

# UNIONE MONTANA ALPI DEL MARE

Provincia di Cuneo

PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O. 2024 - 2026

*Approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_*

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, 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.

## La storia dell'Unione Montana Alpi del Mare



I Comuni di Boves, Chiusa di Pesio, Peveragno, Roaschia e Valdieri, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. e delle disposizioni regionali in materia, costituiscono una Unione Montana di Comuni denominata "Unione Montana Alpi del Mare" e di seguito indicata per brevità Unione Montana o Unione - secondo le norme del presente Statuto, per la gestione di una pluralità di funzioni e servizi.

L'Unione Montana è un ente locale dotato di personalità giuridica pubblica e potestà statutaria e regolamentare, che opera nel territorio coincidente con quello dei Comuni che la costituiscono secondo i principi fissati dalla Costituzione, dal diritto comunitario e dalle norme statali e regionali.

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





L'Unione Montana nell'esercizio della propria autonomia statutaria, nell'ambito dei principi fissati dalla legge e tenuto conto delle relazioni funzionali con gli Statuti dei Comuni che la compongono, si propone di dettare le norme fondamentali per la migliore organizzazione dell'Ente.

L'Unione Montana recepisce, nei presupposti ideali dello Statuto, il patrimonio di civiltà, di storia, di cultura sociale e giuridica, di considerazione delle realtà locali che l'Unione Montana medesima e, prima ancora, la Comunità Montana ed il Consiglio di Valle hanno raccolto e sviluppato quali strumenti di autogoverno e di partecipazione della gente delle Valli.

L'Unione Montana riconosce nel Comune l'Ente politico, amministrativo, sociale, storicamente più vicino alla gente e più consono a comprendere e recepire le istanze fondamentali della popolazione.

L'Unione Montana esercita le proprie funzioni nel rispetto del principio di sussidiarietà tra i vari livelli istituzionali.





L'Unione Montana Alpi del Mare ha sede in Boves, Piazza Italia n. 64.



L'Unione Montana concorre ad adottare le misure idonee alla conservazione, salvaguardia e risanamento del territorio, atte ad eliminare le cause di dissesto idrogeologico e promuove forme di volontariato per la prevenzione ed il soccorso in materia di pubbliche calamità.

Tutela e valorizza le risorse naturali, ambientali e paesaggistiche anche al fine di garantire alla collettività una migliore qualità della vita.



Promuove il risparmio energetico, la tutela e lo sviluppo delle fonti rinnovabili e l'uso razionale delle risorse, collaborando con i Comuni affinché questo avvenga prioritariamente a favore della popolazione locale.



## **Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione dell'Unione**

Unione Montana Alpi del Mare

INDIRIZZO: Piazza Italia n. 64 – 12012 Boves (CN)

CODICE FISCALE / PARTITA IVA: 03625690049

PRESIDENTE DELL'UNIONE: Claudio Baudino

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 2

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 19.690

TELEFONO: 0171/385152; 0171/391832

SITO INTERNET: <https://www.unionealpidelmare.it>

E-MAIL: [uam.protocollo@ruparpiemonte.it](mailto:uam.protocollo@ruparpiemonte.it)

PEC: [unionealpidelmare.cn@legalmail.it](mailto:unionealpidelmare.cn@legalmail.it)

## Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

### Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

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

Le azioni concrete volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini, ad implementare i servizi ed a promuovere la valorizzazione delle risorse vengono individuate nell'ambito delle **linee programmatiche di mandato**, le quali a loro volta vengono sviluppate nell'ambito della sezione strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP) attraverso la definizione di obiettivi strategici.

Tale processo è supportato da **un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente**, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'Amministrazione nel compiere le scelte più appropriate.

Gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato sono definiti per ogni missione di bilancio tenuto conto della disponibilità di risorse e della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica e delle disposizioni del patto di stabilità interno.

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

L'art. 169 del D.Lgs 267/2000 disciplina il PEG quale strumento che permette di declinare con maggior dettaglio la programmazione operativa prevista all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP). Ad oggi comunque il PEG aggiornato non è stato approvato.



**Il Documento Unico di Programmazione (DUP)** è invece previsto dall'articolo 170 del TUEL.

E' il DUP che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di Bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP 2024/2026 è stato approvato con Deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 19 del 29/12/2023.

Nel DUP 2024/2026 viene ben analizzato attraverso una approfondita analisi strategica delle condizioni esterne ed interne il contesto nel quale si trova la pianificazione dell'Unione Montana Alpi del Mare.

Il DUP 2024/2026 è suddiviso in due sezioni principali:

- La Sezione Strategica;
- La Sezione Operativa.

oltre ad una serie di tabelle di dettaglio.

\*\*\*

Gli obiettivi strategici su base triennale sono articolati secondo lo schema delle linee di mandato, in cui sono classificate tutte le attività correnti (servizi) e quelle di natura progettuale. In particolare, viene privilegiata l'individuazione degli obiettivi strategici legati alle attività di carattere progettuale che, rispetto ai servizi consolidati, presentano elementi di novità e straordinarietà e che richiedono di essere definiti puntualmente nei documenti di programmazione strategica.

## **Sottosezione di programmazione: Performance**

In relazione alla Performance, l'Unione Montana Alpi del Mare, ad oggi, non ha ancora approvato il Piano della Performance per l'anno 2024.

## Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza

Il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 è stato approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n° 7/2017 del 17/02/2017 e Piano attualmente vigente.

SI segnala che allo stato attuale il Responsabile della Prevenzione e corruzione nella persona del Segretario dell'Unione sta predisponendo l'aggiornamento del suddetto Piano per armonizzare le disposizioni alla legislazione attualmente vigente.

Il Piano seppur da aggiornare, è stato costruito con modalità tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della P.A.

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

### **Nota giuridica:**

*Ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera c) del DM n. 132 del 30 giugno 2022, la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.*

*Ai sensi del PNA vigente, approvato dall'ANAC il 17/01/2023, le Amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione con un provvedimento espresso;*

*Difatti è possibile confermare i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO vigente, sempreché non si siano verificati:*

- 1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;*
- 2. modifiche organizzative rilevanti;*
- 3. modifiche degli obiettivi strategici;*
- 4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.*

*Ciò premesso il PTPCT in approvazione si pone anche quale aggiornamento annuale dei precedenti piani ed altresì potrà essere oggetto di adeguamento ed aggiornamento, oltre che in sede di verifica annuale, anche a seguito:*

- a) delle direttive emanate o delle indicazioni eventualmente fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;*
- b) delle indicazioni da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, secondo le risultanze dell'attività di monitoraggio da effettuare mediante relazione annuale sulla validità del Piano, ai sensi della Legge 190/2012;*



L'aggiornamento nel triennio di vigenza della presente sottosezione comunque avverrà solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

## Sezione. 3 Organizzazione e capitale umano

### Sottosezione di programmazione della struttura organizzativa

Con deliberazione n. 6 del 17/02/2017 avente ad oggetto la “Art. 6 Dlgs 165/2001. Provvedimenti conseguenti al trasferimento, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 del personale della Comunità Montana delle Alpi del Mare assegnato per l'esercizio delle funzioni montane - Ridefinizione organigramma provvisorio e determinazioni in merito all'organizzazione e gestione provvisoria del personale. ” la Giunta dell'Unione ha determinato l'Organizzazione dell'Ente come da organigramma che segue.

#### Struttura organizzativa per l'organizzazione e funzionamento degli uffici e servizi



**N.B. Si segnala che la figura del Direttore è prevista fra le assunzioni del 2024.**

Evoluzione della dotazione organica:

La dotazione organica, in sede di prima attuazione, è stata costituita dai dipendenti della Comunità Montana delle Alpi del Mare che sono stati trasferiti con Decreto del Commissario della Comunità Montana delle Alpi del Mare del 31/01/2017, n. 6 ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 con decorrenza 1 febbraio 2017 e precisamente:

- n. 1 Direttore – Dirigente tempo pieno;
- n. 1 Funzionario contabile cat. D3, tempo pieno;
- n. 1 Esecutore Amministrativo cat. B2 progressione economica da B1, assunto ex L. 68/99, tempo parziale 50%.

A far data dal 01/05/2019, il dipendente Esecutore Amministrativo cat. B2 progressione economica B1, assunto ex L. 68/99, tempo parziale 50%. è stato trasferito per mobilità al Comune di Boves.

A far data dal 20/01/2020, il dipendente Funzionario contabile cat. D3 a tempo pieno è stato trasferito al Comune di Valdieri;

In data 01/07/2020 si è provveduto ad assumere, tramite mobilità volontaria, n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile cat. D3 a tempo parziale 50%, successivamente trasferito al Comune di Boves in data 16/12/2020.

In data 1/10/2021 è stato assunto n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile cat. D1 a tempo pieno utilizzato in convenzione con i Comuni appartenenti all'Unione. Tale personale è cessato per recesso il 31/3/2022.

Nel mese di dicembre 2021 sono stati assunti n. 2 Agenti di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato cat. C1 coerentemente con quanto stabilito con delibera CU n. 17 del 31/12/2020 recante "Gestione in forma associata della funzione fondamentale "Polizia locale e polizia amministrativa". Determinazioni." e delibera GU n. 24 del 23/9/2020 recante "Programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023 e programmazione assunzioni correlata.

Aggiornamento."



Nel mese di ottobre 2022, inoltre, è cessato per mobilità ad altro Ente il Direttore – (Dirigente) confluito dall'estinzione della Comunità montana precedente.

Sulla base delle suddette cessazioni, nel piano assunzionale 2022 è stata prevista l'assunzione di un istruttore amministrativo finanziario – cat. C – a tempo pieno da utilizzarsi in convenzione al 50% con i comuni dell'unione e l'assunzione di personale a tempo determinato a supporto dell'area vigilanza per la sostituzione di personale impegnato in corso obbligatorio regionale che si è concretizzata effettivamente nell'assunzione:

- di n.1 agente di Polizia Locale a tempo determinato, impiegata per 6 mesi a partire dal mese di novembre e quindi cessata nel mese di maggio 2023;
- nella stipula di una convenzione di utilizzo congiunto, con il Comune di Roaschia, di un istruttore amministrativo-contabile.

Nel mese di dicembre 2022 si è, inoltre, ritenuto necessario strutturare l'Area Tecnica mediante l'assunzione di una figura di Istruttore tecnico di cat.C a tempo parziale e determinato (per l'attuazione dei programmi dell'ente) per la gestione delle attività connesse all'erogazione dei fondi della montagna e dei fondi previsti dall'ATO (Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale).

Con delibera di Giunta n.16/2023, risultando necessario coprire il posto di Istruttore Amministrativo Contabile Cat. C1 a tempo pieno e indeterminato previsto in organico da deliberazione G.U. del 16/3/2022, n. 4 avente ad oggetto: *“Programmazione del Fabbisogno del personale 2023/2025.”*, si è provveduto ad approvare la richiesta di nulla osta per mobilità interna nei ruoli dell'Unione Montana Alpi del Mare a tempo pieno e indeterminato, presentata dalla Dipendente Racca Valeria al Comune di Roaschia che ha accolto favorevolmente la richiesta. Contestualmente, si venuta a stipulare apposita convenzione per l'utilizzo congiunto di detta figura, in servizio ed in dotazione presso l'Unione Montana con decorrenza dal 1/06/2023, nella misura del 30% delle ore totali a favore del Comune di Roaschia.

*Il 27/07/2023, inoltre, con delibera di Consiglio n. 13 ad oggetto “Convenzione tra Unione Alpi del Mare e i Comuni di Boves, Peveragno, Roaschia, Chiusa di Pesio e Valdieri per il servizio associato di Polizia Locale Intercomunale. Scioglimento in conseguenza di recesso da*

*parte dei Comuni aderenti ex art.7 Convenzione.*" si è convenuti a scioglimento della Convenzione tra i Comuni dell'Unione per il servizio associato di Polizia Locale a seguito di recesso da parte degli stessi con conseguente e contestuale restituzione della relativa facoltà assunzionale di riferimento al Comune di Peveragno, facoltà consistente in numero 2 unità di personale Agenti di Polizia Locale che, tornano alle dipendenze funzionali del Comune di Peveragno con la data del 1 agosto 2023.

\*\*\*

Si precisa che i Responsabili di Servizio sono stati individuati con i rispettivi Decreti come di seguito indicati:

<b><i>Riferimenti atto di Nomina</i></b>	<b><i>Area:</i></b>
Decreto n. 2 del 02/01/2023	Area Tecnica

Per ogni singolo Servizio sono stati individuati i seguenti Responsabili:

<b><i>Nome dell'Area:</i></b>	<b><i>Responsabile:</i></b>
Area Tecnica	Geom. Stefania Marengo

## Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

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

Il PTFP 2024/2026 e le assunzioni correlate risulta approvato con la Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 32/2023 del 23/11/2023.

Nell'ambito della programmazione 2024/2026 sono state previste nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato e di lavoro flessibile le seguenti assunzioni:

### PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

(Approvato con Deliberazione GU n. 32 del 23/11/2023)

Nel piano assunzionale 2024/2026 attualmente vigente si ritiene al momento con riferimento all'anno 2024 quanto meno necessario provvedere alle seguenti assunzioni:

- strutturare l'Area Tecnica prevedendo per il triennio 2024-2026 la figura di Istruttore tecnico di cat. C, tempo parziale e indeterminato, oltre a ipotizzare il supporto di un incarico per un articolo 110 TUEL ed in subordine un extratime per l'apporto di numero tre ore settimanali;
- prevedere, in corso d'anno, l'assunzione di una figura di cat. C - Istruttore amministrativo-contabile con qualifica di responsabile a tempo pieno, in convenzione con altro ente, oltre ad extra-time per pari figura nelle more dell'assunzione;
- di far ricorso, in subordine, a tipologie di lavoro flessibile per quanto strettamente necessario a supportare attività essenziali connesse alle funzioni montane.



PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025

Nel PTFP vigente alla data di approvazione del presente documento, non sono previste ulteriori assunzioni per l'annualità 2025.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2026

Nel PTFP vigente alla data di approvazione del presente documento, non sono previste ulteriori assunzioni per l'annualità 2026.

\*\*\*

Naturalmente, la programmazione del fabbisogno sarà eventualmente suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione.

## Sezione 4. Monitoraggio

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, co 1, lett. b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "*Valore pubblico*" e "*Performance*";
- secondo le modalità definite dall'ANAC (PNA), relativamente alla sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.

Relativamente al monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano, sulla propria efficacia e attualità nel tempo, è previsto che Il RPCT predisponga un apposito elenco riportante i termini dei procedimenti amministrativi gestiti, al fine di verificare il rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi.

Sul punto, i Responsabili di Servizio, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, costituente fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del piano di prevenzione della corruzione, e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al RPCT le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa dirigenziale.

Al riguardo viene ribadito che, come noto, dopo l'approvazione del PTPCT, quest'ultimo comunica agli uffici le misure previste dal piano e le modalità da adottare per la loro applicazione. Il RPCT redige, inoltre, una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia

delle misure di prevenzione definite dai PTPCT. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione Amministrazione trasparente.

Secondo quanto previsto dal piano nazionale anticorruzione, tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione. Tali indicazioni sono determinate e formulate nel modello obbligatorio predisposto dall'ANAC, che viene redatto ed approvato entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroghe autorizzate.

\*\*\*

*Nota giuridica per l'Ente relativamente alla Sezione 4 "Monitoraggio":*

Sul punto, si deve ritenere che l'identificazione delle modalità di monitoraggio non possa che essere parte dei processi di programmazione e, pertanto, si condivide quanto suggerito dall'ANCI nelle recenti linee guida alla compilazione del PIAO: *"si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché i funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione Rischi corruttivi e trasparenza"*.

Sicuramente, la predisposizione di un questionario on-line per la verifica della customer-satisfaction appare la modalità più agevole per effettuare il monitoraggio.

Per queste ragioni si ritiene preferibile che l'amministrazione proceda in tal senso, senza tuttavia esser soggetta a particolari urgenze e potendolo fare anche successivamente nell'ambito dell'aggiornamento del documento portato avanti nel tempo.

Occorre distinguere, poi, il monitoraggio relativo alla *customer satisfaction* da quello relativo alle varie fonti programmatiche confluenti nello stesso PIAO, per cui:

*il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.*

Occorrerebbe quindi definire anche l'ambito di particolare riferimento del monitoraggio in questione. Ad esempio, si fa presente che in relazione alle amministrazioni di modeste dimensioni e con scarse risorse, in tema di anticorruzione e trasparenza ANAC ammette il monitoraggio "a campionamento" delle misure da sottoporre a verifica.

Tale campionamento può essere di "tipo statistico" oppure può essere "ragionato".

Si ritiene di lasciare una ampia autonomia alla singola amministrazione di valutare le modalità più idonee. Sarà comunque necessario definire (ed illustrare in maniera chiara all'interno del PTPC), il piano di monitoraggio e le tecniche di campionamento che il RPCT intende adottare.

Qualora si opti per un campionamento "ragionato", alcuni criteri di campionamento possono riguardare:

- le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale whistleblowing o tramite altri canali;
- le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.