

Unione Montana **Alpi Graie**

Piazza Vittorio Veneto n. 2 –
10070 – VIU' – TO

Tel. 0123696022 – E-mail: amministrativo@unionealpigraie.it

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	Unione montana Alpi Graie
Indirizzo	P.za vittorio veneto 2
Codice Fiscale/Partita IVA	92050540019
Presidente	Daniela Majrano
N. dipendenti al 31.12.2024	2
N. abitanti al 31.12.2024	6.262
Telefono	0123696022
Sito internet	https://www.unionemontanalpigraie.it
Email	amministrativo@unionealpigraie.it
PEC	unionemontana.alpigraie@legalmail.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

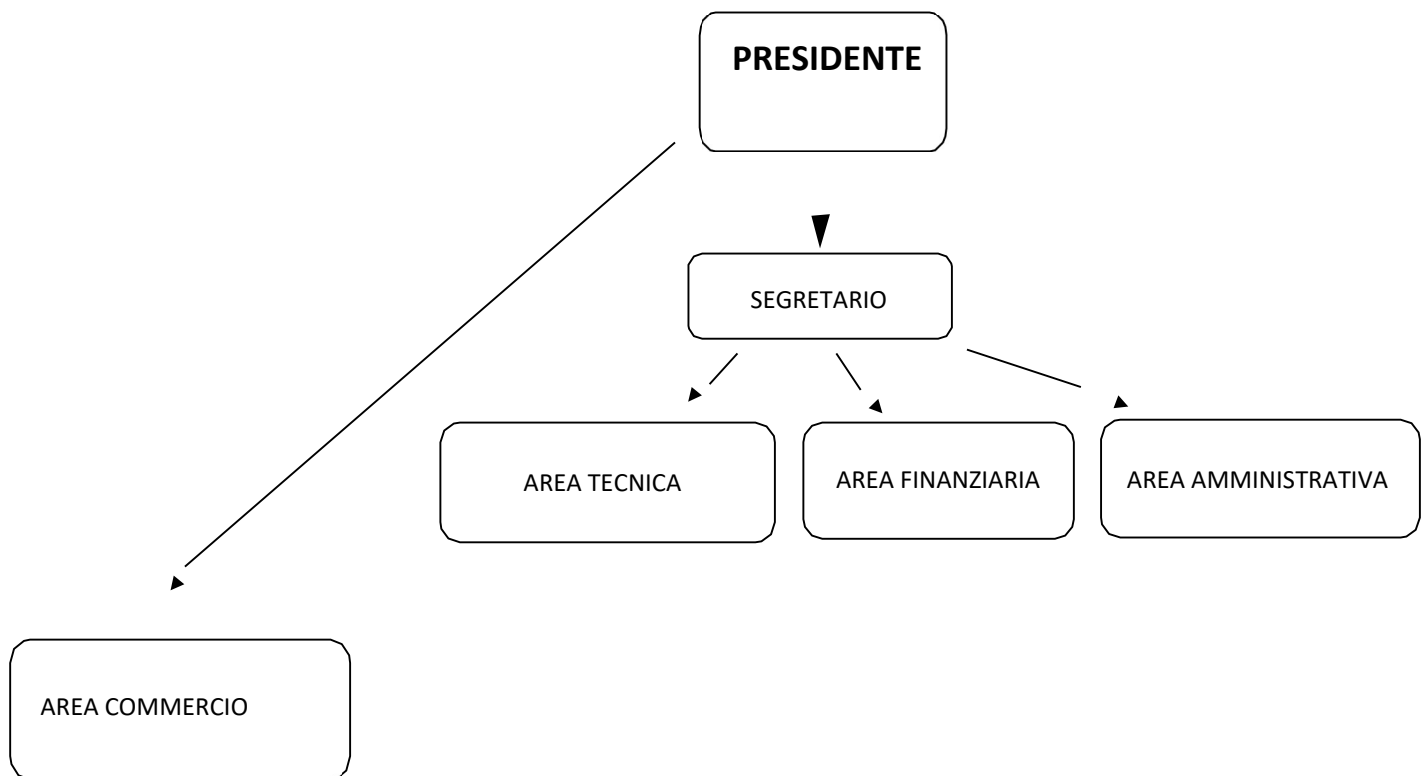
2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”	Si confermano i contenuti approvati nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza per il periodo 2024/26 approvato con deliberazione di Giunta n. 7 del 30.01.2024 attesa l’assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse come emerge dalla Relazione annuale sulla corruzione redatta dal Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza nella persona del Segretario dell’Unione.
2.4 Il PNRR e i Contratti Pubblici	Tenuto conto del quadro normativo descritto l’ANAC ha fornito le seguenti precisazioni circa l’applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell’Aggiornamento 2023: 1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR; 2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229); 3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, 4. con l’eccezione degli istituti non regolati dal D.L. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023; 5. si applica l’Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3. 2.4.2 Profili di prevenzione e nuovo Codice Tenuto conto del quadro normativo di riferimento come sinteticamente sopra delineato, i contenuti di cui alla presente Parte ripropongono, sostituendole integralmente, le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022,

	tuttavia con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del D.Lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023. <u><i>Nella fase di affidamento</i></u> -possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti; -è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti; -è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti; -può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti"; -per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione; -è possibile il rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto; - si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a "cascata", come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. In fase di esecuzione si potrebbero osservare comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore; - è possibile il rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Organigramma



Modello di rappresentazioni profili di ruolo 2025/2027

Modello di rappresentazioni profili di ruolo:	Tecnica	Economico Finanziaria	Commercio	Amministrativo
Unità Organizzativa – Profilo di ruolo				
N. Posizione organizzativa		n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C2 a tempo pieno indeterminato in convenzione con COMUNE DI CERES a 12 ore settimana titolare di posizione organizzativa	n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione D1 a tempo pieno indeterminato titolare di posizione organizzativa In convenzione con il COMUNE DI VIU' A 12 ore settimana	
N. Istruttori amministrativi/tecnici	n. 1 dipendente Istruttore tecnico C1 a tempo pieno indeterminato			n. 1 dipendente Istruttore amm. Vo a tempo determinato C1
Art. 1, c. 557, L.311/2004	n. 2 Dipendenti di altri enti in fuori orario			

Distribuzione del personale all'interno delle Aree:

AREA AMMINISTRATIVA

Servizio Segreteria,

- N. 1 dipendente in area amministrativa Istruttore amministrativo C1 a tempo determinato full time

AREA TECNICA

Pianificazione e attuazione urbanistica, gestione attività edilizia privata, Lavori ed opere pubbliche, Manutenzione Patrimonio ed Immobilizzazione del patrimonio comunale ed ambientale,

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C1
- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C1 in distacco dal COMUNE DI VIU' per n. 9 ore

Lavori P.M.O.

- n. 1 dipendente Responsabile Tecnico in distacco dal COMUNE DI TORINO per n. 6 ore

AREA FINANZIARIA

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C2 a tempo pieno indeterminato in convenzione con COMUNE DI CERES a 12 ore settimana titolare di posizione organizzativa

AREA COMMERCIO

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione D1 a tempo pieno indeterminato titolare di posizione organizzativa convenzione con COMUNE DI VIU' a 12 ore settimana titolare di posizione organizzativa.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, è consentito laddove eventi climatici o imprevisti rendano oggettivamente impossibile il lavoro in presenza dotandosi di idonee apparecchiature tecnologiche

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Rappresentazione della consistenza di personale

Categoria	Nr.	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Altre tipologie
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	2	1		n. 1 - Art. 1, c. 557, L.311/2004
Area Istruttori (ex categoria C)	4	1	1	n. 2 dipendente di altra amministrazione in convenzione
Area degli operatori esperti (ex categoria B)				=
Area degli operatori (ex categoria A)				
TOTALE	6			

Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025, sulla formazione obbligatoria dei dipendenti pubblici sulla formazione obbligatoria dei dipendenti pubblici:

A partire dal 2025, ogni dipendente pubblico dovrà partecipare a corsi di formazione per un totale di 40 ore all'anno. Questo nuovo obbligo mira a responsabilizzare i dirigenti, i quali dovranno assicurarsi che ogni lavoratore riceva la giusta formazione.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

a) Capacità assunzionale

Deliberazione n. 13 del 18/02/2020, con la quale si è preso atto della cessione della capacità di spesa da parte del Comune di Viù all'Unione Montana Valli di Lanzo per l'assunzione di un'unità di personale pari ad € 40.000,00;

b) Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti.

Nessuna modifica

c) Stima dell'evoluzione dei bisogni.

Nessuna modifica

d) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

Nessuna modifica.

e) Modifica del personale in termini di livello / inquadramento.

Nessuna modifica.

f) Strategia di copertura del fabbisogno:

Nessuna modifica

Piano triennale Formazione del personale:

Tutto il personale sarà coinvolto in processi formativi in materia di sicurezza del lavoro, PTPCT, ed in generale in relazione alle specificità dell'area di competenza.