precisa " nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione". Le norme citate si riferiscono esclusivamente alla trasparenza attuata mediante la pubblicazione obbligatoria e ne fissa i relativi limiti. Pertanto, preliminarmente alla pubblicazione di dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, si procede alla verifica caso per caso, della ricorrenza o meno dei presupposti per la pubblicazione degli stessi. In ogni caso non sono pubblicabili dati personali non pertinenti e/o eccedenti gli obblighi di pubblicazione la cui diffusione non sia necessaria e proporzionata alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto. Di conseguenza, i dati personali che esulano da tale finalità non devono essere inseriti negli atti e nei documenti oggetto di pubblicazione online (a titolo esemplificativo: l'indirizzo di abitazione o di residenza, il codice fiscale delle persone fisiche,

le coordinate bancarie (codice Iban) ove vengono accreditati contributi, sussidi e somme a qualunque titolo erogate dall'amministrazione a favore di persone fisiche, imprese, professionisti, a fronte di controprestazione). Nel caso in cui si proceda alla pubblicazione di dati e documenti ulteriori rispetto a quelli espressamente previsti da norme vigenti si procederà ad anonimizzare gli eventuali dati personali presenti.

ARTICOLO 13. MODALITA' OPERATIVE

Tenuto conto che la principale modalità di attuazione del principio di trasparenza è la pubblicazione sul sito web istituzionale del Ente di dati e documenti, ciascun Responsabile di servizio deve garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi previsti dal Decreto Trasparenza e dal presente Piano.

Tutti i Responsabili dei servizi sono responsabili delle pubblicazioni dei dati di rispettiva competenza, assicurano il corretto esercizio dell'accesso civico nei termini e nelle modalità stabilite dall'art. 5, 5 bis e 5 ter del D.Lgs. 33, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016.

L'Ufficio preposto alla gestione del sito istituzionale è il Servizio istituzionale. Il Responsabile della Trasparenza non è responsabile del contenuto del dato pubblicato, tale responsabilità resta in capo all'ufficio che lo ha generato e che mantiene la paternità dell'atto.

Nell'allegato A) al presente Piano è contenuta la "tabella degli obblighi di trasparenza", così come approvata dall'ANAC con deliberazione n. 1310/2016, a cui faranno riferimento i cittadini per verificare la composizione, la regolarità e gli aggiornamenti delle pubblicazioni, nonché i Responsabili di servizio nel procedere alle pubblicazioni sul sito dell'Unione.

ARTICOLO 14. MISURE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

- Struttura delle informazioni sul sito web istituzionale.

Le pagine del portale istituzionale di questo Ente sono realizzate e/o adeguate alle "linee guida per i siti web della PA" in relazione alla trasparenza e ai contenuti minimi dei siti pubblici, alla visibilità dei contenuti, al loro aggiornamento, all'accessibilità e all'usabilità, alla reperibilità, alla classificazione e alla semantica, ai formati e contenuti aperti. Le informazioni previste dalla normativa sulla trasparenza e da altre leggi di settore sono pubblicate principalmente nella sezione in evidenza sulla homepage denominata "Amministrazione trasparente" che è riorganizzata coerentemente con la normativa in sotto-sezioni all'interno delle quali devono essere inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal D.Lgs. 33/2013. Inoltre sul sito istituzionale sono già presenti tutti i dati la cui pubblicazione è resa obbligatoria dalla normativa vigente. Sono altresì presenti informazioni non obbligatorie, ma ritenute utili per il cittadino (ai sensi dei principi e delle attività di comunicazione disciplinati dalla L. 150/2009). Per l'usabilità dei dati, gli uffici dell'Ente devono curare la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e gli stakeholder possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto.

In particolare come da Delibera CIVIT 2/2012 i dati devono corrispondere all'informazione che si intende descrivere e nel caso di dati tratti da documenti devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.

Inoltre, al fine del riuso le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto (L. 190/2012, art. 1, c. 35: "per formati di dati aperti si devono intendere almeno i dati resi disponibili e fruibili on line in formati non proprietari, a condizioni tali da permetterne il più ampio riutilizzo anche ai fini

statistici e la redistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e rispettarne l'integrità").

L'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) fornisce un elenco aggiornato dei formati aperti utilizzabili nelle pubbliche amministrazioni, ai sensi di quanto normato dall'art. 68, c.4, D.Lgs. 82/2005, nel pieno rispetto dell'art. 7 del D.Lgs. 33/2013). Si riportano di seguito le caratteristiche dei dati di tipo aperto: 23 sono disponibili secondo i termini di una licenza che ne permetta l'utilizzo da parte di chiunque, anche per finalità commerciali, in formato disaggregato sono accessibili attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ivi comprese le reti telematiche pubbliche e private, in formati aperti, sono adatti all'utilizzo automatico da parte di programmi per elaboratori e sono provvisti dei sono resi disponibili gratuitamente attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ivi comprese le reti telematiche pubbliche e private, oppure sono resi disponibili ai costi marginali sostenuti per la loro riproduzione e divulgazione. Inoltre i cittadini e le associazioni trovano sul sito le informazioni relative alle varie procedure nonché tutta la modulistica necessaria per espletare le pratiche presso gli uffici comunali.

- Albo Pretorio on line.

La legge n. 69 del 18 luglio 2009, perseguendo l'obiettivo di modernizzare l'azione amministrativa mediante il ricorso agli strumenti e alla comunicazione informatica, riconosce l'effetto di pubblicità legale solamente agli atti e ai provvedimenti amministrativi pubblicati dagli Enti pubblici sui propri siti informatici.

L'art. 32, comma 1, della legge stessa (con successive modifiche e integrazioni) ha infatti sancito che " a far data dal 1 gennaio 2011 gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati". Il Questo Ente ha adempiuto all'attivazione dell'Albo Pretorio online nel rispetto delle disposizioni vigenti, in particolare rispettando i criteri tecnici disciplinati dalle specifiche "linee guida..." e le recenti norme del Garante della Privacy (c.d. "diritto all'oblio").

- Individuazione dei dati da pubblicare.

Assumerà carattere permanente l'analisi dei dati presenti e pubblicati sul portale. Saranno sviluppate le seguenti attività:

a) rielaborazione dei dati esistenti: saranno creati appositi campi relativi alla struttura responsabile della pubblicazione del dato e alla periodicità di aggiornamento/verifica;

b) reperimento dei dati mancanti: sulla base del livello di conformità alla normativa rilevato con riferimento alle varie tipologie di dati, si procederà al reperimento dei dati mancanti e saranno approfondite con i settori coinvolti le tempistiche per ciascun adempimento di pubblicazione. Con riferimento ai procedimenti amministrativi le pubbliche amministrazioni devono pubblicare:

1. una descrizione del procedimento;
2. l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria;
3. il nome e i recapiti del responsabile del procedimento, e, ove diverso, dell'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale e del responsabile dell'ufficio;
4. per i procedimenti a istanza di parte, gli atti, i documenti e la modulistica da allegare all'istanza;
5. gli uffici ai quali rivolgersi per le informazioni, gli orari, le modalità di accesso e tutti i recapiti;
6. le modalità con le quali gli interessati possono ottenere informazioni sui procedimenti in corso che li riguardino;
7. il termine fissato per la conclusione del procedimento e ogni altro termine rilevante;

8. i procedimenti per i quali il provvedimento dell'Amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato, ovvero può concludersi con il silenzio assenso;
9. gli strumenti di tutela, amministrativa e giurisdizionale, da azionare nel corso del procedimento, nei confronti del provvedimento finale ovvero in caso di ritardo;
10. il link di accesso al servizio on line;
11. le modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari;
12. il nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché le modalità per attivare tale potere.

In dettaglio l'obbligo di pubblicazione dovrà riguardare:

1. per quanto concerne gli atti di carattere normativo e amministrativo generale:

- i riferimenti normativi con i relativi link alle norme che ne regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività;
- le direttive, i programmi, le istruzioni, le circolari e ogni atto che dispone sull'organizzazione, sulle 24 funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che le riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse, compresi i codici di condotta;
- gli estremi degli atti e dei testi ufficiali aggiornati degli Statuti e norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione.

2. per quanto concerne l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni i dati e le informazioni concernenti:

- l'organizzazione della PA;
- i componenti degli organi di indirizzo politico, con tutte le informazioni previste, anche relative ai parenti entro il secondo grado (se consenzienti);
- i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza;
- la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con altra tipologia contrattuale;
- gli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici;
- i bandi di concorso;
- i dati relativi agli enti pubblici vigilati e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato;
- i provvedimenti amministrativi;
- i dati aggregati relativi all'attività amministrativa;
- i controlli sulle imprese;
- gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e l'elenco dei soggetti beneficiari.

3. per quanto concerne l'uso delle risorse pubbliche, i dati e le informazioni concernenti:

- il bilancio, preventivo e consuntivo e il piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché i dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi;

- i beni immobili e la gestione del patrimonio;
 - i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione;
4. per quanto concerne le prestazioni offerte e i servizi erogati i dati e le informazioni concernenti:
- i servizi erogati;
 - i tempi di pagamento dell'amministrazione;
 - gli oneri informativi;
 - i procedimenti amministrativi e i controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati;
 - le informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici.
5. Per quanto concerne settori speciali i dati e le informazioni concernenti:
- i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture;
 - i processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche;
 - le attività di pianificazione e governo del territorio;
 - le informazioni ambientali;
 - gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente.

Sarà cura di questo comune, nel corso del triennio:

- 1) attuare un processo di revisione dei contenuti informativi tale da favorire la massima coerenza e riconoscibilità di tutte le informazioni che ricadono nell'ambito della trasparenza;
- 2) contestualizzare chiaramente ogni contenuto informativo pubblicato, indicando, sinteticamente la tipologia di informazioni, il periodo a cui le informazioni si riferiscono, l'ufficio che le ha disposte;
- 3) garantire, oltre agli strumenti già adottati, che gli utenti possano fornire feedback e valutazioni sulla qualità delle informazioni pubblicate, ad esempio in termini di precisione, completezza, correttezza, tempestività, al fine di coinvolgerli nell'attività dell'amministrazione e nei suoi meccanismi di funzionamento e per tenere conto delle loro osservazioni;
- 4) predisporre, ai sensi dell'art. 9 "Documenti informatici, dati di tipo aperto e inclusione digitale" del Decreto Legge 18 ottobre 2012 n. 179, convertito in Legge 17 dicembre 2012 n. 221, un regolamento che disciplini l'esercizio della facoltà di accesso telematico, il riutilizzo dei dati pubblicati, compreso il riutilizzo dei dati pubblicati, compreso il catalogo degli stessi e dei mandati;
- 5) eliminare le informazioni superate o non più significative ed in ogni caso ad individuare periodi di tempo entro i quali mantenere i dati on- line.

ARTICOLO 15. AGGIORNAMENTO DELLE PUBBLICAZIONI

Dove non siano previsti termini diversi si applicano i seguenti criteri di aggiornamento: Tempestivo: la pubblicazione deve avvenire entro 10 giorni dalla comunicazione della intervenuta variazione al Servizio Istituzionale.

Tale termine si applica anche nel caso in cui gli obblighi di pubblicazione siano contenuti in disposizioni diverse dal codice della trasparenza e non siano indicati termini diversi. Trimestrale: la pubblicazione deve avvenire entro il mese successivo alla scadenza del trimestre.

Semestrale: la pubblicazione deve avvenire entro il mese successivo alla scadenza del semestre.

Annuale: la pubblicazione deve avvenire entro il mese successivo a quello in cui i dati sono disponibili.

ARTICOLO 16. MONITORAGGIO

Il Responsabile del Servizio Istituzionale effettua, con frequenza almeno semestrale il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente per i dati di cui all'allegato A).

Ulteriori controlli vengono inoltre disposti nell'ambito dei monitoraggi dei Responsabili dei servizi.

Al fine di consolidare la piena conoscenza, diffusione e condivisione del principio di trasparenza, il Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione, nel caso in cui ravvisi il mancato adempimento e/o la non conformità delle pubblicazioni al dettato normativo e alle indicazioni contenute nella sezione Trasparenza, sollecita –anche informalmente – il Responsabile di servizio affinché provveda tempestivamente all'adeguamento.

Qualora, nonostante il sollecito, il Responsabile di servizio non provveda, il Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione inoltra le segnalazioni previste dall'articolo 43 del decreto legislativo 33/2013 al Nucleo di Valutazione, alla Giunta dell'Unione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio procedimenti disciplinari. Il Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza, che concorrono alla valutazione della performance dei Responsabili dei servizi e dei dipendenti.

ARTICOLO 17. RESPONSABILITA' DEI DIPENDENTI INERENTI IL P.T.P.C.T.

– L'art. 1, comma 8, della L. 190/2012 prevede una responsabilità per il caso di mancata predisposizione del PTPC e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti;

– il comma 12 del medesimo articolo della suddetta Legge prevede l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa in capo al responsabile della prevenzione della corruzione nel caso in cui all'interno dell'Amministrazione di appartenenza vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, a meno che lo stesso provi di aver approvato, prima della commissione del fatto, il Piano, di avervi dato attuazione e di aver vigilato sulla sua osservanza.

– Il comma 14 configura ulteriori ipotesi di responsabilità in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste del Piano e una forma di responsabilità disciplinare per omesso controllo;

– l'art. 46 del D.Lgs. 33/2013 prevede una responsabilità in capo al Responsabile della trasparenza stabilendo che l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente sono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, nonchè eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della

retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

- Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate dal Questo Entedi cui al presente Piano devono essere rispettate da tutti i dipendenti, in quanto la violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare;

- La mancata o incompleta pubblicazioni delle informazioni, nonché il ritardo nell'aggiornamento dei dati pubblicati, va valutata come responsabilità disciplinare;

- La mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano costituisce elemento di valutazione della performance individuale e di responsabilità disciplinare dei Responsabili dei servizi e dei dipendenti.

ARTICOLO 18. RECEPIMENTO DINAMICO MODIFICHE ALLA L. 190/2012

Le norme del presente Piano recepiscono dinamicamente le modifiche alla Legge 190/2012.

ARTICOLO 19. ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Piano entra in vigore con la pubblicazione all'Albo Pretorio on line della deliberazione di Giunta Dell'Unione di approvazione, unitamente al Piano stesso.

2. Il Piano verrà pubblicato nel sito istituzionale di questo Ente alla Sezione Amministrazione trasparente.

UNIONE MONTANA LAM – STRUTTURA ORGANIZZATIVA E ORGANIGRAMMA

AREA DI ATTIVITA'/ Unità Organizzativa		DOTAZIONE ORGANICA	NOTE
		ORGANIGRAMMA/PROFILO	
SEGRETARIO COMUNALE E DELL'UNIONE Segreteria generale Responsabile di funzione Responsabile di servizio	AREA AMMINISTRATIVA – FINANZIARIO CONTABILE - AFFARI GENERALI U.O. Servizi amministrativi, Servizi di P. M., Altri servizi generali U.O. Servizi finanziario-contabili	N. 1 "Istruttore di vigilanza" P.T.	
		DANIELLI SERENA (ex cat C3) Istruttore Amministrativo e di Vigilanza	<i>Dipendente del comune di Prasco in comando part time (in via convenzionale per lo svolgimento delle funzione fondamentale di p.l.)</i>
		n. 1 "Istruttore " PT	
		SEVERINO MICHELA (ex cat C6) Istruttore Amministrativo Contabile	<i>Dipendente del comune di Prasco in comando part time</i>

**UNIONE MONTANA TRA LANGA E ALTO MONFERRATO
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

Via Colombara, 41 - 15070 Cassinelle (AL) - Tel. 0143.848129 - Fax 0143.848139 C.F. e Partita IVA: 02418480063

E-Mail: info@unionetralangaealtomonferrato.it PEC: um.tralangaealtomonferrato@pcert.it

Web: <http://www.unionetralangaealtomonferrato.it>

**DETERMINAZIONE
DECRETI PRESIDENTE UNIONE LAM
N. 1 DEL 18/02/2025**

OGGETTO:

Individuazione del Segretario dell'Unione e dei Responsabili dei servizi.

L'anno duemilaventicinque del mese di febbraio del giorno diciotto nel proprio ufficio,

IL PRESIDENTE

Vista e richiamata la deliberazione del Consiglio dell'Unione Montana tra Langa e Alto Monferrato n. 1 del 17/02/2025 con la quale il sottoscritto, Sindaco del comune di Prasco, è stato nominato Presidente dell'Unione;

Vista e richiamata altresì la deliberazione del Consiglio dell'Unione Montana tra Langa e Alto Monferrato n. 2 del 17/02/2025 con la quale è stata nominata la Giunta dell'unione ed individuato il Vicepresidente;

Richiamato il comma 4 dell'art. 20 del vigente statuto dell'Unione circa la figura del Segretario ed attesa la propria competenza alla nomina;

Dato atto che i comuni di Grogna e Prasco si avvalgono dell'opera del medesimo Segretario comunale e ritenuto pertanto di dover individuare nello stesso il Segretario dell'Unione;

Acquisito informalmente il parere favorevole del sindaco di Grogna;

DECRETA

1. Di individuare il Segretario comunale dott. Mario Vittorio Canessa quale Segretario dell'Unione Montana tra Langa e Alto Monferrato.
2. Di attribuire a detto Segretario, nelle more temporali necessarie all'individuazione dei nuovi Responsabili dei Servizi dell'Unione, la titolarità delle posizioni organizzative, e con esse la responsabilità delle aree di attività amministrativa e contabile e dei servizi e degli uffici dell'Unione Montana tra Langa e Alto Monferrato nelle stesse comprese.
3. Di stabilire che relativamente agli Uffici e Servizi per i quali non è stato individuato il Responsabile, e fino alla sua individuazione, il Segretario è tenuto all'espressione dei pareri di cui all'art. 49, comma 2, del D.lgs. 267/2000.
4. Di stabilire e dare atto che, in relazione alla posizione conferita, il dott. Mario Vittorio Canessa è a disposizione dell'Unione oltre l'orario d'obbligo per le esigenze connesse con l'incarico conferitogli e funzionalmente al perseguimento degli obiettivi assegnati e per far

fronte agli adempimenti emergenti nonché di quelli di volta in volta evidenziati dall'Amministrazione.

5. Di dare atto che il presente provvedimento è valido per tutta la durata del mandato del sottoscritto Presidente fatta salva eventuale modifica e/o revoca anticipata.
6. Sono annullate le disposizioni contenute nei precedenti provvedimenti non compatibili con il presente decreto.

IL PRESIDENTE
(F.to Claudio Pastorino)

