



**UNIONE COLLINARE
CANAVESANA**
Città Metropolitana di Torino

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE
PIAO - 2023-2025**

Approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Collinare Canavesana n. 22 del 10/10/2023

SOMMARIO

Premessa

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

3.4 La formazione del personale.

PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche che è stato recentemente introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. 09/06/2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia (21G00093)", convertito con modificazioni nella L. 08/08/2021 n. 113

Il PIAO è un documento unitario di *governance* e di programmazione operativa avente durata triennale ed aggiornato annualmente in cui sono definiti:

- a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance;*
- 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 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) *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;*
- d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di 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;*
- 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.*

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato di rilevante valenza strategica e 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 ed i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO, in particolare, deve assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria che ne costituiscono il necessario presupposto, ovvero il DUPS (documento unico di programmazione semplificato), il bilancio di previsione ed il PEG (piano esecutivo di gestione) in cui sono previste le necessarie risorse finanziarie. A tale riguardo si richiamano pertanto

- ✓ la deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 4.3.2023 con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al DUPS 2023/2025;
- ✓ la deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 4.03.2023 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- ✓ la deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 6/04/2023 con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione - PEG - 2023/2025.

In ottemperanza alla normativa vigente il presente piano è volto a sostituire ed integrare i seguenti piani e/o programmi:

- il programma triennale di fabbisogni del personale (art 91 del TUEL e art. 6 del D.Lgs. 165/2001 smi);
- il piano delle azioni concrete (art. 60 bis e 60 del D.Lgs. 165/2001 smi);
- il piano della Performance (art. 10 del D.Ls. 150/2009);
- il PTPCT (art. 60, comma 1 lettera a) della legge 190/2012 smi);
- il piano per il lavoro agile – POLA- (articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 smi);
- il piano delle azioni positive (articolo 48, comma 1, del Dlgs. 198/2006 smi);
- il piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 smi.

Relativamente al Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni si dà atto che tale documento è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri ed approvato con decreto del Ministro della Funzione Pubblica di concerto con il Ministro

dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Unificata.

Alle pubbliche amministrazioni, ivi compreso l'Ente scrivente, compete solo dare attuazione a quanto previsto nel predetto piano delle azioni concrete che, tuttavia, alla data odierna non risulta ancora essere stato pubblicato.

Rilevato inoltre che l'Unione Collinare Canavesana non dispone di proprio personale dipendente ed in ragione di ciò si avvale del personale in servizio presso i Comuni aderenti, si evidenzia che il presente PIAO è stato redatto in modalità semplificata così come previsto dall'art. 6 del DM n. 132 del 30/06/2022 ed è strutturato nelle seguenti tre sezioni e relative sottosezioni:

- 1) Scheda anagrafica dell'amministrazione**
- 2) Valore pubblico, performance e anticorruzione**
 - 2.1 Valore pubblico
 - 2.2 Performance
 - 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
- 3) Organizzazione e capitale umano**
 - 3.1 Struttura organizzativa
 - 3.2 Organizzazione del lavoro agile
 - 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Al riguardo si precisa che:

- la sottosezione n. 2.1 "Valore pubblico" – non è stata predisposta, in quanto non obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti;
- la sottosezione n. 2.2 "Performance" - pur non dovendo essere obbligatoriamente predisposta per gli Enti con meno di 50 dipendenti - è stata tuttavia redatta dall'Unione Collinare Canavesana in considerazione dell'orientamento consolidato della Corte dei Conti secondo il quale l'assenza formale del piano esecutivo di gestione (ed in particolare del piano degli obiettivi) non esonera l'Ente dall'adempimento degli obblighi di cui all'art. 10 comma del D.Lgs. 150/2009 smi in quanto espressamente destinati alla generalità delle pubbliche amministrazioni. Il richiamato articolo 10 del DLgs. 150/2009 dispone altresì che *"in caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"*.

SEZIONE 1:

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: Unione Collinare Canavesana

INDIRIZZO: Via Andreis, 4 10070 Barbania (TO)

LEGALE RAPPRESENTANTE: PERINO Andrea

CODICE FISCALE: 92036210018

PARTITA IVA: 11480080016

TELEFONO: 011.9243621

SITO INTERNET ISTITUZIONALE: www.unionecollinarecanavesana.it

EMAILPEC: unionecollinarecanavesana@cert.ruparpiemonte.it

CODICE IPA: ccdcb

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2 PERFORMANCE

Dato atto che come sopra indicato l'Unione Collinare Canavesana non dispone di proprio personale dipendente, gli obiettivi di seguito indicati, costituenti il Piano delle Performance 2023-2025 si riferiscono ai Responsabili di Area così come di seguito indicati:

Area	Denominazione	Responsabile
D1	Area Gestione del Territorio	Architetto CASTAGNONE Gabriella
D2	Area Provveditorato e Manutenzioni	Geom. Fulvio BASILETTI

Di seguito si riportano le schede degli obiettivi definiti con la partecipazione dei dipendenti e validati dall'Organo di Validazione,

UNIONE COLLINARE DEL CANAVESE

CENTRO DI RESPONSABILITÀ: AREA PROVVEDITORATO E MANUTENZIONE - LAVORI PUBBLICI APPALTI ANNO 2023

NOME E COGNOME: FULVIO BASILETTI

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: es. % indennità di risultato; titolo rilevante ai fini della progressione economica

Tipologia	Titolo	Descrizione obiettivo	Target	Peso	Risorse economiche	Risorse umane	Altri uffici	Risorse strumentali	Stakeholder	Custodimento	Tipologia indicatore *	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo triennale trasversale	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvata con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell'allegato al Programma. Adeguamento del sito istituzionale ai sensi del D.lgs 50/2016 e del FOIA.	Attuazione del Programma	10	nessuno	nessuno	Tutti gli altri servizi	Acting consulting	Ente	no	Temporale Qualitativo	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza.	Scad. 31.12.2023			Decurtazione proporzionale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo triennale trasversale	Adeguamento alla nuova normativa europea in materia di privacy.	Seguire per la parte di propria competenza gli adempimenti necessari al fine di adeguarsi alla nuova normativa europea in materia di privacy.	Seguire iter	10	nessuno	Collaboratori	Tutti gli altri servizi	Acting consulting	Ente	no	Temporale Qualitativo	Seguire iter	Scad. 31.12.2023			Decurtazione proporzionale del punteggio o nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale operativo	Gestione contributi PNR, ministeriali, regionali e gestione contributi per le piccole imprese	Gestire i diversi contributi concessi rispettando i termini fissati dagli enti sovramunicipali	Definizione iter	50	nessuno	nessuno	nessuno	nessuno	Ente	no	Temporale	Seguire iter	Scad. 31.12.2023			Decurtazione proporzionale del punteggio o nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale operativo	Conclusione Opere pubbliche	Conclusioni e lavori in itinere	Definizione iter	30	nessuno	nessuno	nessuno	nessuno	Ente	no	Temporale	Seguire iter	Scad. 31.12.2023			Decurtazione proporzionale del punteggio o nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	

UNIONE COLLINARE DEL CANAVESE

CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA EDILIZIA PRIVATA ANNO 2023

NOME E COGNOME: GABRIELLA CASTAGNONE

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: es. % indennità di risultato; titolo rilevante ai fini della progressione economica

Tipologia	Titolo	Descrizione	Target	Peso	Risorse economiche	Risorse umane	Altri uffici	Risorse strumentali	Stakeholder	Costo	Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivi triennali trasversali	Attuazione e della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell'allegato al Programma. Adeguamento del sito istituzionale e ai sensi del D.lgs 50/2016 e del FOIA.	Attuazione del Programma	20	nessuno	nessuno	Tutti gli altri servizi	Acta Consulting	Ente	no	Temporale Qualitativo	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza.	Scad. 31.12.2023			Decurtazione proporzionale del punteggio o nel caso in cui non sia raggiunto o il risultato atteso.	
Obiettivi annuali e di area	Gestione delle pratiche edilizie	Procedere alla gestione di tutte le pratiche edilizie di tutti i Comuni appartenenti all'Unione.	Rispetto target fissato	80	nessuno	nessuno	nessuno	nessuno	Ente e cittadini dei Comuni dell'Unione	no	Temporale	Procedere alla gestione di tutte le pratiche edilizie di tutti i Comuni appartenenti all'Unione.	Scad. 31.12.2023			Decurtazione proporzionale del punteggio o nel caso in cui non sia raggiunto o il risultato atteso.	

2.2.3 PIANO PER LA RAZIONALIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DELLE DOTAZIONI STRUMENTALI, ANCHE INFORMATICHE, CHE CORREDANO LE STAZIONI DI LAVORO NELL'AUTOMAZIONE D'UFFICIO DI CUI ALL'ARTICOLO 2, COMMA 594, LETTERA A), DELLA LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 244 SMI

L'Unione Collinare Canavesana non è proprietaria di proprie dotazioni strumentali ed informatiche nonché di autovetture di servizio avvalendosi a tale fine dei mezzi e delle attrezzature informatiche in dotazione ai diversi Comuni associati.

2.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è volta ad individuare i processi ed in particolare le attività a più elevato rischio corruttivo e le conseguenti misure di prevenzione e di gestione del rischio, sulla base delle istruzioni elaborate dal Responsabile del Servizio di Prevenzione della Corruzione e delle disposizioni del PNA 2022 deliberato da ANAC con delibera n.7 del 17 gennaio 2023 in una logica di integrazione con gli obiettivi delle sottosezioni precedenti, funzionali alle strategie di creazione di valore.

Premesso che con deliberazione di Giunta dell'Unione Collinare Canavesana:

- n. 4 del 18/12/2014 è stato disposto - ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 110 lettera a) della L. 7 aprile 2014 n. 56 s.m.i. - che le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza siano trasferite all'Unione Collinare Canavesana e che siano svolte dall'Unione stessa in forma associata anche per i Comuni aderenti;
- n. 1 del 27/01/2023 è stato approvato il PTPCT 2023/2025, così come di seguito sintetizzato (per ogni ulteriore approfondimento si rinvia alla consultazione della deliberazione di Giunta UCC n. 1 del 27/01/2023).

AMBITO TERRITORIALE

I Comuni di Barbania, Front e Rivarossa hanno redatto questo Piano come Unione Collinare, Collinare nell'ambito della funzione di organizzazione generale dell'amministrazione, a sua volta annoverata tra quelle fondamentali dall'art. 14, co. 27, del d.l. 78/2010.

Gli enti si sono avvalsi della facoltà, ai sensi dell'art.1, comma 110, lett a), della legge n.56/2014, di svolgere le attività di responsabile anticorruzione in forma associata anche per i Comuni. Gli uffici dell'Unione e dei Comuni cooperano tra loro ai fini di una piena realizzazione degli obiettivi programmati.

Questo ha permesso di effettuare confronti e sinergie legate alla dimensione organizzativa più ampia.

Il Piano distingue poi i casi in cui si riferisce a:

- funzioni associate;
- funzioni rimaste in capo ai singoli Comuni.

FINALITA' E DURATA

Con il presente Piano gli enti titolari definiscono la propria strategia comune di contrasto e di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, in attuazione della Legge 190/2012 e in linea con le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (di seguito: PNA) e conseguente coordinamento nella sezione dedicata del PIAO così come indicato nel PNA 2022.

Tale strategia si esplicita attraverso l'adozione di una serie di misure e il loro controllo, con riferimento al periodo 2023-2025.

MODIFICHE RILEVANTI RISPETTO AI PRECEDENTI PTPCT

Il recesso del Comune di Vauda - a far data dal 01/01/2021 - ha modificato il perimetro di applicazione, ma non ha modificato gli obiettivi e non diminuisce in nessun modo efficacia delle azioni di prevenzione della corruzione per quanto riguarda i restanti tre Comuni e l'Unione stessa.

Il 2022 è stato interessato da piccole modifiche organizzative, ma non sono state attuate radicali riorganizzazioni nei tre enti.

Nel corso del 2022 non sono pervenute alle amministrazioni notizie di eventi di tipo corruttivo. Pertanto, le amministrazioni ritengono di poter confermare in linea di massima l'impianto di prevenzione costruito con il precedente Piano, rinforzandolo per alcuni aspetti che saranno dettagliati nei prossimi paragrafi e continuando con l'attuazione operativa delle misure nel corso del 2023.

Prima di tutto, vengono confermati ed ulteriormente rinforzati gli obiettivi strategici cui è dedicato il prossimo capitolo.

La presente edizione della Disciplina di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è stata redatta tenendo conto dei principi guida di natura strategica, metodologica e finalistica previsti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021 e dal PNA 2022 - 2024

GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLE AMMINISTRAZIONI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nel Piano triennale 2019-2021 era stato descritto con precisione lo scenario strategico attribuito a queste materie, sotto il titolo “Il cantiere aperto della legalità”.

L’importanza e le caratteristiche di questi obiettivi strategici sono stati confermati anche per gli anni successivi, con l’unica variazione richiamato nel capitolo tre.

Si riporta pertanto in sintesi l’articolazione di detto scenario, già tracciato per il 2019-20-21-22:

La revisione del Piano triennale rappresenta l'occasione per un bilancio approfondito delle politiche anticorruzione elaborate dall'Unione e dai Comuni.

La legislazione sulla trasparenza e sulla legalità nasce dalla presa di coscienza della posizione particolarmente arretrata del nostro Paese nelle classifiche internazionali della corruzione percepita. Il fenomeno corruttivo – definito dalla Corte dei Conti come “*fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico*” – produce effetti sempre più dirompenti sull’economia e sulla crescita; a tal punto da spingere il Legislatore a cambiare decisamente strategia.

Beninteso, questa emergenza non si è manifestata ovunque in modo omogeneo; ciò tuttavia non ci esime da dover dare un contributo apprezzabile nella direzione di una maggiore tensione etica, intesa non solo e non tanto nell’ottica “anticorruzione” quanto in un’accezione più generale, in chiave di **prevenzione** di ogni possibile illegalità. È stato affermato che occorre impedire, in realtà, tutte quelle 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.

Da queste premesse è derivata l’esigenza di un costante lavoro di miglioramento della macchina amministrativa, cogliendo l’occasione fornita dalla legge 190/2012 che prescrive a ciascun ente l’adozione di un “*Piano di prevenzione della corruzione*”. Nella convinzione, del resto, che la legalità non sia affatto antitetica all’esigenza di funzionalità degli enti, ed anzi la favorisca - *per almeno tre ordini di ragioni*.

Anzitutto, la legalità è parte essenziale di un’azione efficace ed efficiente: un’azienda pubblica – *per quanto rapida* - non può raggiungere le sue finalità istituzionali se non è anche **imparziale**. L’imparzialità della p.a. è uno dei principi costituzionali di maggior rilievo; è del tutto evidente, dunque, che *un servizio iniquo non è un buon servizio*.

Non solo. L’illegalità, è noto, genera costi; la legalità, oltre che un fine, è un mezzo per conseguire livelli più elevati e stabili in termini di **efficacia ed efficienza**. Infatti, un quadro semplice e chiaro delle regole da utilizzare favorisce la riduzione strutturale dei tempi delle procedure e dei costi di funzionamento; i controlli interni, inoltre, consentono di semplificare le procedure e di eliminare gli sprechi.

La trasparenza, infine, consente alla pubblica amministrazione di dialogare con la propria comunità di riferimento e di migliorare ulteriormente il livello dei servizi erogati, sotto il duplice profilo della efficacia e della efficienza, grazie al **controllo diffuso** sulle attività istituzionali e sull’utilizzo delle risorse. In questo modo è possibile coniugare imparzialità e “buon andamento”, così come previsto dall’art. 97 Cost.

Ciò premesso, risulta necessario dedicare al tema della legalità uno spazio adeguato all’interno del *Piano della performance*. In particolare, nell’ambito della strategia anticorruzione elaborata dall’ente pubblico devono essere valorizzate quelle “*azioni ulteriori*” - rispetto a quelle prescritte per legge – che sono finalizzate a raggiungere *standard* più elevati sotto il profilo etico e/o economico.

Tale aspetto richiama peraltro l’esigenza di sviluppare, su un piano più generale, la cultura dell’integrità all’interno dell’Ente. Per “integrità” s’intende un approccio al tema della legalità non più basato sul numero delle regole, ma sulla comprensione dei valori di riferimento, in grado di guidare ogni comportamento anche se non sempre esigibile per legge.

Una delle principali azioni in chiave di prevenzione della illegalità è legata ad un’attuazione piena e totale del **principio di trasparenza**, introdotto inizialmente dalla legge 241/1990 e, da ultimo, sviluppato organicamente dal D. Lgs. n. 33/2013 in materia di “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della pubblica amministrazione*”. Lo stesso decreto prevede, all’art. 10, che ogni

Amministrazione adotti uno specifico “*Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*”, da aggiornare annualmente, nel quale vengono individuate le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza: 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 vera “*amministrazione aperta*”, al servizio del cittadino.

La trasparenza contribuisce ad assolvere ad una molteplicità di funzioni, quali:

- a) rafforzare il diritto del cittadino ad essere informato sul funzionamento dell'Ente;
- b) assicurare la conoscenza dei servizi resi dall'Amministrazione;
- c) promuovere la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità dell'azione amministrativa in funzione preventiva e di contrasto dei fenomeni corruttivi;
- d) favorire il controllo dell'attività amministrativa da parte dei cittadini-utenti (“controllo sociale”);
- e) garantire il “miglioramento continuo” nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Un'attenzione particolare deve essere dedicata all'approccio comunicativo e al tema della **semplificazione dei messaggi** verso i cittadini dell'Unione, nella consapevolezza che la trasparenza, al di là dello specifico adempimento formale, debba rappresentare *un diverso modo di intendere l'azione amministrativa nel suo complesso*: la trasparenza non è data evidentemente dal numero dei documenti messi in rete, ma dalla leggibilità delle informazioni, dei bilanci ecc. (*pur nel rispetto degli obblighi normativi*). Nell'eccesso dei dati – spesso causato dal nostro Legislatore - si perde l'informazione, come ci insegnano le “leggi” della comunicazione; è necessario invece che le informazioni siano selezionate, classificate e messe in relazione fra loro, posto che l'obiettivo è la loro **agevole fruibilità** da parte della comunità civile.

In sostanza, anche il Programma per la trasparenza non deve essere inquadrato come un ennesimo adempimento formale o, peggio, come un freno alla funzionalità degli enti. Al contrario, la trasparenza deve orientare la *performance* dell'ente secondo canoni di efficacia ed efficienza (art. 10 c.9 d. lgs. 33/2013).

Altro strumento di fondamentale importanza, sotto questo profilo, è il *Codice di comportamento del personale*. Nella convinzione che il funzionamento dell'Ente debba essere improntato a **valori etici**, superando i precedenti eccessi di segno opposto (eccessiva tolleranza nei confronti del personale improduttivo; progressiva demonizzazione del personale).

Nel nostro caso gli strumenti di pianificazione sono stati costruiti in modo **coordinato e circolare**, come auspicato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC ex CIVIT) e dallo stesso Legislatore: in base all'art. 10, comma 2, d. lgs. 33/2013, il *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* “*costituisce di norma una sezione del Piano di prevenzione della corruzione*”. Il documento finale assume così una connotazione più ampia e articolata di “*Piano generale per la legalità*”, che riunisce e coordina tre diversi documenti prescritti per legge, dalle finalità distinte ma strettamente connesse tra loro:

- Piano triennale di prevenzione della corruzione (art. 1, comma 8, legge 190/2012)
- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (art. 10 d. lgs. 33/2013)
- il Codice di comportamento del personale dell'Ente (art. 54, comma 5, d. lgs. 165/2001; d.p.r. 62/2013)

Tali documenti, a cui sono dedicate le tre sezioni del presente Piano, sono accomunati dalla finalità di dotare l'Ente di una serie ampia e articolata di strumenti per assicurare gli standard di legalità previsti dall'ordinamento. Si tratta, al tempo stesso, di **un piano unitario e organico** valido per l'Unione e per i Comuni aderenti: una scelta necessaria, alla luce delle fitte interrelazioni tra gli uffici dell'Unione e dei Comuni.

Ci troviamo di fronte evidentemente ad un cantiere aperto, un lavoro “in progress” che potrà essere ulteriormente affinato nel tempo grazie al **confronto** con i gruppi “*portatori di interessi*” presenti nella comunità dell'Unione.

In ultima analisi, *la difesa dei diritti dei cittadini rappresenta forse l'indicatore di risultato più importante per un'organizzazione «pubblica»*. La legalità diventa un obiettivo prioritario, a maggior ragione, in un periodo di emergenza come quello che stiamo attraversando, nel quale le persone si organizzano sempre più numerose su internet segnalando abusi e disuguaglianze.

SCENARIO NORMATIVO

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione secondo una strategia articolata su due livelli: nazionale e decentrato.

A livello nazionale, un ruolo fondamentale è svolto dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

A livello decentrato ogni pubblica amministrazione definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) che, sulla base delle indicazioni contenute nel P.N.A., rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione all’interno dell’Ente.

Oltre alla Legge n. 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione sopra citati, il contesto giuridico di riferimento comprende:

- l’articolo 97 della Costituzione, i cui principi di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione costituiscono elementi fondanti delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione
- la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’ONU il 31 ottobre 2003, ratificata ai sensi della legge 03.08.2009, n. 116
- la Convenzione penale sulla corruzione, adottata a Strasburgo il 27.01.1999, ratificata con legge 28.06.2012, n. 110
- le linee di indirizzo del Comitato Interministeriale (DPCM 16 gennaio 2013) per la predisposizione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica del Piano Nazionale Anticorruzione
- il D.Lgs. 31.12.2012, n. 235 “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della Legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- il D.Lgs. 8.4.2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16.4.2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.
- l’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124
- gli aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione, approvati ogni anno dall’A.N.A.C. e reperibili sul suo sito <http://www.anticorruzione.it>
- il Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, sul Codice dei Contratti pubblici
- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n. 190 del 2012”;
- il D.Lgs. 25.05.2016, n. 97 recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, con particolare riferimento al diritto di accesso civico;
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124. (17G00088) (GU Serie Generale n.130 del 07-06-2017)”.
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (17G00089) (GU Serie Generale n.130 del 07-06-2017)”;
- D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118 recante “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all’articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi

dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare. (17G00131) (GU Serie Generale n.181 del 04-08-2017)”;

- Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. (17G00193) (GU Serie Generale n.291 del 14-12-2017)”.
- La legge anticorruzione n. 3 del 9 gennaio 2019, «Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici».
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019-21
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022-24

RUOLO DEGLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO

Nell'ambito del loro ruolo legato alla prevenzione della corruzione, l'Amministrazione ha

- Formulato gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (si veda il capitolo 5)
- Effettuato l'analisi della situazione
- Esaminato un primo schema di PTPC
- Ne è seguita una fase di rifinitura dei contenuti
- Approvato il PTPC definitivo con deliberazione di Giunta
- In assenza temporanea del Segretario comunale titolare, il Presidente dell'Unione è nominato transitoriamente RPCT.

COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE – IL PIAO

In sede di revisione del presente Piano si è analizzato lo stato di coordinamento con le altre sezioni del PIAO .

Ne sono scaturite due azioni di miglioramento n. 6 e 7 già riportate come “Nuove misure o misure aggiornate per il 2020” nel capitolo 15 e nell'allegato A del Piano:

Miglioramento del coordinamento con il DUP	Tempi previsti per il processo di bilancio nel corso del 2023
Inserimento di almeno un obiettivo legato alla prevenzione della corruzione nell'ambito del piano performance	2023 - coordinamento con l'organismo di valutazione

RUOLI ORGANIZZATIVI

Il “Responsabile della prevenzione della corruzione”

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al RPCT sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento (art. 1 comma 8, comma 12 della Legge n. 190/2012).

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

una forma di responsabilità dirigenziale che si configura nel caso di: “ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano”;

una forma di responsabilità disciplinare “per omesso controllo”.

Il PNA 2019 conferma - in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione - le responsabilità del RPCT che sono di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione. Il RPCT può essere esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPCeT con misure adeguate, di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

In materia di Trasparenza, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale del RPCT anche ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da cause a lui non imputabili.

I responsabili di area: propongono le misure di prevenzione e adottano le misure gestionali in attuazione del Piano. In particolare, lavorano sulle seguenti attività:

- analisi del contesto esterno
- mappatura dei processi
- identificazione degli eventi rischiosi
- identificazione e analisi delle cause possibili
- valutazione del livello di esposizione dei processi al rischio
- identificazione e progettazione delle misure.

I referenti per la prevenzione (individuati per le funzioni complesse e per le funzioni non associate):

- svolgono i compiti eventualmente assegnati;
- collaborano alla esecuzione del Piano, tramite comunicazione di dati, segnalazioni ecc.

Gli organismi di controllo interno:

I soggetti cui sono attribuiti il controllo di legittimità amministrativa e contabile e l'organismo di valutazione della performance valutano e collaborano per le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.

Il responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA):

- implementa l'AUSA con quanto richiesto dalle norme e dalle indicazioni dell'ANAC. Aderendo sia l'Unione che i singoli comuni alla Centrale Unica di Committenza con i comuni di San Benigno C.se e Bosconero, il RASA è individuato nell'ing. Mauro Careggio (lavori.pubblici@comunesanbenigno.it).

Il PNA 2022 ribadisce lo specifico dovere dell'intera struttura di collaborare attivamente con il RPCT, dovere la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

METODOLOGIA DI LAVORO

La metodologia utilizzata per la costruzione del presente Piano è basata su quella prevista dai PNA e relativi allegati, ispirata a sua volta ai Principi e linee guida "Gestione del rischio" UNI ISO 31000 2010 (edizione italiana della norma internazionale ISO 31000). Tale metodologia è articolata nelle seguenti fasi:

1- Analisi del contesto

2- Gestione dei rischi

Suddivisa in:

2.1- Valutazione del rischio

- eventi rischiosi per ciascun processo
- per ciascuna fase e/o attività del processo
 - sono state individuate le cause del loro verificarsi
 - realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi

2.2- Trattamento del rischio: misure generali

- Codice di comportamento
- Programmazione degli interventi idonei a garantire la corretta e continua attuazione della misura

- Obiettivi della rotazione ordinaria del personale perseguiti e controllati attraverso misure di affiancamento e controllo a campione
- Rotazione straordinaria del Personale: modalità organizzative idonee a garantire la tempestiva adozione di questa rotazione in caso di necessità
- Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali
- Whistleblowing
- Formazione
- Trasparenza
- Regole sullo svolgimento eventuale di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
- Partecipazione a commissioni e incarichi in caso di condanna
- Patti di integrità

2.3- Trattamento del rischio: misure specifiche, illustrate nell' allegato A del presente Piano, frutto del lavoro di gruppo descritto.

Queste misure sono oggetto di monitoraggio ed aggiornamento ogni anno (ved. Cap. 14).

3- Monitoraggio e miglioramento (ved. Cap. 15).

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'amministrazione predispone come azione aggiuntiva 2023 l'analisi del contesto esterno avvalendosi della collaborazione e dei dati che saranno ottenuti dalla Prefettura, secondo quanto auspicato dall'Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018.

Come detto in introduzione, non sono pervenute a queste amministrazioni notizie riguardanti eventi corruttivi nel corso del 2022.

Ciò non fa venir meno l'esigenza della vigilanza della prevenzione, anche perché la pandemia che ha caratterizzato il biennio scorso ha sicuramente peggiorato le condizioni e le prospettive economiche della popolazione e questo aumenta l'esposizione ai rischi.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il presente documento tiene conto della specificità della struttura organizzativa comunale dell'Ente al 01.01.2023.

Fin dalla sua prima adozione, l'obiettivo del presente lavoro è quello di adeguare le indicazioni del Legislatore (e del PNA) in tema anticorruzione rispetto alle scelte organizzative dell'Ente, in modo da favorire una corretta ed efficace programmazione dei necessari correttivi. Pertanto, è stata svolta preliminarmente una ricognizione generale delle funzioni attribuite alle varie strutture organizzative individuate negli atti di organizzazione (organigramma / funzionigramma).

L'analisi dei rischi e delle misure da adottare è calibrata, in concreto, sulla particolare struttura dell'Unione dei Comuni. Di conseguenza, la nostra analisi non può che riguardare l'aggregato formato dall'organizzazione dell'Unione e dei Comuni aderenti: i singoli Comuni dovranno presidiare direttamente alcune attività previste nel Piano, contribuendo alla definizione delle misure da adottare con riferimento ai servizi conferiti all'Unione.

È stata tenuta aggiornata l'analisi, la revisione e l'aggiornamento dei dati relativi a:

- Struttura organizzativa
- Ruoli
- Responsabilità
- Risorse
- Mappatura dei processi
- Azioni e misure.

Come detto, dà atto inoltre che nei 3 comuni non si sono evidenziati fenomeni o atti corruttivi nell'ultimo anno.

Si conferma pertanto l'allegato A integrato in seguito a detta analisi.

GESTIONE DEI RISCHI

1. Mappatura delle aree di rischio e dei processi (fase a)

È stata verificata ed aggiornata la mappatura delle aree di rischio e dei relativi processi, alla luce delle prescrizioni di legge e delle informazioni desumibili dall'organigramma / funzionigramma dell'Unione e dei Comuni.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento (adattamento da UNI ISO 31000 2010).

Le aree di rischio già individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione, in conformità all'art. 1, commi 9 e 16, della legge 190/2012, sono le seguenti:

- a. Acquisizione e progressione del personale;
- b. Affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Dall'analisi dei funzionigrammi degli enti locali interessati dal presente Piano discende l'esigenza di aggiungere all'elenco le seguenti aree:

- e. Area economico finanziaria
- f. Area delle esternalizzazioni (società, fondazioni...)
- g. Pianificazione dei servizi al pubblico (cittadini e imprese)
- h. Provvedimenti sfavorevoli

Successivamente sono stati individuati i principali processi dell'Ente. Per "processo" s'intende una classificazione, a livello macro, delle possibili attività di trasformazione di input in output dell'amministrazione; anche in questo caso si è proceduto all'adeguamento delle fattispecie individuate dal PNA 2019 (allegato 2) rispetto al concreto funzionamento degli enti locali.

La sintesi di questa fase è contenuta nell'allegato A del presente Piano e, in particolare, nella Tabella n. 1: Mappatura delle Aree di rischio e dei Processi che contiene:

- le aree di rischio individuate dalla legge 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, comuni a tutte le pubbliche amministrazioni, integrate da quelle ritenute rilevanti per le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione di riferimento (Unione/Comune);
- i principali processi associati alle aree di rischio, individuati dal PNA in quanto comuni a tutte le amministrazioni, con indicazione degli ulteriori processi ritenuti rilevanti per le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione.

Si è ritenuto a questo punto di procedere alle successive fasi della presente analisi con riferimento alla totalità dei processi censiti, in modo da programmare in modo efficace i necessari correttivi sul piano organizzativo nel breve, medio e lungo periodo.

2. Identificazione e valutazione dei rischi specifici (fase b)

In questa fase vengono analizzati i "rischi specifici", ovvero ogni concreta tipologia di rischio che si può incontrare in un determinato Processo. L'analisi dei rischi è articolata nelle seguenti sottofasi, suggerite dal PNA 2019 (allegato 1):

- identificazione,
- valutazione,

- ponderazione.

Identificazione del rischio.

Per ogni area di rischio e processo censito, sono stati individuati i possibili rischi specifici integrando l'elenco compreso nell'allegato 3 del PNA con le ulteriori fattispecie ritenute rilevanti per le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione di riferimento.

Valutazione del rischio

Inoltre, ciascun rischio specifico è stato pesato con riferimento ad alcuni parametri prestabiliti di probabilità e impatto, secondo le modalità mutate dal PNA. La probabilità indica la frequenza di accadimento degli specifici rischi, mentre l'impatto indica il danno che il verificarsi dell'evento rischioso causa all'amministrazione.

A seguito della valutazione dell'impatto e della probabilità, ciascun Rischio è stato collocato in un'apposita "Matrice Impatto-Probabilità" suddivisa in 3 fasce (alto/medio/basso - rossa/gialla/verde). In questo modo è possibile valutare in modo meno empirico l'effettiva incidenza di ogni rischio potenziale.

Ponderazione del rischio

A seguito della pesatura di ciascun rischio specifico, è possibile definire le aree più sensibili e, quindi, le priorità da seguire in fase di individuazione e pianificazione delle misure organizzative da adottare (fase c).

3. Definizione delle misure organizzative (fase c)

Ultima fase del percorso è la costruzione del piano delle misure organizzative da adottare per la prevenzione del rischio (oltre a quelle già poste in essere dagli enti).

Abbiamo esaminato nel dettaglio le attività assegnate alle varie strutture e abbiamo effettuato gli aggiornamenti in sede del presente piano, secondo il monitoraggio previsto; successivamente abbiamo rilevato per ciascun processo i potenziali rischi specifici, evidenziando le aree e i processi esposti a maggior rischio. Ora è possibile individuare le misure concrete più idonee alla prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio, nell'ambito sia dell'Unione sia dei singoli Comuni.

Per ciascun rischio specifico, rientrante nella fascia di rischio alta o media sono state individuate:

1. le eventuali misure a presidio del rischio già presenti nell'organizzazione;
2. le nuove misure considerate idonee a prevenire/mitigare/trattare il rischio, distinguendole tra obbligatorie (desumibili anche dall'allegato 1 del PNA) e ulteriori (ossia disposte dall'Ente in base al rapporto tra i costi stimati e il grado previsto di efficacia).

Infine, sono riportate le "misure generali" finalizzate a prevenire/mitigare/trattare i rischi relativi alla generalità dei processi censiti.

4. Le misure da adottare e la performance

Le nuove misure devono essere pianificate dall'Ente sulla base del livello di priorità assegnato a ogni rischio da prevenire o contrastare. Si è ritenuto pertanto necessario adottare alcune misure di contrasto e prevenzione con riferimento alle casistiche di rischio maggiore risultanti dalla "Matrice Impatto-Probabilità" (fascia alta rossa), nel primo anno di attuazione del presente Piano, riservandoci di intervenire nei successivi anni, in caso di necessità anche sulle casistiche di rischio intermedio (fascia media gialla), escludendo solo le ipotesi di rischio meno rilevante (fascia bassa verde).

Ciò premesso, con il Piano della performance dell'Ente verranno assegnati obiettivi e scadenze ai "Responsabili" delle strutture organizzative indicate nella Tabella.

Ciò in conformità all'allegato 1 del PNA (punto B.1.1.4) in base al quale: "Il P.T.P.C. deve individuare per ciascuna misura da implementare il responsabile dell'implementazione e il termine per l'implementazione stessa. L'efficacia

del P.T.P.C. dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. Il P.T.P.C. deve quindi essere strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse. Risulta importante stabilire gli opportuni collegamenti con il ciclo della performance; tali collegamenti devono essere reali e non dei meri richiami/rinvii tra i Piani.”

Nell'allegato D del presente Piano sono sintetizzate le MISURE ORGANIZZATIVE da adottare, sotto il duplice profilo della valutazione organizzativa ed individuale.

RUOLO STRATEGICO DELLA FORMAZIONE

Per ogni anno di validità del PTPC saranno previste idonee risorse finanziarie per lo svolgimento dell'attività di formazione, perseguendo l'obiettivo di migliorare la qualità e quantità degli interventi. Le iniziative formative organizzate, sia al fine di contenere i costi, sia per garantire un'ampia e generalizzata partecipazione, dovranno privilegiare le piattaforme di e-learning.

L'Unione ha effettuato la formazione per il proprio personale per quello dei quattro comuni presenti nel 2019, 2020 e 2021.

È stata dedicata anche una sessione all'informazione e alla formazione degli amministratori, con confronto sugli obiettivi e sulle analisi strategiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Un evento formativo per il personale dipendente sarà programmato per il 2023 che tratterà non solo gli aspetti legati alla prevenzione corruzione, ma anche un'analisi dei bisogni, le scelte di priorità e le decisioni operative legate allo sviluppo professionale di tutto il personale dipendente, fatte salve le compatibilità con le risorse disponibili.

MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTEBLOWER

Incaricato a ricevere le eventuali segnalazioni è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Per incentivare i dipendenti ed evitare che essi possano subire una discriminazione saranno incoraggiate segnalazioni riservate, nelle quali l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tali denunce potranno pervenire, in forma libera, per posta elettronica all'indirizzo direzione@unionecollinarecanavesana.it o tramite l'apposito applicativo.

L'Unione Collinare Canavesana ha infatti aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web

<https://unionecollinarecanavesana.whistleblowing.it>

MONITORAGGIO E PROCESSO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il Piano e le sue misure sono sottoposti al monitoraggio continuo, in un'ottica di miglioramento progressivo di anno in anno.

I contenuti del Piano adottato nel 2022 sono stati sottoposti a monitoraggio nel corso dell'anno stesso.

Qui si riportano gli esiti:

14.1. Nuove misure o misure aggiornate:

	Nuova misura o azione di miglioramento di una misura già prevista	
1	Richiesta alla Prefettura di dati e supporto per l'analisi del contesto esterno	Non effettuata sarà oggetto di attivazione nel 2023
2	Formazione dei dipendenti	Non era prevista per il 2022 Sarà realizzata nel 2023
3	Formazione degli amministratori	Effettuata nel 2021
4	Monitoraggio della trasparenza avvalendosi delle Semplificazioni per i Piccoli Comuni - Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018. Con in più l'aggiunta del ruolo dell'Organismo di valutazione, che ogni anno entro il 31 marzo effettua un controllo a campione sui dati pubblicati, secondo una griglia predisposta dall'ANAC	Effettuata
5	Incontro con la cittadinanza sui temi della legalità	Rinviata al 2023
6	Miglioramento del coordinamento con il DUP	Effettuata
7	Inserimento di almeno un obiettivo legato alla prevenzione della corruzione nell'ambito del piano performance	Effettuata
8	Whistleblowing: informazione e formazione ai dipendenti in merito alla presenza del canale https://unioneconlinecanavesana.whistleblowing.it	Effettuata nell'ambito della formazione generale, una seconda sessione specifica è programmata per il 2023
9	Verifica ed eventuale aggiornamento degli atti di incarico secondo il DPR 62/2013	Effettuata
10	Verifica procedura di rotazione straordinaria	Verifica effettuata, nessuna necessità di rotazione
11	Verifica azioni di prevenzione pantouflage	Verifica effettuata, nessun caso rilevato

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER ESTERNI

L'Ente favorisce il confronto sui contenuti del Piano con le forze politiche, economiche e sociali presenti sul territorio, i cittadini eventualmente coinvolti in appositi gruppi di ascolto, altri gruppi di riferimento della comunità locale (*stakeholder*).

Il piano viene pubblicato sui siti istituzionali dell'unione e dei 3 comuni.

Inoltre nel corso del triennio, come indicato nel capitolo precedente, sarà organizzato -se possibile- un incontro con la cittadinanza sul tema della legalità, della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

APPLICAZIONE E REVISIONE PERIODICA DEL PIANO

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dà impulso e definisce gli opportuni indirizzi per una corretta applicazione del Piano. I responsabili delle varie strutture organizzative provvedono all'attuazione delle misure programmate, nella consapevolezza che la realizzazione di un Piano complesso come questo richiede la fattiva collaborazione di tutta la struttura.

L'Ente assume l'impegno di rivedere nel tempo i contenuti del Piano. Tale revisione avviene con cadenza quantomeno

annuale, come previsto per legge, e comunque ogni qual volta venga ritenuta opportuna alla luce anche delle osservazioni pervenute dalla comunità locale.

La revisione del Piano avviene a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, previa elaborazione e pubblicazione di un'apposita *relazione* sulle attività svolte.

2.3.2 TRASPARENZA

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del D. Lgs. 33/2013, rinnovato dal D. Lgs. 97/2016:

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

In adempimento degli obblighi previsti dal quadro normativo e più ancora in conseguenza degli obiettivi strategici dell'amministrazione in materia di prevenzione corruzione delineati nel capitolo 3, l'Unione e i 3 Comuni associati si impegnano nelle azioni di trasparenza così come di seguito precisato.

Ognuno dei siti istituzionali dei quattro enti è dotato della richiesta sezione “Amministrazione Trasparente”.

Su tali dati viene effettuato un monitoraggio costante e due formali ogni anno (cadenza semestrale).

Non solo, si vuole dare al concetto di trasparenza un valore non solo formale ma anche sostanziale.

Pertanto, i quattro enti puntano a realizzare costantemente i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Gli obiettivi di trasparenza sostanziale sono formulati coerentemente con la programmazione strategica e operativa definita negli strumenti di programmazione di medio periodo ed annuale, quali il Documento Unico di Programmazione, il bilancio di previsione, il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano della Performance.

Il Piano della Performance, predisposto annualmente dagli enti, contiene e indica specifici obiettivi in materia di trasparenza in capo a tutti i settori comunali.

Ogni responsabile dei servizi è responsabile della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati di propria competenza sui siti istituzionali.

Inoltre, l'Unione e i 3 Comuni sono organizzati per l'accesso civico generalizzato.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Dato atto che come sopra indicato l'Unione Collinare Canavesana non dispone di proprio personale dipendente, si rinvia all'organizzazione ed alla programmazione del personale dei tre Comuni associati (Comune di Barbania, Comune di Front e Comune di Riva Rossa) ed alle corrispondenti sezioni dei relativi PIAO 2023/2025.