



Unione Montana
Alpi Graie

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

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

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2026– 2028**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

PREMESSA

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

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

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;
e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	Unione Montana Alpi Graie
Indirizzo	P.zza vittorio veneto 2
Codice Fiscale/Partita IVA	92050540019
Presidente	Daniela Majrano
N. dipendenti al 31.12.2025	3
N. abitanti al 31.12.2025	5.861
Telefono	0123696022
Sito internet	https://www.unionemontanalpigraie.it
Email	amministrativo@unionealpigraie.it
PEC	unionemontana.alpigraie@legalmail.it

SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PIANO DELLE PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”, che, tuttavia, l’Unione Montana Alpi Graie ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti.

2.1 Valore pubblico

Per una visione completa del documento si rimanda al DUPS 2026-2028 approvato con Delibera di Consiglio dell’Unione N. 5 del 10.02.2026.

2.2 Piano della Performance

Il Piano della Performance articola i propri contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e valutazione delle performance e alle attività di rendicontazione.

Esso rappresenta in modo coordinato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, offrendo una visione unitaria e comprensibile dei risultati attesi dell’Ente.

Il processo di definizione del Piano prende avvio dalle linee programmatiche di mandato, successivamente declinate nel Documento Unico di Programmazione (DUPS) – triennio 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio dell’Unione n. 5 del 20.05.2025.

In tale ambito vengono individuati gli obiettivi strategici, tradotti in obiettivi operativi e assegnati ai Responsabili di settore.

Gli obiettivi del Piano della Performance 2026-2028, condivisi con i Responsabili di settore e validati dall’Organo di valutazione, sono definiti attraverso l’individuazione di:

- responsabili;

- azioni e tempistiche;
- indicatori di efficacia ed efficienza;
- target, i cui risultati saranno oggetto di rendicontazione.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si confermano i contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028, approvato con deliberazione di Giunta n. 7 del 30.01.2024, in considerazione dell'assenza di eventi corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o disfunzioni amministrative significative.

Tale situazione emerge dalla Relazione annuale redatta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, individuato nel Segretario dell'Unione.

2.3.1 PNRR e contratti pubblici

In relazione al quadro normativo vigente, l'ANAC ha fornito indicazioni sull'applicabilità del PNA 2022 e del relativo aggiornamento 2023 ai contratti pubblici.

In sintesi:

- il PNA 2022 si applica ai contratti con bandi pubblicati prima del 1° luglio 2023, inclusi quelli PNRR;
- si applica, con limitazioni, ai contratti pubblicati tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2023;
- per specifici ambiti (es. digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti) si applica l'aggiornamento 2023;
- l'aggiornamento 2023 si applica ai contratti successivi al 1° luglio 2023, salvo eccezioni.

Principali rischi nella fase di affidamento:

- ricorso improprio agli affidamenti diretti;
- frazionamento artificioso degli appalti;
- mancato rispetto della rotazione degli affidatari;
- conflitti di interesse;
- rischio di accordi collusivi tra operatori economici;
- criticità nell'appalto integrato con possibili varianti e maggiori costi.

Nella fase di esecuzione:

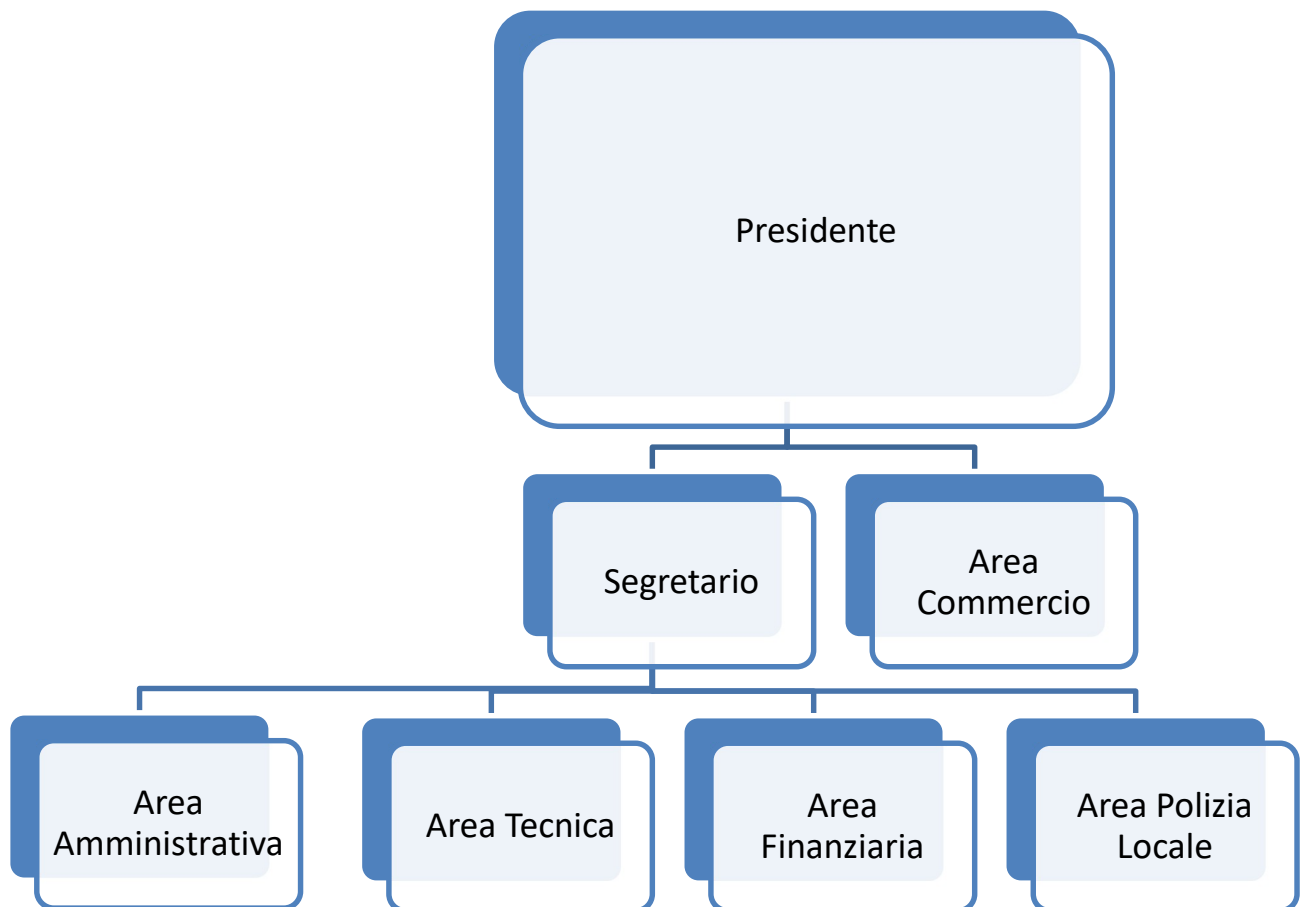
- utilizzo improprio di varianti contrattuali;
- carenza di controlli da parte di RUP, DL o DEC.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo



Modello di rappresentazioni profili di ruolo 2025/2027

Area / Servizio	Profilo professionale	Categoria / Area CCNL	Tipologia rapporto	N. unità	Note (convenzioni / P.O. / altro)
Economico-Finanziaria	Istruttore amministrativo	C2	Tempo pieno indeterminato	1	Titolare P.O.; convenzione con Comune di Ceres (12 ore settimanali)
Amministrativa / Commercio	Istruttore amministrativo	D1	Tempo pieno indeterminato	1	Titolare P.O.; convenzione con Comune di Viù (12 ore settimanali)
Tecnica	Istruttore tecnico	C1	Tempo pieno indeterminato	1	–
Amministrativa	Istruttore amministrativo	C1	Tempo determinato	1	–
Polizia Municipale	Istruttore di Polizia Locale	C1	Tempo pieno indeterminato	1	–
Trasversale (art. 1, c. 557, L. 311/2004)	Personale di altri enti	–	Utilizzo fuori orario	2	Personale in convenzione ex art. 557

Distribuzione del personale

- **Area Amministrativa**

n. 1 istruttore amministrativo (tempo pieno, determinato)

- **Area Tecnica**

n. 1 istruttore tecnico (tempo pieno, indeterminato)

n. 1 istruttore in distacco (9 ore settimanali)

n. 1 responsabile tecnico in distacco dal Comune di Torino (6 ore settimanali)

- **Area Finanziaria**

n. 1 istruttore amministrativo (tempo indeterminato, in convenzione)

- **Area Commercio**

n. 1 istruttore amministrativo (tempo indeterminato, in convenzione)

- **Polizia Municipale**

n. 1 istruttore di polizia locale (tempo pieno, indeterminato)

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

Totale personale: 7 unità

- Area funzionari (ex cat. D): 2
- Area istruttori (ex cat. C): 5

3.4 Formazione del personale

Per quanto riguarda la formazione, dal 2025 è previsto un obbligo di 40 ore annue per ciascun dipendente.

Per il 2026 sono programmati:

- corso BLS (Croce Rossa);
- corso sull'Intelligenza Artificiale nella PA.

La restante formazione è demandata alle esigenze individuali in relazione alle mansioni svolte.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio".

ALLEGATO AL PIAO:

1. Obiettivi di Performance 2025
2. Obblighi di pubblicazione aggiornati aggiornamento 2025
3. Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l'integrità 2024-2026