



## **Città di Nichelino**

Città Metropolitana di Torino

# **PIAO 2024-2026**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

### **INDICE**

#### **Premessa**

#### **Sezione 1- Anagrafica e Contesto**

- 1.1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione
- 1.2 Analisi di Contesto esterno/interno
  - 1.2.1 Contesto esterno
    - Dati territoriali e strutture presenti
    - Dati anagrafici
    - Contesto economico e sociale
    - Presenza di criminalità organizzata e/o fenomeni d'infiltrazione di stampo mafioso
    - Reati di riciclaggio, corruzione, concussione e peculato
  - 1.2.2 Contesto interno
- 1.3 Misurazione del rischio corruzione

#### **Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**

- 2.1 Valore Pubblico
- 2.2 Performance
  - Articolazione degli strumenti di programmazione
  - Ciclo della performance
  - Valutazione della performance e rendicontazione dei risultati
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
  - 2.3.1 Mappatura dei processi

- 2.3.2 Analisi, valutazione e misurazione dei rischi corruttivi
- 2.3.3 Programmazione degli interventi per il trattamento dei rischi corruttivi (misure generali e specifiche)
- 2.3.4 Programmazione della trasparenza

### **Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano**

- 3.1 Struttura organizzativa
  - Personale in servizio
  - Salute organizzativa
  - Salute di genere
  - Salute digitale
- 3.2 Piano della formazione
- 3.3 Organizzazione del Lavoro agile
- 3.4 Piano del fabbisogno di personale

### **Sezione 4 – Monitoraggio**

- 4.1 La programmazione del monitoraggio
- 4.2 Monitoraggio delle misure a presidio dei fenomeni corruttivi
- 4.3 Monitoraggio sulla trasparenza
- 4.4 Monitoraggio integrato del PIAO

### **Allegati:**

- Allegato 2.2.1 Piano degli obiettivi e delle performance.
- Allegato 2.3.1 - Catalogo dei rischi corruzione e trasparenza.
- Allegato 2.3.3 - Pubblicazione delle informazioni nella Sezione “Amministrazione trasparente” sito istituzionale Città di Nichelino.

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) rappresenta il nuovo strumento di programmazione previsto per le pubbliche amministrazioni con l'obiettivo di superare la frammentazione degli strumenti fino ad oggi utilizzati.

Il PIAO è stato introdotto dall'articolo 6, D.L. n. 80/2021, recante: "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Tale disposizione lo ha reso obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 (cinquanta) dipendenti, con esclusione delle scuole d'ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

Il PIAO è adottato nel rispetto delle vigenti discipline di settore ed assorbe e razionalizza i principali atti di pianificazione e programmazione dell'amministrazione pubblica.

Il PIAO ha durata triennale ed è aggiornato annualmente, definendo:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del Capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, D. Lgs. n. 165/2001), gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, come declinata dal D.Lgs. n.33/2013, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla Legge n.190/2012 e dagli indirizzi adottati da ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione - delibera del 13 gennaio 2023, n.7;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- 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.

Nel presente documento programmatico, convergono alcuni dei principali documenti di programmazione dell'Ente.

- a) Piano dettagliato degli Obiettivi, con riferimento alla sezione strategica ed operativa del DUP che identifica gli obiettivi di valore pubblico;
- b) Piano della Performance, redatto in base agli indirizzi del DUP e degli obiettivi di sviluppo e mantenimento degli standard organizzativi ed operativi previsti dai diversi servizi in conformità al Bilancio di previsione;
- c) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- d) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- e) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), aggiornata in base alle linee guida approvate con il DUP e nel rispetto dei limiti di spesa autorizzati dal Consiglio comunale;
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP);
- g) Piano della Formazione

Il PIAO così come stabilito dal Decreto ministeriale n.132/2022 e dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, si compone di quattro sezioni e da Allegati al PIAO.

**Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"** dove sono riportati i dati identificativi del Comune di Nichelino e l'Analisi di contesto esterno/interno, che evidenziano le caratteristiche strutturali interne e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

**Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione"**, che individua i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, definiti in coerenza con le linee programmatiche di mandato e della Sezione strategica ed operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP): il Piano della performance, con la specifica degli obiettivi di digitalizzazione e quelli per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: L'individuazione dei Rischi corruttivi e della trasparenza, posti a presidio dell'integrità dell'Ente"

**Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano"**, che descrive la struttura organizzativa dell'Ente (Sottosezione 3.1), il suo stato di salute, il Piano della formazione (Sottosezione 3.2), l'Organizzazione del lavoro agile in coerenza con le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Contrattazione collettiva nazionale (Sottosezione 3.3), il Piano triennale dei fabbisogni di personale (Sottosezione 3.4).

**Sezione 4 "Monitoraggio"**, con indicazione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio delle precedenti sezioni

**Allegati al PIAO**, con indicazione dei documenti citati come allegato.

# SEZIONE 1

## ANAGRAFICA E CONTESTO

### 1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

La scheda contiene i dati identificativi del Comune di Nichelino

Denominazione Amministrazione: **Comune di Nichelino**

Indirizzo: **Piazza Di Vittorio, 1**

Codice fiscale/Partita IVA: **01131720011**

Rappresentante legale: **Sindaco Giampietro TOLARDO**

Telefono: **(+39) 011 68191**

Fax: **011 6819572**

Sito internet: <http://www.comune.nichelino.to.it/>

Facebook [https://www.facebook.com/Cittanichelino/?locale=it\\_IT](https://www.facebook.com/Cittanichelino/?locale=it_IT)

PEC: [protocollo@cert.comune.nichelino.to.it](mailto:protocollo@cert.comune.nichelino.to.it)

## 1.2 Analisi di contesto esterno/interno

### 1.2.1 Contesto esterno

#### Dati territoriali e strutture presenti

Il Comune di Nichelino si estende su una superficie di 20,64 Km<sup>2</sup>, nella scheda il dettaglio della distribuzione territoriale anche di strade e servizi pubblici locali

	2019	2020	2021	2022	2023
Frazioni geografiche	1	1	1	1	1
Superficie totale del Comune (mq)	20.640.000	20.640.000	20.640.000	20.640.000	20.640.000
Superficie urbana (mq)	11.390.000	11.390.000	11.390.000	11.390.000	11.390.000
Lunghezza delle strade esterne (km)	20	20	20	20	20
Lunghezza delle strade interne centro abitato (km)	123	123	123	123	123
Rete fognaria - Bianca	56,4	56,4	56,4	56,9	57,48
Rete fognaria - Nera	64,15	64,15	64,15	64,28	64,28
Rete fognaria - Mista	33	33	33	33	33
Rete acquedotto	92	92	92	92	92
Aree verdi, parchi, giardini	122,5	122,5	122,5	122,57	122,6
Rete gas	103	103	103	103	103

La tabella che segue propone le principali informazioni riguardanti le infrastrutture della comunità, nell'attuale consistenza, distinguendo tra strutture scolastiche, mense, impianti sportivi e punti luce comunali.

	2019	2020	2021	2022	2023
Impianti sportivi	23	23	23	23	23
Mense scolastiche	1	1	1	1	1
Mense scolastiche - N. di pasti offerti	266.161*	366.453	382.186	407.307	410.877
Punti luce illuminazione pubblica	7154	7154	6562	6571	6571
Raccolta rifiuti (q)	213395,43	206434,61	218877,49	210330,67	217834,59
Asili nido	4	4	4	4	4
Asili nido - Posti	252	252	252	186	207
Scuole dell'infanzia	9	9	9	9	8
Scuole dell'infanzia - Posti	863	841	841	1033	1016
Scuole primarie	9	9	9	9	9
Scuole primarie - Posti	2027	1941	1941	1872	1790
Scuole secondarie di primo grado	4	4	4	4	4

Scuole secondarie di primo grado - Posti	1370	1326	1326	1248	1231
---	------	------	------	------	------

## Dati anagrafici

I dati acquisiti dal portale ISTAT <http://dati.istat.it/> testimoniano, nell'ultimo triennio una popolazione della Città di Nichelino che ha subito una costante diminuzione, riducendosi dalle 46.957 unità nel 2020 alle 46.098 unità del 2023.

	2020	2021	2022	2023
<b>Popolazione inizio periodo</b>	<b>46.957</b>	<b>46.512</b>	<b>46.458</b>	<b>46.269</b>
Nati vivi	268	288	294	260
Morti	603	537	600	507
Immigrati da altri comuni	1.151	1.271	1.430	1.296
Emigrati in altri comuni	1.242	1.253	1.363	1.257
Immigrati dall'estero	79	115	150	118
Emigrati all'estero	69	61	72	81
<b>Popolazione al 31 dicembre</b>	<b>46.512</b>	<b>46.458</b>	<b>46.269</b>	<b>46.098</b>

L'età media dei residenti è di 48 anni ed è così suddivisa come da tabella sotto rappresentata per fasce d'età.

	2020	2021	2022	2023
Età prescolare 0-6 anni	2.433	2.345	2.251	2.154
Età scolare 7-14 anni	3.535	3.486	3.425	3.269
Età d'occupazione 15-29 anni	6.712	6.827	6.903	7.040
Età adulta 30-64 anni	21.912	21.813	21.673	21.556
Età senile > 64 anni	11.920	11.987	12.017	12.079
<b>Totale</b>	<b>46.512</b>	<b>46.458</b>	<b>46.269</b>	<b>46.098</b>

## Contesto economico e sociale

Dalle analisi effettuate dalla Camera di Commercio di Torino, emerge che nell'area metropolitana torinese il numero delle imprese cresce per il terzo anno consecutivo, dopo oltre un decennio di calo ininterrotto, registrando un tasso di crescita pari allo 0,67%.

Alla fine dell'anno 2022 il tessuto imprenditoriale nichelinese, si compone di 2.673 sedi d'impresa e seguendo il medesimo trend dell'area metropolitana, è stato investito nell'ultimo decennio dalla crisi del settore manifatturiero dell'area torinese, vivendo una trasformazione dal modello industriale ad una transizione verso un'economia di servizi.

Nella città di Nichelino il settore del commercio si conferma il primo settore per consistenza (764), seguito dai servizi alle imprese (600) e dal settore delle costruzioni (503), quest'ultimo sostenuto dai bonus governativi, mentre fanalini di coda sono i settori della manifattura, del turismo e dell'agricoltura. Dalla ricerca dell'Università di Torino "Welfare Nichelino 2018-2020", si registra una forte mobilità in uscita dei residenti, più del 30% (circa 15.000 persone) studiano o lavorano fuori dei confini comunali, mentre il flusso in ingresso si riduce a circa 6.700 persone, pari al 14% della popolazione.

Il reddito pro-capite acquisito dalle dichiarazioni 2022 presentate all'Agenzia delle Entrate evidenziano essere 33.602 i contribuenti di Nichelino, registrando un reddito medio pari a 19.817 euro.

Prevalgono i redditi da lavoro dipendente con l'assenza d'importi elevati, ma circa il 75% della popolazione è proprietario di almeno un immobile.

Nonostante il mercato immobiliare sia caratterizzato da valori medi più bassi rispetto ai Comuni limitrofi, si registra un andamento negativo nell'ultimo decennio, soprattutto nel settore della compravendita.

Alta la percentuale di presenza femminile nel mercato del lavoro, superiore alla media dell'area metropolitana anche se si tratta generalmente d'impieghi poco qualificati, localizzati nei segmenti più bassi del settore terziario.

In aumento le famiglie a doppio reddito, fattore che comporta la necessità di conciliare il lavoro con gli impegni e i carichi di responsabilità familiari.

Il rapporto tra popolazione giovane e anziana è in linea alla media regionale, con una fortissima accelerazione del tasso di invecchiamento nell'ultimo decennio che presuppone la necessità di garantire migliori servizi sanitari e strumenti di welfare.

Dai dati ISTAT, risulta che la popolazione giovanile di Nichelino (15-34 anni) rappresenta ancora quasi il 15% del totale, registrando però una difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro: infatti, il tasso di disoccupazione giovanile è pari al 36,57%, superiore a quello medio registrato nell'area metropolitana torinese.

## Presenza di criminalità organizzata e/o fenomeni d'infiltrazione di stampo mafioso

La relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento, relativa all'attività svolta e ai risultati conseguiti nel primo semestre 2022 dalla Direzione Investigativa Antimafia, evidenzia un quadro tendenzialmente immutato in ordine al variegato contesto criminale piemontese.

Per quanto concerne la criminalità organizzata di tipo mafioso, la *'ndrangheta* risulta quella più incisiva, come più volte documentato da numerose sentenze, molte delle quali già passate in giudicato.

In ambito provinciale l'organizzazione criminale, oltre ad essere impegnata nelle attività illecite come l'estorsione, l'usura, il controllo del gioco



d'azzardo, il trasferimento fraudolento di valori, il porto e la detenzione illegale di armi, è soprattutto dedicata al traffico internazionale di sostanze stupefacenti ed alla filiera dell'edilizia.

La 'ndrangheta, così come tutte le organizzazioni per delinquere di stampo mafioso, mira ad inquinare l'economia legale, attraverso operazioni di riciclaggio dei proventi illeciti, con particolare interesse agli affidamenti pubblici. Sono prevedibili, pertanto, importanti investimenti criminali nella società, soprattutto alla luce delle ingenti risorse economiche collegate ai progetti per il rilancio dell'economia nazionale resi disponibili dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e destinati agli enti locali come soggetti attuatori.

Prendendo spunto dal documento ANAC del 16 marzo 2021, "*Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza*", uno degli elementi territoriali che costituiscono una propensione alla corruzione è identificato in un fattore geograficamente identificato che varia con continuità nello spazio.

Nello specifico, due territori tra loro limitrofi, tenderanno ad avere abitudini, consuetudini e costumi simili, i quali presumibilmente porteranno a loro volta ad una simile propensione alla corruzione (c.d. proxy del fenomeno).

In merito, molte le operazioni che nell'ultimo decennio hanno coinvolto il territorio piemontese, hanno interessato in particolare un comune limitrofo, Moncalieri (TO): in questo territorio, le indagini di polizia e magistratura, hanno individuato la presenza di una "locale" di 'ndrangheta istituita dalla famiglia URSINO originaria di Gioiosa Ionica, unitamente ad alcuni affiliati come gli SCALI e gli AQUINO-COLUCCIO anch'essi provenienti dallo stesso territorio calabrese.

Il territorio di Nichelino, è stato invece interessato nel 2011 dall'operazione denominata Minotauro–Pioneer, che ha portato al sequestro di alcuni locali utilizzati come centro estetico, poi confiscati al proprietario, imputato d'aver riciclato proventi illeciti dell'associazione criminale appartenente alla cosca SPAGNOLO di Ciminà: i locali confiscati sono poi stati assegnati al Comune come sede dell'Associazione locale che ha fondato la "Casa dei diritti".

Nel 2015, un altro maxi blitz contro la 'ndrangheta attiva nel torinese, operazione denominata "Hunters", dal nome della via dove sono residenti alcuni degli arrestati, "via Cacciatori" a Nichelino, condotta dalla Squadra Mobile e dal Servizio Centrale Operativo (Unità indagini Patrimoniali) della Polizia di Stato, ha smantellato una fitta organizzazione, gestita da soggetti affiliati alla 'ndrangheta calabrese e responsabili dei reati di traffico di stupefacenti, usura e intestazione fittizia di beni, guadagni illeciti che servivano per mantenere alcuni detenuti in carcere a seguito dell'operazione Minotauro.

Al quadro criminale già menzionato, s'aggiunge la forte presenza sul territorio comunale di soggetti di etnia sinti, che in talune circostanze, hanno svolto una funzione servente e sussidiaria nei confronti della criminalità organizzata, specie nel reperimento delle armi da fuoco, munizioni ed esplosivi.

Tutte le indagini eseguite in Piemonte, hanno evidenziato il coinvolgimento di rappresentanti politici, accertando come soggetti candidati alle competizioni elettorali, consci del potere acquisito dai soggetti affiliati o contigui ai sodalizi mafiosi nei confronti di parte della popolazione, abbiano cercato apertamente il loro appoggio per un risultato elettivo positivo, così come è stata spesso osservata la commistione tra esponenti della criminalità calabrese e rappresentanti dell'imprenditoria locale.

## Reati di riciclaggio, corruzione, concussione e peculato

Nel triennio 2020-2022 due episodi di corruzione hanno fortemente scosso la Città e la macchina comunale nel suo complesso. Nell'anno 2020, l'operazione condotta dai Finanziari del Nucleo di Polizia Economico-Finanziaria Torino e coordinata dalla locale Procura della Repubblica, ha portato all'arresto di un funzionario comunale per presunte irregolarità mirate ad agevolare un'impresa nell'affidamento delle attività di sanificazione e disinfezione d'immobile del Comune, in relazione all'emergenza sanitaria.

Nell'anno 2022, si è verificato l'evento maggiormente impattante in termini d'integrità per il Comune di Nichelino, consistente nell'arresto di un funzionario in servizio presso l'Area tecnica. A quest'ultimo veniva contestato dalla Procura della Repubblica di Torino, un presunto giro di favori e omaggi, erogati dal titolare della catena del commercio cinese, finalizzata a danneggiare le attività economiche concorrenti. Nella stessa indagine erano stati indagati funzionari pubblici dei comuni limitrofi di Moncalieri, Orbassano, Rivalta di Torino e Trofarello.

Entrambe i funzionari comunali coinvolti nelle vicende degli anni 2020-2022 sono stati sottoposti a misure restrittive della libertà personale e sospesi dal servizio con privazione della retribuzione.

L'Amministrazione ha disposto la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, in osservanza delle disposizioni contenute all'articolo 55-ter, D.lgs. n.165/2001 e articolo 62 CCNL del 21 maggio 2018.

### 1.2.2 Contesto interno

Per l'analisi del contesto interno occorre selezionare quelle informazioni ed i dati che sono funzionali a rappresentare l'organizzazione dell'Ente, evidenziando i dati relativi all'organico, alle caratteristiche organizzative e alla gestione dei processi che possono influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione.

Pertanto, vanno considerati:

- distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite;
- qualità e quantità di personale;
- risorse finanziarie di cui dispone l'Ente;

- rilevazione di fatti corruttivi interni;
- esiti dei procedimenti disciplinari conclusi;
- segnalazioni di whistleblowing.

Per un'analisi puntuale della struttura organizzativa, si rinvia alla Sezione 3 del PIAO, "Organizzazione e Capitale Umano", sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa e alla pagina web del sito istituzionale.

## 1.3 Misurazione del rischio corruzione

Circa la misurazione del rischio corruzione è stato messo in atto da ANAC un progetto che, sulla base di dati statistici, rende disponibili degli indicatori in grado di stabilire e misurare il rischio corruzione.

Attraverso la funzione "*Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza*", presente sul portale ANAC è possibile effettuare una valutazione territoriale, in grado di guidare il RPCT alla programmazione delle misure di presidio.

Lo strumento nasce con l'obiettivo di calcolare in maniera scientifica la misurazione del fenomeno corruttivo, basandosi su elementi oggettivi.

Nello specifico, utilizzando informazioni contenute in varie banche dati, sono stati individuati una serie d'indicatori che quantificano il rischio che si possano verificare eventi corruttivi.

Gli indicatori sono stati individuati attraverso l'analisi dei dati dell'anno 2022, relativi a 745 comuni con popolazione uguale o superiore a 15.000 abitanti, dati non tutti aggiornati a causa di ritardi riportati dalle diverse fonti amministrative attraverso le quali è alimentato il portale ANAC.

Nello specifico gli indicatori per la misurazione e contrasto della corruzione sono suddivisi in tre aree tematiche:

**INDICATORI DI CONTESTO (49 indicatori)** suddivisi in quattro categorie:

- 1) criminalità,
- 2) istruzione,
- 3) economia e territorio,
- 4) capitale sociale.

**INDICATORI APPALTI (17 indicatori)** relativi a dati presenti nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici – BDNCP, gestita da ANAC.

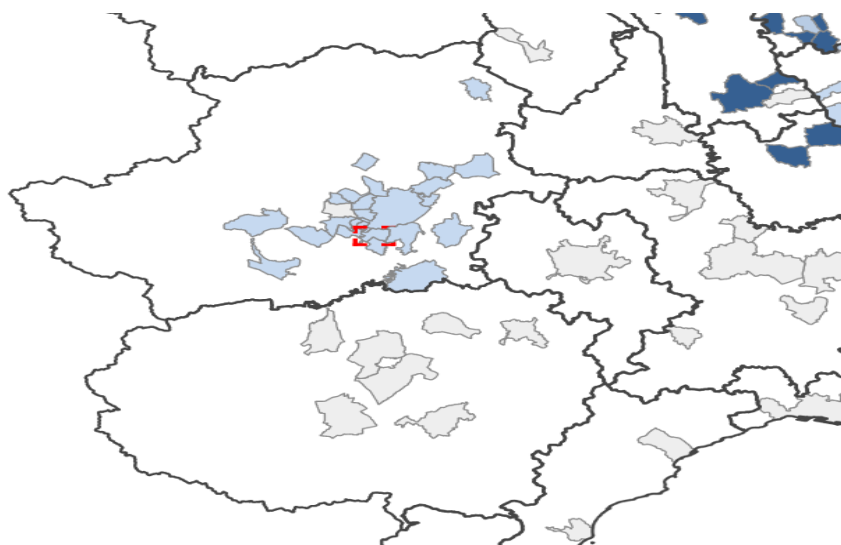
**INDICATORI COMUNALI (5 indicatori):**

- 1) rischio di contagio,
- 2) scioglimento per mafia,
- 3) addensamento sottosoglia,
- 4) reddito imponibile pro capite,
- 5) popolazione residente.

Da una visione nazionale degli indicatori, aggiornati all'anno 2019, è possibile effettuare attività di bechmarking tra i Comuni campione, che sono stati suddivisi in classi attraverso il calcolo dei quintili; pertanto, suddivisi in territori aventi classi di valore da 1 a 5 a seconda del valore di rischio.

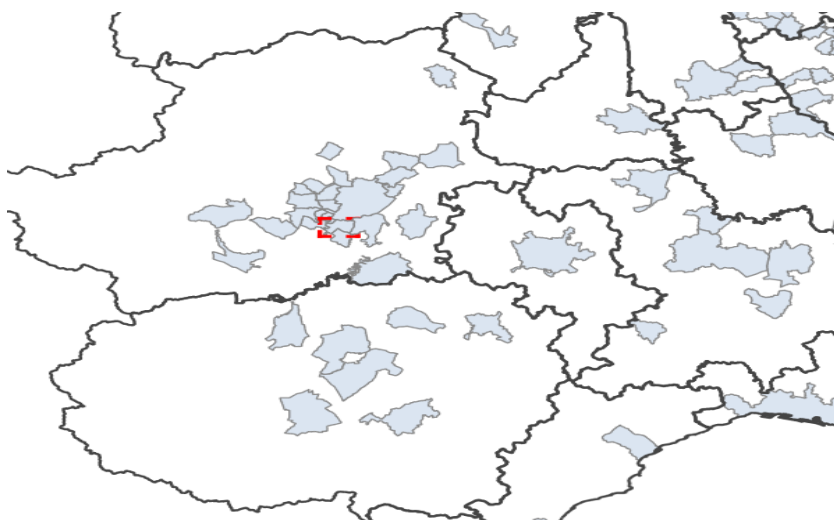
#### Rischio contagio,

Rileva la frequenza dei casi di corruzione nei comuni limitrofi della medesima provincia, basandosi sulla teoria del "*contagion effect*", secondo la quale, un fenomeno sociale si diffonde in maniera epidemica in un determinato contesto territoriale. Relativamente al territorio della Città di Nichelino, evidenziato con un quadrante rosso, il valore dell'indicatore è pari a 0,04 ed il quintile è il 2.



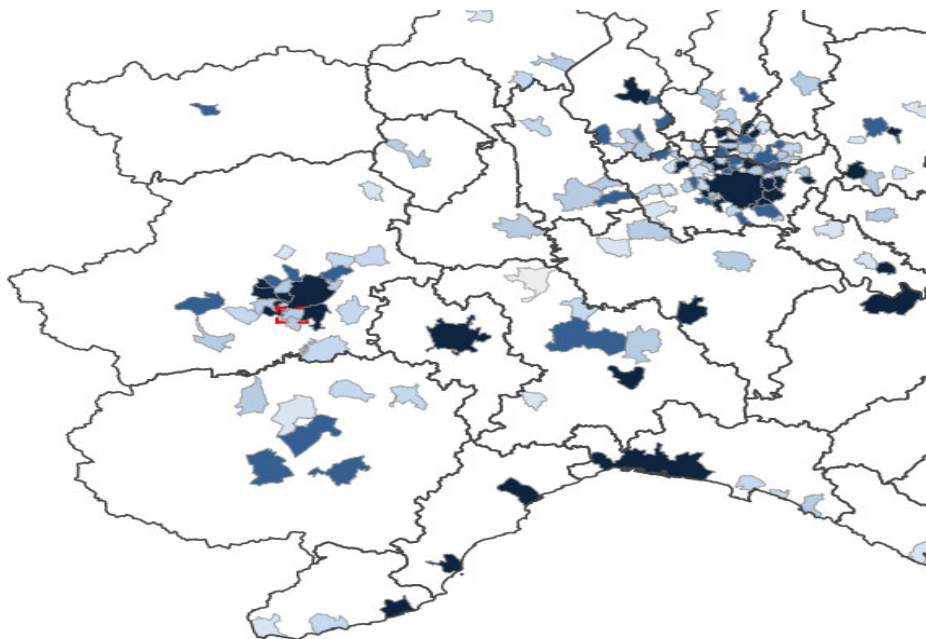
#### Scioglimento per mafia

Misura se il comune oggetto d'analisi, è stato interessato ovvero ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia, relativamente al territorio nichelinese, evidenziato con un quadrante rosso, il valore dell'indicatore è 0,00 ed il quintile del Comune di Nichelino è quindi 1.



### Addensamento sottosoglia

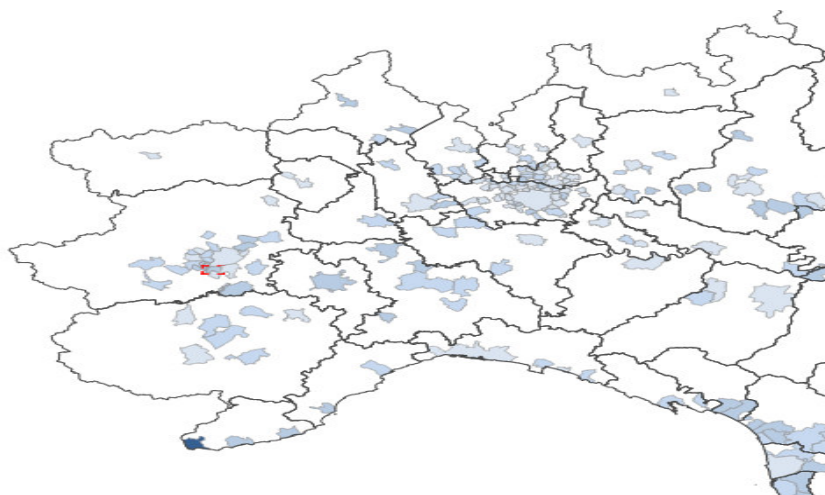
La finalità è quella di calcolare il grado di addensamento degli appalti sottosoglia, che potrebbe evidenziare l'anomalia, c.d. *contract splitting*, ricorrendo cioè a frazionamenti per agevolare affidamenti diretti per eludere il confronto concorrenziale: misura il rapporto tra gli appalti compresi tra 20.000 e 39.999 euro e quelli superiori ai 40.000 euro. Relativamente al territorio nichelinese, evidenziato con un quadrante rosso, il valore dell'indicatore è 0,71 ed il quintile è il 3.



### Reddito imponibile pro-capite.

Rapporto tra reddito imponibile a livello comunale e numero di cittadini residenti, misurando il livello di benessere socioeconomico del territorio s'individua un valore indirettamente legato alla qualità istituzionale: l'ipotesi è che a maggiori livelli di reddito sia associato un minor rischio di corruzione.

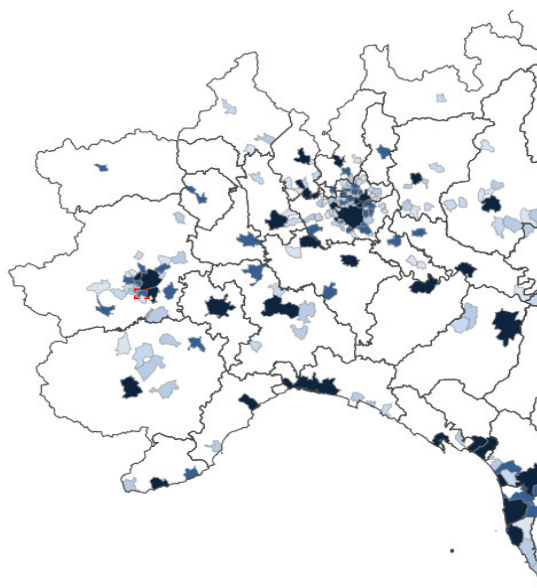
Il reddito imponibile medio degli abitanti del Comune di Nichelino, evidenziato con un quadrante rosso, è pari a 13.846,69 euro ed il quintile pari a 3.



### Popolazione residente

Individua una misura indiretta collegata alla dimensione e complessità organizzativa del comune, teorizzando che ad una maggiore e più articolata amministrazione sia associato un maggior rischio di corruzione.

Relativamente al territorio nichelinese, evidenziato con un quadrante rosso, la popolazione al 1° gennaio era pari a 47.189 ed il quintile è il 4.



Sulla base dei dati sopra rappresentati il portale restituisce all'interrogazione relativa alla Città di Nichelino, la tabella riassuntiva sotto riportata.

### Indicatori Comunali - Visione per Comune



Attenzione! In questo cruscotto sono analizzati i 745 Comuni italiani aventi popolazione uguale o superiore a 15.000 abitanti. Nel filtro puoi trovare solamente i Comuni appartenenti a questa categoria.

#### Applica filtri

Comune:

Anno:

Nichelino

2019

**Rischio di contagio**  
[Percentuale]



**Scioglimento per mafia**

Il Comune di Nichelino è stato sciolto per mafia nel 2019?

✓ No

**Addensamento sotto soglia**



**Reddito imponibile pro capite**  
[Euro]



**Popolazione residente al 1° gennaio**  
[Abitanti]

Numero di abitanti:  
**47.189**



# SEZIONE 2

## VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTI-CORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

L'articolo 3, comma 1, lettera a), D.M. n.132/2022, indica che in questa sottosezione sono definiti:

- 1) risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria;
- 2) modalità e azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- 4) obiettivi di Valore pubblico generato dall'azione amministrativa.

Gli obiettivi della Città di Nichelino sono coerenti con quelli contenuti nella Sottosezione 2.3 anticorruzione e trasparenza, in particolare sono poste a presidio del Valore pubblico.

Il D.P.R. n.132/2022 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, all'articolo 3, comma 1, lettera a) linea 4), definisce il Valore Pubblico come "*l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*". In sintesi, il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, in grado di interpretare le esigenze del territorio e di dare risposte adeguate, in continua tensione verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a causa di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Da un punto di vista concreto, la novità più significativa nell'introduzione del PIAO è rappresentata non solo dall'integrazione dei differenti documenti di programmazione, ma, in particolare dal fatto che la stessa sia costruita e orientata all'incremento del Valore pubblico.



Il D.L. n. 80/2021 invita a considerare la creazione di Valore Pubblico come un miglioramento complessivo del livello di benessere sociale, economico e ambientale di una comunità amministrata, perseguito da un ente grazie alla corretta gestione delle risorse, anche sotto il profilo dell'organizzazione e delle competenze, umane e tecnologiche, tutelandosi dai rischi d'opacità dell'azione amministrativa, dell'inutile burocrazia e dei fenomeni corruttivi.

L'Ente crea Valore Pubblico coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance d'efficienza ed efficacia, in modo funzionale al miglioramento degli impatti, che sono misurati anche tramite idonei indicatori di performance.

Il ciclo delle performance della Città di Nichelino già prevede l'integrazione tra i livelli di programmazione strategica e operativa: gli indirizzi e obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione Sezione Strategica (Ses) e Sezione Operativa (SeO) sono esplicitamente collegati alle risorse finanziarie all'interno del Documento Unico di Programmazione e agli obiettivi operativi del Piano degli obiettivi/Piano performance.

Le linee programmatiche, approvate con Deliberazione di Consiglio Comunale n.22 del 24 marzo 2022 sono organizzate in ambiti su cui l'Amministrazione comunale ha deciso di intervenire nel corso del mandato e sono declinate negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione, in particolare:

***La città e il territorio:*** ciò che caratterizza il Progetto per Nichelino dell'Amministrazione è la valorizzazione del senso di "Comune", inteso come Città Partecipata, una città di cui i cittadini si sentano proprietari e quindi responsabili. L'obiettivo strategico è quello di valorizzare e rigenerare la città permettendo uno sviluppo armonico del territorio, attraverso la manutenzione dell'esistente, la realizzazione di piccole opere e il recupero del patrimonio esistente. In particolare, data la vetustà del patrimonio edilizio comunale, occorre, al fine di contrastare la probabile erosione del Valore pubblico generata dal progressivo aggravarsi dello stato di conservazione dei fabbricati, delle infrastrutture e delle aree attrezzate del territorio, l'Amministrazione si pone come obiettivo il rinnovamento continuo d'edifici e impianti, nonché delle infrastrutture e aree verdi.

Tale rinnovamento costituisce duplice funzione di salvaguardia della sicurezza dei fabbricati e dei cittadini, nonché d'efficientamento energetico che la Pubblica amministrazione, in qualità di portatrice di valori, deve

intraprendere quale esempio per la cittadinanza. Poiché il territorio comunale è parte del più ampio ambito metropolitano, in tale prospettiva dovranno svilupparsi le principali linee di intervento e l'azione politica di coinvolgimento delle diverse istituzioni.

L'Amministrazione si pone inoltre come obiettivo l'incremento della semplificazione nella gestione del territorio, anche tramite l'utilizzo degli applicativi informatici di segnalazione *Hyperfabricati* e *Municipium* e di gestione telematica delle pratiche edilizie *GisMaster*, archivio digitale e appuntamenti telematici di sportello.

Welfare comunale: inteso come riconoscimento del valore dei legami sociali e di prossimità per superare le difficoltà e generare benessere, sostenendo e interfacciandosi con le reti territoriali; esercitare una forte regia pubblica, in grado di individuare priorità, per la realizzazione di politiche sociali inclusive, (diritto alla casa, tutela della salute, promozione e tutela delle pari opportunità).

Istruzione - cultura – turismo: l'istruzione è la leva prima e principale che permette la realizzazione dell'individuo e la sua crescita sociale: nell'ottica della solidarietà, dell'inclusione e della tutela dei soggetti fragili, si proseguirà nel rafforzamento delle azioni di sostegno scolastico ai bambini e ragazzi con disagi di diversa natura, oltre ad intervenire sul patrimonio edilizio, per migliorarne la fruibilità e la sicurezza.

La Cultura e il Turismo come asset centrali per Nichelino Città Europea.

Con riferimento al settore culturale, si intende migliorare e implementare l'offerta dei poli culturali: la Biblioteca, il Teatro, il Centro Culturale Giovanile Open Factory, la Scuola civica musicale, favorendo azioni in rete con le associazioni culturali e i talenti del territorio attraverso l'istituzione di un "Tavolo Sistema Cultura della Città di Nichelino" a carattere permanente, per la promozione della cultura nelle sue diverse espressioni e in un'ottica di consolidamento e sviluppo dei grandi eventi di richiamo sovracomunale. Le azioni saranno volte a favorire e supportare la creazione di una "Fondazione Cultura Nichelino" a partecipazione pubblica, con finalità di sistematizzare la rete e le eccellenze interne e strutturare/convogliare quanto più possibile la ricerca e la gestione di fondi pubblici e privati. Promuovere e valorizzare la Palazzina di Caccia, il Concentrico di Stupinigi e i prodotti locali a partire dalla "Filiera della Farina", in qualità di comune capofila e congiuntamente con i 5 Comuni facenti parte del "Protocollo d'Intesa per l'individuazione di azioni comuni volte a valorizzare l'area di Stupinigi: Palazzina di Caccia, Parco e poderi", e in concertazione con la Regione Piemonte, la Fondazione Ordine Mauriziano e l'Ente Gestione Aree Protette dei Parchi Reali (ente parco Stupinigi) nell'ambito di apposita Cabina di regia politico-tecnica per

favorire l'allocazione di Fondi Europei 2021-2027, del PNRR e il coinvolgimento delle Fondazioni bancarie.

Attraverso un attento piano di riqualificazione del decoro urbano, di miglioramento dei servizi di collegamento con la frazione di Stupinigi e delle piste ciclabili, migliorare l'attrattività della città, in grado di offrire accoglienza turistica attraverso le locali strutture ricettive (hotel, bed & breakfast, ...), anche in occasione di grandi eventi organizzati a Nichelino e Stupinigi e nella vicina città di Torino.

**Sport:** il riconoscimento dello Sport quale componente fondamentale nel percorso di vita della persona in tutte le fasce d'età (benessere e qualità della vita) e nella vita associativa di una comunità. Le azioni di intervento sono finalizzate alla valorizzazione e riqualificazione dell'impiantistica sportiva comunale (anche sotto il profilo della sostenibilità e dell'efficientamento energetico) per garantire la fruizione ottimale degli spazi da parte delle associazioni sportive richiedenti, anche attraverso il reperimento di finanziamenti sovracomunali mediante la partecipazione a bandi e l'incentivazione di forme di Partenariato Pubblico Privato; la promozione diffusa dello sport di base, favorendo la fruizione dell'impiantistica sportiva anche con forme di sostegno per fasce cittadine disagiate, sostegno all'associazionismo sportivo operante sul territorio; l'incentivazione a forme di collaborazione tra le associazioni sportive cittadine e le scuole di ogni ordine e grado per aumentare il piano dell'offerta formativa motoria e collaborare nell'ambito dei PTOF, le esperienze di inclusione dei diversamente abili sia per gli sport individuali sia per gli sport di squadra.

**Lavoro e attività produttive:** promozione di politiche attive del lavoro in collaborazione con gli altri enti preposti.

**Associazionismo e volontariato:** la valorizzazione dell'associazionismo e del volontariato cittadino, anche favorendo la costruzione di un network che agevoli le collaborazioni e promuova buone pratiche di coesione e inclusione sociale rappresenta un obiettivo strategico per il miglioramento complessivo del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, secondo un modello di "Amministrazione Partecipata".

***Ambiente, gestione rifiuti e tutela degli animali:*** le politiche ambientali sono diventate prioritarie nella salvaguardia e tutela della natura per preservare le future generazioni. Gli interventi mirano a sensibilizzare modelli di sviluppo sostenibili come la riduzione dei rifiuti e il consumo consapevole. Le azioni di razionalizzazione della spesa per il servizio di raccolta rifiuti continuano per raggiungere l'obiettivo del 65% di raccolta differenziata entro il 2026 e una produzione di rifiuti indifferenziati come da legge regionale. Inoltre, al fine di promuovere la mobilità pedonale e dei ciclisti, l'attrattiva del comune nei confronti dei territori limitrofi, nonché al fine d'incrementare il

Valore pubblico del territorio, l'Amministrazione si pone come obiettivo il mantenimento e il rinnovamento delle aree verdi, ludiche e attrezzate nonché l'incremento e il mantenimento delle piste ciclabili.

Nell'ambito delle politiche animaliste continuano le azioni volte a perseguire la tutela dei diritti degli animali congiuntamente al sostegno delle famiglie che non riescono a mantenere i propri animali domestici, attraverso il rafforzamento di servizi comunali dedicati (pronto soccorso animali, aree di sgambamento, strutturazione dell'ufficio tutela animali).

**Sicurezza e Legalità:** l'obiettivo strategico è il miglioramento della sensazione di sicurezza percepita dalla popolazione, attraverso una presenza più capillare degli agenti nelle aree maggiormente frequentate dai cittadini, che comprenda il controllo degli eccessi di velocità in centro abitato, la verifica della regolarità della circolazione veicolare, il contrasto della microdelinquenza (inteso come prevenzione e repressione).

Costituiscono elementi imprescindibili all'incremento del benessere dei cittadini e quindi il loro senso di sicurezza percepita, la riorganizzazione dei servizi di polizia stradale con l'introduzione di punti fissi e di controllo di polizia stradale supportati dalla presenza di moderni sistemi di rilevamento delle violazioni (T-red, videosorveglianza, autovelox) ed il rafforzamento dell'organico.

Saranno introdotte azioni volte a incrementare e consolidare la sinergia e l'integrazione delle informazioni tra il Nucleo Polizia Commerciale e gli uffici comunali competenti in materia di commercio e polizia amministrativa, per prevenire e contrastare l'esercizio d'attività economiche prive d'autorizzazioni all'occupazione del suolo pubblico (art. 20 CdS) e iniziative pubblicitarie (Art. 23 CdS), che costituiscono una priorità per il nesso che si viene a determinare tra legalità, sicurezza e tutela della concorrenza del mercato.

La sicurezza è un obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale e quindi, anche l'azione di prossimità continua con il proseguimento dei progetti di Educazione stradale nelle scuole e l'introduzione del servizio con Unità Mobile presso i Comitati di Quartiere ed i luoghi d'aggregazione (piazze e giardini comunali).

L'obiettivo primario della tutela della popolazione dalle criticità proprie del territorio e del tessuto sociale ed economico del comune di Nichelino si colloca anche nell'ambito degli interventi di miglioramento delle azioni di Protezione civile, partendo dall'approvazione del nuovo Regolamento Gruppo comunale di volontariato di Protezione Civile e dall'integrazione del Piano Comunale di Protezione Civile.

## 2.2 Performance

L'articolo 3, comma 1, lettera b), D.M. n.132/2022, indica che questa sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II, D.lgs. n.150/2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, d'efficienza ed efficacia dell'Amministrazione.

La sottosezione deve indicare, almeno gli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e quelli per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Inoltre, occorre indicare quali strumenti sono stati individuati per realizzare la piena accessibilità all'attività dell'amministrazione.

In questa sottosezione sono indicati gli obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa e individuale assegnati dal Comune di Nichelino.

La struttura della programmazione dell'Ente è informata ai principi introdotti dal D.Lgs. n.150/2009, così come modificato dai successivi interventi normativi fino al più recente Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, in materia d'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

La Performance Organizzativa esprime il risultato conseguito dall'intera organizzazione ovvero da una sua componente per il raggiungimento di determinati obiettivi e dalla soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Gli obiettivi e gli indicatori riferiti alla Performance Organizzativa contribuiscono a formare gli elementi di valutazione della Performance individuale così come previsto dall'articolo 9, D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Gli obiettivi declinano dal documento unico di programmazione, il DUP 2024-2026, approvata con deliberazione del Consiglio comunale n. 99 del 30.11.2023.

Gli obiettivi contenuti nella Sezione Strategica (SeS) del DUP, restituiscono potenzialmente i primi risultati in termini d'impatto e pertanto di Valore pubblico, ad essi sono collegati poi obiettivi di medio periodo, presenti nella Sezione Operativa (SeO), che a loro volta s'agganciano alle politiche ed agli obiettivi operativi gestionali descritti nelle schede che compongono il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO), risultando quindi evidente il collegamento fra la performance (individuale ed organizzativa) e la creazione di Valore pubblico.

La Performance organizzativa è rappresentata nel Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) con l'individuazione di due categorie di obiettivi:

1. obiettivi di attività ordinaria che individuano le attività destinate alle prestazioni ordinarie a cui sono associati indicatori di misurazione di tipo quantitativo;
2. obiettivi di risultato che individuano specifici progetti di sviluppo a cui sono correlati indicatori che misurano il risultato atteso sotto il profilo qualitativo, dell'efficienza e dell'efficacia.

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della Performance ed esplicita il legame tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione.

Questa rappresentazione rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'Amministrazione intende apportare attraverso la propria azione per soddisfare i bisogni della collettività.

## Articolazione degli strumenti di programmazione

Il processo di gestione del Ciclo della Performance della Città di Nichelino è distinto in due livelli tra di loro strettamente correlati.

1. *Pianificazione strategia ed operativa* che avviene inizialmente recependo le linee programmatiche che il Sindaco, sentita la Giunta Comunale, presenta al Consiglio Comunale, individuando le azioni ed i progetti da realizzare. Le linee programmatiche evolvono nel Documento unico di programmazione (DUP), in particolare con la Sezione Strategica (SeS) che sviluppa, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte di mandato amministrativo. Gli obiettivi sono allocati all'interno di ogni Missione e Programma dell'ente che viene costantemente aggiornato ed approvato annualmente insieme al bilancio di previsione con orizzonte triennale.
2. *Definizione e approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO)*, assolve lo scopo di definire il dettaglio operativo, rispetto ai programmi presenti nel DUP, coerentemente con le risorse attribuite nel Piano esecutivo di gestione (PEG), d'individuare gli obiettivi operativi assegnati ai responsabili delle unità organizzative, costruiti in modo tale che ogni obiettivo, sia collegato ad uno o più indicatori, al fine di rendere oggettivo e trasparente il sistema di misurazione dei risultati.

Ad ogni indicatore è associato un target che rappresenta il risultato o il livello che l'Amministrazione intende perseguire.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO), contenente gli Obiettivi di performance dell'Ente approvati per l'anno 2024 è rappresentato nel documento [Allegato 2.2.1 Piano degli obiettivi e delle performance](#).

Nell'ambito del Piano degli obiettivi 2024, si collocano:

## Obiettivi di digitalizzazione e semplificazione

Gli obiettivi di digitalizzazione e semplificazione sono – prevalentemente – riconducibili alle opportunità di finanziamento con i fondi PNRR.

La Città di Nichelino ha, infatti, ottenuto i finanziamenti per la realizzazione dei seguenti obiettivi:

- incentivare l'impiego dei servizi digitali erogati al cittadino dall'amministrazione attraverso il potenziamento dei servizi SPID e CIE e l'integrazione dei servizi della pubblica amministrazione con le relative piattaforme e protocolli digitali (Misura 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID CIE)
- implementazione del sito web comunale secondo il modello standard per i siti dei comuni per migliorarne la navigazione, l'usabilità e l'accessibilità, nel rispetto delle normative vigenti e in conformità con le linee guida AGID (Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" )
- migrazione di sistemi, dati e applicazioni digitali verso servizi cloud qualificati, in modo da migliorare la qualità dei servizi digitali per i cittadini e la loro sicurezza, dismettendo i data center meno efficienti e migliorando l'efficienza energetica delle infrastrutture della PA e la sostenibilità ambientale (Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali")
- semplificare e rendere certa la notifica degli atti amministrativi verso cittadini e imprese, offrendo loro nuove opportunità per l'esercizio dei propri diritti e l'adempimento dei propri doveri (Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali")
- incrementare l'interoperabilità, ossia la capacità di scambiare dati e informazioni digitali tra gli enti al fine di applicare il principio once only, quello per quello per cui il cittadino dovrebbe poter fornire una sola volta i propri dati alla Pubblica Amministrazione (Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati")



- accelerare l'utilizzo della piattaforma pagoPA per i pagamenti tra cittadini e pubbliche amministrazioni (Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA")
- migrare e attivare dei servizi digitali dell'ente sull'App IO al fine di consentire ai cittadini l'accesso ai servizi e alle comunicazioni dell'amministrazioni direttamente dal proprio smartphone Misura 1.4.3 "Adozione app IO")
- digitalizzazione dell'archivio edilizio al fine di semplificare l'accesso agli atti (prosecuzione del progetto)
- Semplificazione delle procedure relative ai dati anagrafici dei cittadini (cambio residenza, emigrazione, censimenti, ecc...), attraverso l'adesione ad ANPR, la banca dati nazionale della popolazione residente, che consente l'utilizzo di un'unica banca dati a cui fa riferimento l'intera Pubblica Amministrazione.

## **Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere**

La Città di Nichelino promuove la cultura che valorizza le differenze identitarie e si impegna a creare sinergie con le istituzioni al fine di elaborare strategie condivise per il superamento delle discriminazioni basate sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale. Nel corso dell'anno 2023

l'Amministrazione comunale ha approvato il Protocollo operativo per la promozione di strategie condivise finalizzate al contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT con altre Istituzioni (Città Metropolitana di Torino, Asl TO5, ecc...) e il Piano di uguaglianza di genere 2023-2024-2025 (G.E.P. Gender Equality Plan), che fornisce indicazioni per favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale al fine di migliorare il clima lavorativo attraverso una migliore organizzazione del lavoro più orientata alla dimensione sociale e di genere.

Gli impegni dell'Amministrazione comunale sono definiti nel Protocollo operativo che ha durata quinquennale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono di seguito indicati le principali azioni volte all'inclusione delle persone LGBT e per il contrasto all'omotransnegatività:

- coordinare il Tavolo interistituzionale attraverso un lavoro di manutenzione della rete che apra a confronti permanente e continui con i diversi soggetti ed istituzioni del territorio;

- favorire la divulgazione del Protocollo operativo con iniziative ed azione per la diffusione delle informazioni sulle tematiche LGBT attraverso canali di comunicazione interna ed esterna;
- promuovere, sostenere e gestire occasione formative tra cui la formazione sul linguaggio inclusivo affinché non risulti discriminatorio rispetto alle persone LGBT
- adottare la misura della carriera alias secondo la richiesta del personale dipendente in percorso di transizione di genere
- verificare periodicamente il FIREWALL della rete interna all'ente affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali "gay", "lesbica", "transgender"
- promuovere un questionario diffuso tra i dipendenti volto a conoscere le opinioni e gli atteggiamenti e restituire un quadro informativo utile per attivare azioni di sensibilizzazione e di formazione.

### **Obiettivi di benessere all'interno dell'organizzazione**

In linea con le attività già svolte nel corso dell'anno 2022 e 2023 in materia di salute e benessere organizzativo a cui si rinvia nella sezione 3.1 del Piao, sono individuati i seguenti obiettivi che si intende perseguire nel triennio 2024-2026:

- Valutazione periodica del rischio stress lavoro-correlato tramite indicatori, in collaborazione con il personale.
- Implementazione di modelli per le segnalazioni inerenti alla sicurezza sul posto di lavoro da parte dei dipendenti e strutturazione della procedura di segnalazione con il coinvolgimento diretto degli RLS.
- Numero di ore di formazione erogate in materia di sicurezza in ambienti di lavoro.
- Realizzare un "punto di ascolto", di supporto al personale dipendente.

### **Ciclo della performance.**

Il ciclo di gestione della performance è avviato con la fase di pianificazione.

I documenti di pianificazione definiscono gli obiettivi e i risultati attesi:

- dell'ente nel suo complesso in quanto sintesi degli obiettivi prioritari derivati dal mandato istituzionale e dalle scelte strategiche adottate dagli organi di indirizzo politico;

- delle unità organizzative nei diversi livelli individuati dallo schema organizzativo adottato dall'Ente.

La pianificazione della performance, che si avvale del Piano degli obiettivi (PDO) è distinta in due specifici livelli tra di loro strettamente correlati: la pianificazione strategica e la pianificazione operativa annuale.

Il quadro complessivo di regole e strumenti è organizzato in una logica top down:

- il livello strategico è definito inizialmente dalle Linee programmatiche che il Sindaco, sentita la Giunta, presenta al Consiglio; esse individuano le azioni e i progetti da realizzare nel corso del mandato.

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) redatto ai sensi dell'art. 170 del Dlgs 267/2000 recepisce le priorità definite declinandole sull'assetto organizzativo del Comune

- il Piano dettagliato degli Obiettivi assolve lo scopo di definire il dettaglio operativo rispetto a quanto individuato dal Documento Unico di Programmazione, in coerenza al Bilancio di Previsione e il Piano Esecutivo di gestione (PEG).

Nell'ambito del monitoraggio continuo si individuano due fasi di verifica e controllo del Segretario Generale:

- un monitoraggio infrannuale del grado di conseguimento degli obiettivi inclusi nel PdO,

- il monitoraggio finale del grado di conseguimento degli obiettivi inclusi nel PdO.

In occasione del monitoraggio infrannuale

si valuta l'andamento della gestione, si individuano le criticità e le eventuali azioni correttive da porre in essere anche attraverso la rimodulazione degli obiettivi di gestione.

Il Nucleo di Valutazione segnala all'organo di indirizzo politico-amministrativo l'opportunità d'introdurre azioni correttive in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione e l'eventuale rimodulazione degli obiettivi qualora il mancato perseguimento dipenda da situazione non controllabili dai Responsabili degli obiettivi.

In questa fase è possibile da parte di quest'ultimi, proporre modifiche ed integrazioni degli obiettivi già assegnati sulla base delle mutate condizioni o priorità che eventualmente sono nel frattempo emerse.

Il monitoraggio infrannuale avviene di norma al termine del primo semestre, ovvero entro la fine del mese di settembre in caso di ritardata approvazione del PdO.

## Valutazione della performance e rendicontazione dei risultati

Di norma, entro la fine del primo quadrimestre il Nucleo di Valutazione attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi riferiti all'anno rappresentati nella redazione della Relazione sulla Performance, , approvata dalla Giunta comunale e validata dal Nucleo di valutazione, pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione Amministrazione Trasparente – Performance.

La percentuale di raggiungimento di tutti gli obiettivi è utilizzata per determinare la performance organizzativa e individuale e con la valutazione delle competenze organizzative si determina la valutazione finale e la conseguente corresponsione del premio di risultato.

La rendicontazione dei risultati termina con la pubblicazione della Relazione.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Catalogo dei processi e dei rischi corruttivi, delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, per la creazione e protezione del Valore Pubblico.

La seguente sottosezione aggiorna il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, allegato 1 al PIAO 2022- 2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 236 del 29 dicembre 2022, come da Linee Guida ANAC e PNA 2022, di cui alla Deliberazione n.7 del 17 gennaio 2023. Nello specifico, l'articolo 3, comma 1 lettera c), D.M. 30 giugno 2022, n. 132, ha indicato la costruzione all'interno del PIAO della *Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza* che è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia, individuati dall'organo di indirizzo, così come stabilito dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. Il presente documento di programmazione, costruisce la Sezione 2.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto nel quadro normativo nazionale con D.L. 9 giugno 2021, n. 80. L'articolo 6, del D.L. n.80/2021, prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario dell'Ente.

La prevenzione della corruzione, consiste in misure organizzativa che hanno l'obiettivo d'evitare che nella procedimentalizzazione amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui attribuito per ottenere vantaggi privati o di terzi, comprendendo sia le fattispecie riconducibili alla commissione dei delitti contro la PA, contemplati nel Titolo II, Capo I del Codice penale, che quelle situazioni in cui l'uso privato della pubblica funzione, potrebbero costituire un ambiente favorevole agli eventi corruttivi.

Negli anni il Comune di Nichelino, ha regolarmente adottato, con deliberazione della Giunta Comunale, i previsti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che sono consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Città, adeguandoli alle prescrizioni di ANAC e alle esigenze organizzative dell'Ente.

Questa Sottosezione è stata strutturata con un approccio metodologico costruito sulle consuete fasi predefinite di programmazione.

1. *Mappatura dei processi*
2. *Analisi, valutazione e misurazione dei rischi corruttivi*
3. *Programmazione degli interventi per il trattamento dei rischi corruttivi.*
4. *Predisposizione e approvazione del documento di programmazione e pubblicazione.*

Gli elementi essenziali della Sottosezione sono valutati a livello d'impatto anche sulla base dei contesti, riportati nella Sezione 1.2 Analisi di Contesto

Interno/Esterno, nella quale sono evidenziate le caratteristiche strutturali ed organizzative dell'ente e quelle congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico, nel quale l'amministrazione opera e che possono favorire i fenomeni corruttivi.

Questo documento di pianificazione contiene le misure di trattamento del rischio corruttivo, che coinvolgono in maniera trasversale tutti gli uffici e le attività del Comune di Nichelino.

L'effettiva attuazione delle misure previste non è possibile senza la collaborazione e l'impegno di tutti i soggetti che operano nell'Amministrazione e come indicato all'articolo 16, del Codice di Comportamento approvato con deliberazione n. 117 della Giunta comunale del 19 settembre 2017, la violazione delle misure, costituisce illecito disciplinare, fatte salve le ulteriori responsabilità civili, penali e contabili-amministrative.

### **2.3.1 Mappatura dei processi**

Costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno, ed allo scopo di programmare misure di prevenzione adeguate, una buona mappatura dei processi integrata con gli obiettivi di performance e la programmazione delle risorse umane e finanziarie, consente all'Ente di evidenziare le duplicazioni, le ridondanze e le inefficienze, quindi migliorare l'efficienza, la produttività e la qualità dei servizi erogati, costituendo quindi l'unità d'analisi per il controllo di gestione.

La mappatura è andata integrandosi nel corso degli anni, in osservanza degli orientamenti forniti da ANAC, ed in particolare dal nuovo PNA, delibera n. 7/2023.

L'attività dev'essere effettuata relativamente a tutti i processi dell'Ente, ma in particolare concentrata sull'analisi del rischio corruttivo nei processi che:

- interessano la gestione dei fondi strutturali e delle risorse finanziarie,
- evidenziano un ampio livello di discrezionalità,
- hanno un notevole impatto socioeconomico,
- risultano a rischio elevato in relazione a pregressi fatti corruttivi.

Per la mappatura dei processi relativi al Comune di Nichelino si rimanda all'[Allegato 2.3.1 - Catalogo dei rischi corruzione e trasparenza](#).

### **2.3.2 Analisi, Valutazione E Misurazione Dei Rischi Corruttivi**

L'individuazione all'interno dei processi dell'Amministrazione del livello d'esposizione al rischio di possibili eventi corruttivi è una fase importante per individuare i processi sui quali concentrare l'attenzione per la progettazione

o il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e per guidare l'attività di monitoraggio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT.

Alla data di approvazione della presente sezione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Nichelino è il Segretario Comunale.

Il Comune di Nichelino per l'analisi dei rischi corruttivi intende misurare l'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

L'analisi del rischio contempla una stima della probabilità che si verifichi un evento corruttivo e dell'impatto che ciò comporterebbe sull'Ente per giungere poi alla misurazione del livello di rischio.

Pertanto, sono state:

- a) individuate le diverse aree organizzative ed i loro processi che possono presentare una possibile esposizione al rischio corruttivo;
- b) valutata la *probabilità* del verificarsi dell'evento;
- c) valutato l'*impatto* dell'evento sull'organizzazione;
- d) misurato il livello di rischio.

La *Probabilità* consente di valutare quante possibilità ci sono affinché l'evento si verifichi in futuro.

L' *Impatto* valuta l'effetto sull'organizzazione qualora lo stesso si verifichi, ovvero a quanto ammonta il danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso (danno d'immagine, economico e mancato raggiungimento degli obiettivi).

Per ciascuno dei due valori, *impatto* e *probabilità*, si è proceduto ad individuare un set d'indicatori significativi caratterizzati da un nesso di causalità tra l'evento rischioso ed il suo accadimento.

Il Comune di Nichelino ha adottato una metodologia di stima del rischio di tipo qualitativo, analizzando il catalogo dei processi dell'Ente ed operando secondo tre distinte fasi.

- 1. Misurazione del valore di ciascuno degli indicatori** proposti, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (precedenti giudiziari e/o presenza di gravi irregolarità emerse dai controlli interni), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, come le valutazioni espresse dai referenti dei singoli processi, mediante l'utilizzo di una scala di misura ordinale articolata su tre livelli (3) *Alto*, (2) *Medio*, (1) *Basso*.
- 2. Definizione del valore sintetico attribuito agli indicatori di probabilità e impatto**, sono stati aggregati i singoli indicatori e attribuiti i valori espressi con la moda statistica al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità ed impatto ottenuto nella fase precedente.

**3. Attribuzione di un livello di rischio del processo**, articolato su una scala ordinale posta su cinque livelli di rischio: *Alto, Critico, Medio, Basso, Minimo*, sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

Con riferimento all'INDICATORE DI PROBABILITÀ sono stati individuati sette indicatori ciascuno dei quali può assumere tre diversi valori:

- (3) Alto,
- (2) Medio,
- (1) Basso.

INDICATORE DI PROBABILITA'		
Indicatore	Livello	Descrizione
<b>1. Segnalazioni casi giudiziari e di altri episodi di corruzione e/o di cattiva gestione</b> , intesa come qualsiasi reclamo o informazione pervenuta all'Ente con riferimento al processo in oggetto, avente ad oggetto episodi d'abuso, illecito, mancato rispetto delle norme, scarsa qualità del servizio.	(3) Alto	Presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o procedimenti disciplinari avviati nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno.
	(2) Medio	Presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o procedimenti disciplinari avviati nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni.
	(1) Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
<b>2. Discrezionalità nelle responsabilità del processo:</b> individua l'esercizio prolungato e/o esclusivo della responsabilità attribuite in un processo,	(3) Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione degli obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata a situazioni d'emergenza.



<p>anche con riferimento alla necessità di dare una risposta immediata connessa a situazioni d'emergenza.</p>		
	(2) Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata a situazioni d'emergenza.
	(1) Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni d'emergenza.
<p><b>3. Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo</b>, assenza di formazione rispetto alle norme ed alla prassi da adottare a presidio dei rischi corruttivi e degli obblighi di trasparenza</p>	(3) Alto	Il processo è svolto da personale che non è mai stato formato in materia di Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici (nazionale e locale), Legge n.190/2012 e D.lgs. n. 33/2013.
	(2) Medio	Il processo è svolto da personale che non è stato formato nell'ultimo anno in materia di Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici (nazionale e locale), Legge n.190/2012 e D.lgs. n. 33/2013.
	(1) Basso	Il processo è svolto da personale formato in materia di Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici (nazionale e locale), Legge n.190/2012 e D.lgs. n. 33/2013.
<p><b>4. Livello d'opacità del processo decisionale</b>, misurato da rilievi del RPCT rispetto alla pubblicazione obbligatoria dei dati o dalle richieste d'accesso agli atti amministrativi (semplice o generalizzato) o da parte dell'OIV in sede d'attestazione degli obblighi di trasparenza</p>	(3) Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV.
	(2) Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV.

	(1) Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV.
5. <b>Rilevanza degli interessi esterni</b> , in termini di entità del beneficio ottenibile dai destinatari del processo	(3) Alto	Il processo genera consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari.
	(2) Medio	Il processo genera modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari.
	(1) Basso	Il processo genera scarsi o irrilevanti benefici economici o di altra natura per i destinatari.
6. <b>Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa</b> (articolo 147-bis, comma 2, TUEL)	(3) Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere l’annullamento in autotutela o di revoca dei provvedimenti, negli ultimi tre anni.
	(2) Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l’integrazione dei provvedimenti adottati.
	(1) Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni.
7. <b>Complessità dell’attività e coerenza del processo:</b> adozione degli strumenti normativi e delle prassi operative da parte delle unità organizzative che operano sul processo	(3) Alto	Il processo è regolato da diverse norme nazionali e regionali, subisce continui interventi di riforma, modifica e/o integrazione sulle norme. Le pronunce della giurisprudenza amministrativa o contabile in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative.
	(2) Medio	Il processo è regolato da diverse norme nazionali, subisce continui interventi di riforma, modifica e/o integrazione sulle norme. Le pronunce della giurisprudenza amministrativa o contabile in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative.

	(1) Basso	<p>Il processo è regolato da puntuali norme nazionali e non subisce continui interventi di riforma, modifica e/o integrazione sulle norme.</p> <p>Le pronunce della giurisprudenza amministrativa o contabile sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa.</p>
--	-----------	--

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state invece individuate quattro variabili ciascuna delle quali può assumere tre valori diversi.

- (3) Alto,
- (2) Medio,
- (1) Basso.

INDICATORE DI IMPATTO		
Indicatore	Livello	Descrizione
<b>Immagine dell'Ente</b> misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o episodi di corruzione.	(3) Alto	Articolo e/o servizio radio-televisivo che negli ultimi tre anni ha riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.
	(2) Medio	Articolo e/o servizio radio-televisivo che negli ultimi cinque anni ha riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.
	(1) Basso	Nessun articolo e/o servizio radio-televisivo che negli ultimi cinque anni ha riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.
<b>Contenzioso</b> , inteso come costi economici e/o organizzativi che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito del verificarsi di uno o più eventi rischiosi per il trattamento del conseguente contenzioso.	(3) Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente.
	(2) Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che potrebbero impegnare l'Ente.

	(1) Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo.
<b>Costi</b> , inteso come oneri che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni (controlli interni, controllo di gestione, audit) o Magistratura (Corte dei conti, Autorità Giudiziaria o Amministrativa).	(3) Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi molto rilevanti in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente.
	(2) Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili.
	(1) Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sono trascurabili o nulli.
<b>Organizzativo e/o continuità del servizio</b> , inteso come effetto provocato dal verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo per il normale svolgimento delle attività dell'Ente.	(3) Alto	Interruzione del servizio totale o parziale con aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente.
	(2) Medio	Limitata funzionalità del servizio alla quale occorre fare fronte con altri dipendenti di unità organizzative o esterni all'Ente.
	(1) Basso	Scarso o assenza d'impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio dell'Ente.

Per la valorizzazione delle variabili, si è fatto riferimento alle descrizioni proposte nelle schede di Probabilità e Impatto per individuare il livello di rischio più adeguato e nella stima del rischio, quando il calcolo oscilla fra due livelli, adottando un criterio prudenziale, si è scelto di prendere a riferimento il valore che registra il rischio maggiore. Per l'elaborazione del valore sintetico degli indicatori di Probabilità e Impatto, attraverso l'aggregazione dei singoli valori espressi per ciascuna variabile è stata applicata la tecnica della moda statistica. Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori d'impatto e di probabilità si è proceduto all'elaborazione del loro valore sintetico per ciascun indicatore e all'identificazione del livello di rischio per ciascun processo, combinando in maniera logica i due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella sotto.

Indicatore di <b>PROBABILITA'</b>	Indicatore di <b>IMPATTO</b>	Livello di <b>RISCHIO</b>
Alto	Alto	Alto
Alto	Medio	Critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Minimo

La collocazione di ogni processo dell'Ente, in una delle fasce di rischio in tabella, definisce il livello di rischio in assenza di qualsiasi misura di contrasto, pertanto, ad un maggiore livello occorrerà individuare per quei processi da introdurre o eventualmente da incrementare.

L'analisi del rischio corruzione e trasparenza verrà effettuato con cadenza almeno annuale e riguarderà tutte le fasi del processo di gestione del rischio, con il coordinamento del RPCT ed il contributo dell'Organismo di Valutazione e delle strutture di vigilanza e audit interno, per poter apprezzare eventuali aggiornamenti o un cambiamento significativo della struttura dell'ente o modifiche sostanziali nella distribuzione delle responsabilità nei processi a rischio.

### 2.3.3 Programmazione degli interventi per il trattamento dei rischi corruttivi

Una volta mappati tutti i processi e identificati i rischi corruttivi che si generano attraverso l'attività amministrativa, sono state programmate le misure organizzative di presidio.

Soprattutto i processi che, per le loro caratteristiche presentano l'esposizione a rischi corruttivi significativi, devono essere presidiati d'adeguate misure di prevenzione.

Nello specifico questi processi sono quelli individuati dall'articolo 1, comma 16, della Legge n.190/2012:

- a) rilascio di autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi,
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici e privati,

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24, D.Lgs. n.150/2009.

Introdotte le misure di prevenzione del rischio, sono individuati degli indicatori e fissati obiettivi, intesi come valori attesi, necessari a verificare la corretta attuazione delle misure.

Nello specifico, le misure mirano, attraverso soluzioni organizzative, ad eliminare interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche (c.d. *prevenzione oggettiva*) e garantire l'imparzialità delle decisioni amministrative assunte dal funzionario pubblico (c.d. *prevenzione soggettiva*).

Le misure adottate dal Comune di Nichelino, sono state introdotte, tenendo conto della loro effettiva utilità, ma anche della relativa sostenibilità economica, amministrativa ed organizzativa, per fare in modo di concepire un sistema di prevenzione efficace e strutturato con le possibilità e le esigenze dell'amministrazione comunale.

La prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza contribuiscono a generare Valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa pertanto è attività funzionale alla qualità dell'Amministrazione locale.

Nello specifico in questo documento di programmazione, sono state individuate due categorie di misure.

- A. *Generali*, che hanno natura trasversale ed interessano tutti i processi e le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ente.
- B. *Specifiche*, relative a singole aree e/o processi dell'Ente.

La pianificazione delle misure declina le decisioni dell'organizzazione circa le priorità di trattamento, i tempi, le modalità ed i risultati attesi dalle misure introdotte, i soggetti responsabili della loro concreta attuazione, gli indicatori di risultato e le modalità di monitoraggio.

## Misure generali

Si tratta di misure di governo e di sistema, che incidono in maniera trasversale sul sistema complessivo di presidio della corruzione e di promozione della trasparenza amministrativa.

- a) *Formazione*, incremento delle conoscenze dei Referenti e dipendenti che operano in processi considerati a maggiore rischio, dei presidi della gestione del rischio corruttivo e del Codice di comportamento, nello specifico chi opera nei settori:
  - contratti pubblici;
  - gestione dell'entrata e della spesa;

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica;
  - gestione del patrimonio;
  - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
  - incarichi e nomine;
  - affari legali e contenzioso;
  - governo del territorio, edilizia privata;
  - gestione dei rifiuti urbani e dell'ambiente.
- b) *Gestione fondi PNRR e dei fondi strutturali*, rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con particolare riguardo alla presenza dei conflitti d'interesse (articolo 16, D.Lgs. n.36/2023) e alle ulteriori indicazioni di cui alla delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.
- c) *Controlli attraverso audit sul 30% delle pratiche* che riguardano quei processi valutati nella fase di monitoraggio a livello di rischio Medio, Critico ed Alto;
- d) *Digitalizzazione*, incremento dell'automazione informatica dei processi amministrativi, come misura di prevenzione volta non soltanto a garantire la tracciabilità, verificabilità ed imparzialità dell'azione amministrativa, ma anche a semplificare e rendere più accessibili e trasparenti le attività dell'Ente.
- e) *Trasparenza delle procedure amministrative*, garantire il più ampio diritto di accesso agli atti e rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza, in particolare, la più ampia diffusione delle informazioni rispetto alle procedure ad evidenza pubblica, quelle in materia di concorsi pubblici ed affidamento degli incarichi, pubblicando i documenti in formato open data con possibilità di riutilizzo. A seguito della delibera ANAC 601/2023 (di modifica della deliberazione 264/2023) è stata rivista la sottosezione bandi di gara e contratti a seguito dell'operatività a partire dal 1° gennaio 2024 del ciclo di vita digitale dei contratti pubblici in virtù del quale gran parte dei dati da pubblicare obbligatoriamente sarà pubblicato sulla BDNC attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale (vedi delibera ANAC 261/2023).
- f) *Controllo sulla regolarità degli atti amministrativi*, per garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ma anche verificarne l'efficacia, l'efficienza e l'economicità.
- g) *Rispetto dei termini per la conclusione del procedimento amministrativo*, in osservanza delle disposizioni contenute nella Legge n. 241/1990; nei casi in cui l'avvio del procedimento è obbligatorio, l'obbligo di concluderlo con provvedimento espresso.
- h) *Pubblicazione obbligatoria di dati e documenti nella sezione Amministrazione Trasparente*, in osservanza delle disposizioni contenute

nel D.lgs. n.33/2013 e nella Delibera ANAC n. 1310/2016 e suo Allegato 1.

- i) *Gestione delle segnalazioni di whistleblowing*, attraverso la soluzione digitale “Legality Whistleblowing”, fornita dalla società DigitalPA, garantendo l'integrità e la riservatezza dei dati trattati ed il rispetto degli standard del D.lgs. n. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC - Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
- j) In considerazione della grave carenza di personale ed in attesa di dare corso a procedure concorsuali nel corso del 2023, non è stato possibile adottare la *Rotazione del personale*. In ogni caso al fine di evitare che i soggetti, non sottoposti a rotazione, abbiano il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione, verrà posta come misura organizzativa di prevenzione che sortisca analogo effetto alla rotazione, la trasparenza del procedimento fino all'emanazione dell'atto finale e la condivisione con altri soggetti circa le varie fasi procedurali.
- k) *Rotazione straordinaria* La rotazione straordinaria anticipa alla fase di avvio di un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva, la conseguenza del trasferimento del dipendente ad altro ufficio, ovvero la revoca dell'incarico per i Dirigenti e per gli incarichi amministrativi di vertice (art. 16 comma 1 lett. I *quater* e 55 *ter* comma 1 del D.Lgs 165/2001).

Per l'attivazione della misura è sufficiente la mera notizia di avvio di un procedimento penale (es. iscrizione dell'indagato nel registro delle notizie di reato ex art. 335 c.p.p.), non richiedendosi il formale atto di rinvio a giudizio (delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019).

In coerenza con le Linee Guida ANAC l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della Legge n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” è adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera I-*quater*, del D.Lgs.165 del 2001. Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A.

Tutti i dipendenti del Comune di Nichelino sono pertanto tenuti a segnalare tempestivamente al proprio superiore l'avvio di procedimenti penali nei quali siano coinvolti. I dirigenti ed il Segretario Generale comunicano al Sindaco.



L'Ente si impegna ad introdurre nel proprio codice di comportamento tale obbligo di segnalazione, unitamente alla definizione del periodo di efficacia della misura.

## Misure specifiche

Tali misure incidono su specifiche aree, unità organizzative o processi individuati attraverso l'analisi dei rischi corruttivi e di trasparenza effettuata dai Responsabili.

Su alcune di queste è intervenuta la delibera ANAC n. 605/2023 che è nello specifico intervenuta a presidio dell'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, in grado di rispondere in maniera efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi nell'agire pubblico.

Pertanto, non trovano più adeguato fondamento alcuni precedenti allegati al PNA 2022, nello specifico:

- 5. Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici*
- 6. Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici*
- 7. Contenuti del Bando tipo 1/2021*
- 8. Check-list appalti.*

Di seguito le misure da introdurre relativamente ai processi sottoelencati.

### **Processi relativi ad affidamenti pubblici per lavori e acquisto di beni e servizi.**

- a. Obblighi di rotazione negli affidamenti diretti (articolo 49, Dlgs. n. 36/2023).*

Adozione procedura di pubblicazione dei nominativi degli operatori economici consultati dalla stazione appaltante in esito alla procedura.

Verifica della corretta attuazione del principio di rotazione degli operatori economici consultati e affidatari, per garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini d'effettiva possibilità di partecipazione alle gare e verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari.

- b. Gestione del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici*

La misura prescritta dall'articolo 16, Dlgs. n. 36/2023 (Nuovo Codice Contratti Pubblici), interessa il personale di una stazione appaltante che interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli

appalti e delle concessioni o influenza, in qualsiasi modo, il risultato, ovvero ha direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nell'ambito della procedura di appalto o di concessione. Pertanto, è fatto obbligo al RUP di dichiarare espressamente negli atti di affidamento e nella determina d'impegno, l'inesistenza di conflitti d'interesse, di cui all'articolo 6-bis, Legge n.241/1990.

## **Area Risorse Umane**

### *a. Formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.*

Incremento della formazione in tema di misure anticorruzione e trasparenza, ed in particolare in materia di whistleblowing, pantouflage, gestione del conflitto di interessi e regole di comportamento per il personale della struttura, anche ai fini della promozione del valore pubblico. Sulla base del contenuto dell'articolo 15, D.lgs. n.36/2023 e nell'Allegato I.2, saranno introdotti programmi di formazione del Responsabile Unico di Progetto e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo sugli appalti.

### *b. Gestione del pantouflage*

Per garantire il rispetto delle disposizioni previste dal comma 16-ter, dell'articolo 53, D.lgs. n.165/2001, anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma, sarà introdotto nel Codice di comportamento il dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro i tre anni prima della cessazione dal servizio, previa comunicazione via PEC da parte dell'Amministrazione, una dichiarazione con la quale il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto.

Si provvederà inoltre ad inserire apposite clausole nei contratti di assunzione del personale dirigenziale e negli incarichi di elevate qualificazioni con delega, specifici divieti di pantouflage.

## **Responsabile Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

### *a. Accesso civico semplice e generalizzato.*

Come indicato dalle Linee Guida ANAC – Delibera n.1309/2016 e Circolare del Ministro della Semplificazione e la PA n.2/2017, il Comune di Nichelino, adotterà un Registro degli accessi, che contiene l'elenco delle

richieste di accesso presentate al Comune di Nichelino e riporta l'oggetto e la data dell'istanza, il relativo esito con la data della decisione.

L'elenco delle richieste viene aggiornato semestralmente, come indicato nell'Allegato 1 delle Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016.

b. *Nomina dei referenti*

In considerazione del carattere altamente complesso dell'Ente, il RPCT si avvale, come già previsto dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1/2013 e confermato già dal PNA 2016 di ANAC, di Referenti, che svolgono attività informativa nei confronti del RPCT affinché questi possa avere elementi e riscontri per la predisposizione e il monitoraggio del PTPCT, nonché sull'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza.

c. *Aggiornamento e monitoraggio del codice di comportamento dei dipendenti pubblici* approvato dall'Ente, così come da codice di comportamento integrativo al D.Lgs n. 81/2023;

d. *Verifica delle segnalazioni di whistleblowing* inviate attraverso la piattaforma in Saas, "*Legality Whistleblowing*", fornita dalla società DigitalPA, dotata di interfaccia web che garantisce la gestione in modo anonimo delle segnalazioni, anche in forma vocale, garantendo l'integrità e la riservatezza dei dati trattati ed il rispetto degli standard previsti (D.lgs. n. 24/2023 e Linee Guida ANAC - Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

e. *Estensione della tutela del whistleblower* anche alle concessionarie di pubblico servizio dell'Ente (CISA, COVAR, ABACO S.p.A.) in osservanza della nuova disciplina introdotta dal D.lgs. n. 24/2023.

## **Responsabile Finanziario**

### *Vigilanza sulle società partecipate non quotate.*

In osservanza delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013, D.Lgs. n.175/2016 (TUSP), Linee Guida ANAC e articolo 147-quater e 147-quinquies TUEL, saranno effettuate opportune verifiche in riferimento alla:

1. *Qualità di socio*, verifica che l'attività sociale sia orientata alle esigenze pubbliche e aderente agli obiettivi impartiti dall'Ente.
2. *Qualità di amministrazione pubblica*, verifica con riferimento all'investimento patrimoniale effettuato dall'Ente, rispetto alla situazione contabile, gestionale e organizzativa delle società.
3. *Qualità di contraente*, verifica sulla corretta esecuzione del contratto.

Tale attività di vigilanza sarà svolta nell'ambito delle fasi istruttorie dei procedimenti di redazione dei documenti contabili e amministrativi previsti dalla normativa vigente in tema di partecipazioni (parificazione debiti e crediti con le partecipate, bilancio consolidato, revisione ordinaria delle partecipazioni), dandone esito all'interno dei medesimi.

La mappatura dei processi del Comune di Nichelino, con l'individuazione del livello di rischio e delle misure generali e specifiche poste a presidio e dei responsabili dell'attuazione e monitoraggio delle misure, sono descritti nell'[Allegato 2.3.1 - Catalogo dei rischi corruzione e trasparenza](#).

## 2.3.4 Programmazione della trasparenza

Le misure specifiche di prevenzione dei rischi corruttivi, introdotte in questa Sezione del PIAO, coerentemente con il raggiungimento della creazione di Valore pubblico prevedono obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza. Infatti, una parte del PIAO, deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa, così come descritto nell'Allegato 2 al PNA 2022, approvato con delibera n. 7, del 17 gennaio 2023, che costituisce strumento di buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione. La delega legislativa contenuta nella disciplina anticorruzione della Legge n.190/2012, ha contribuito ad inserire il tema della trasparenza amministrativa, come ulteriore strumento di presidio della corruzione, con l'approvazione del D.Lgs n.33/2013, modificato dal D.Lgs n. 97/2016.

Nello specifico, l'articolo 1, comma 2, D.Lgs. n.33/2013 precisa che la trasparenza: *“concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino”*.

Questa valenza trasversale della trasparenza è riconosciuta anche nel PNA 2022 come strumento per la protezione e la creazione di Valore pubblico e pertanto, è previsto che tra gli obiettivi strategici siano presenti il miglioramento dei flussi informativi, della comunicazione e della chiarezza e la definizione dei modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività degli stessi flussi informativi.

La stessa Corte costituzionale con sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019 ha messo in evidenza come la trasparenza sia un “principio-argine alla diffusione di fenomeni corruttivi”.

Pertanto, in osservanza delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013 e con le modalità di cui alla Delibera ANAC n. 1310/2016 e suo Allegato 1, sul sito web istituzionale, all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”, devono essere riportate le informazioni relative ai procedimenti

amministrativi, ad ogni aspetto dell'organizzazione, all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, offrendo una visuale complessiva sull'attività dell'Ente per garantire la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che essa realizza, in favore della comunità di riferimento, degli utenti e stakeholder, interni ed esterni.

Inoltre, devono anche essere indicate le modalità che garantiscano i diritti di accesso civico semplice e generalizzato e la pubblicazione proattiva, che riguarda ulteriori dati, aggiuntivi a quelli per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria.

Nello specifico le strategie d'incremento agiranno attraverso:

- l'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- la formazione in materia di trasparenza amministrativa e accesso agli atti.

- ✓ L'introduzione del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs 36/2023) e la conseguente digitalizzazione del loro ciclo di vita, hanno determinato la necessità di rivedere la sottosezione – bandi di gara e contratti – in ottemperanza ai nuovi obblighi di legge e alle recenti deliberazioni ANAC.

In particolare, per le procedure avviate prima o dopo il 1luglio 2023, la cui esecuzione risulti conclusa entro il 31.12.23, si seguirà l'allegato 9 del PNA 2022.

Qualora l'esecuzione del contratto non risulti conclusa al 31.12.23, gli obblighi di pubblicazione seguiranno la deliberazione ANAC n. 582 del 13 dicembre 2023.

A regime, per tutte le procedure avviate dal 1gennaio 2024, pubblicazione mediante invio alla banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) e pubblicazione in Amministrazione Trasparente secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dalle delibere ANAC n. 261/2023 e 264/2023 (e relativo allegato 1).

Nello specifico:

- comunicazione tempestiva alla BDNCP di ANAC, tramite le piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi dell'articolo 9-bis del D.Lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo **10 della delibera ANAC n. 261/2023**;
- pubblicazione in Amministrazione Trasparente, per ogni procedura, di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP;

- pubblicazione in Amministrazione Trasparente, per ogni procedura, delle ulteriori informazioni, dati e documenti che non devono essere comunicati alla BDNCP, individuati **nell'Allegato 1) della delibera ANAC n. 264/2023**, successivamente modificata con delibera n. 601/2023.

Considerato l'impatto organizzativo di questa nuova modalità di pubblicazione, è in corso la piena ristrutturazione della sottosezione "Bandi di gara e contratti" con l'aggiunta di nuove pagine, in chiave di interoperabilità delle piattaforme.

- ✓ Il D.Lgs 23 dicembre 2022, n. 201 recante **"Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali a rilevanza economica"** ha, inoltre, introdotto nuovi obblighi di trasparenza per le Pubbliche Amministrazioni, affidando ad ANAC il compito di pubblicare gli atti degli enti locali relativi ai contratti di affidamento e alla gestione dei servizi pubblici, trasmessi all'Autorità dai medesimi enti interessati.  
Sarà cura dei RUP, previa registrazione, trasmettere i documenti per la pubblicazione sulla piattaforma unica della trasparenza, denominata **"Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL"**.  
Contestualmente i documenti dovranno essere caricati nella sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'ente affidante.
- ✓ Infine, nel 2024 è prevista nella sottosezione "Beni immobili e gestione del patrimonio" la pubblicazione del collegamento ipertestuale alla piattaforma SICONBEP, da istituire presso il MEF ai sensi del D.Lgs. 106/2023 per la mappatura e trasparenza delle concessioni di beni pubblici.  
La rilevazione comprende tutti i beni appartenenti al demanio e al patrimonio indisponibile di cui agli articoli da 822 a 830 del codice civile che formano oggetto di atti (concessioni), contratti e convenzioni comportanti l'attribuzione a soggetti privati o pubblici dell'utilizzo in via esclusiva di tali beni.  
Si renderà pertanto necessario realizzare il collegamento ipertestuale alla nuova piattaforma, in attesa della sua attivazione da parte del MEF.
- ✓ Quanto alle forme di accesso civico semplice e generalizzato, il RPCT curerà l'approvazione di un Regolamento che andrà a descrivere gli aspetti procedurali ed organizzativi di carattere interno, sì da rendere concreto ed effettivo tale diritto per tutti i cittadini.  
Si procederà, inoltre, alla completa informatizzazione del Registro degli accessi, in collaborazione col Dirigente responsabile per la transizione al digitale.

In chiave di trasparenza “pro-attiva” e valutatane la necessità, il Comune si impegna alla pubblicazione anche di dati “ulteriori”, nel rispetto della normativa privacy.

Tra questi, è già prevista la pubblicazione all’Albo pretorio per 15 giorni consecutivi del testo integrale delle determinazioni dirigenziali, in base all’art. 29 del Regolamento sull’ordinamento uffici e servizi.

Le misure generali adottate dall’Ente in materia di trasparenza amministrativa che garantiscono il più ampio diritto di accesso agli atti e documenti ed il rispetto degli obblighi di pubblicità, con l’indicazione delle scadenze della pubblicazione e dei soggetti responsabili dell’elaborazione, trasmissione, pubblicazione e monitoraggio dei dati nella sezione del sito istituzionale “Amministrazione trasparente” e riportati i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti con l’attività comunale, sono sintetizzate nell’ [Allegato 2.3.3 – Pubblicazione delle informazioni nella Sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale del Comune di Nichelino.](#)

Il Sistema informativo comunale gestisce l’implementazione e aggiornamento dei dati presenti in Amministrazione Trasparente, sulla base delle informazioni ricevute dai Responsabile della trasmissione dei dati.

## SEZIONE 3

# ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Rapporto IFEL Personale comunale e formazione del 09/10/2023 ha evidenziato che negli ultimi 15 anni il personale comunale ha subito una progressiva e sensibile riduzione. Tali evidenze sono la conseguenza di specifiche scelte del decisore pubblico che ha agito nel corso degli ultimi anni su molteplici fronti, dai blocchi retributivi, alle misure di contenimento del numero di occupati determinando, in tal modo, un invecchiamento degli organici e le conseguenti difficoltà a gestire procedimenti complessi come i progetti PNRR, la transizione digitale e una domanda di servizi locali in crescita costante. A ciò si aggiunge la dinamica esponenziale delle uscite volontarie nel triennio 2021-2023 che misura il deficit di attrattività del posto pubblico, particolarmente pesante nei Comuni per la presenza della regola inversa che guida i salari pubblici più bassi nei settori a più diretto contatto con i cittadini ed il territorio.

Il contesto esterno che si è venuto a delineare nell'ultimo triennio, ha messo in luce l'importanza strategica di potenziare le professionalità da destinare, prioritariamente,:

- alle progettualità necessarie per consentire alla Città di competere efficacemente nella ripartizione dei fondi europei e nazionali compresi quelli all'interno del programma Next Generation EU;
- alle procedure di gara, monitoraggio e controllo per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- al potenziamento delle strutture di supporto legale, giuridico e amministrativo;
- allo sviluppo dei servizi digitali da offrire al cittadino e, più in generale, alla operativamente la trasformazione digitale del Comune di Niche-lino.

Per poter concretamente adeguare la struttura organizzativa alle nuove sfide imposte dai continui cambiamenti del contesto di riferimento, non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli obiettivi da conseguire.

Tale rinnovamento organizzativo costituisce un elemento strategico del percorso di crescita dell'Ente, che trova nella valorizzazione del personale tutto, e in particolare di quello dirigenziale, la sua origine affinché l'organizzazione sia nelle condizioni di attrarre e valorizzare le nuove immissioni di personale. Le direttive fondamentali della riorganizzazione sono volte a:



- migliorare ed incrementare la sinergia tra le diverse aree organizzative che svolgono attività affini o che rispondono a bisogni simili della cittadinanza per cui è necessario garantire una risposta armoniosa dell'Ente.
- migliorare il coordinamento di attività attualmente allocate sotto diverse aree dirigenziali al fine di rendere servizi più efficienti in un'ottica di massimizzazione delle risorse e di risultati
- creare e rafforzare strutture di staff anche organizzate in gruppo che lavorano insieme per risolvere i problemi dell'organizzazione, nel suo complesso, che possano aiutare a prendere decisioni complesse, a coordinare progetti di grandi dimensioni, a fornire supporto strategico quando si tratta di pianificare le attività future dell'organizzazione.
- rafforzare le unità organizzative che erogano i servizi sul territorio per rispondere tempestivamente ai bisogni della cittadinanza, garantendo al contempo la salvaguardia dei principi di anticorruzione e legalità.

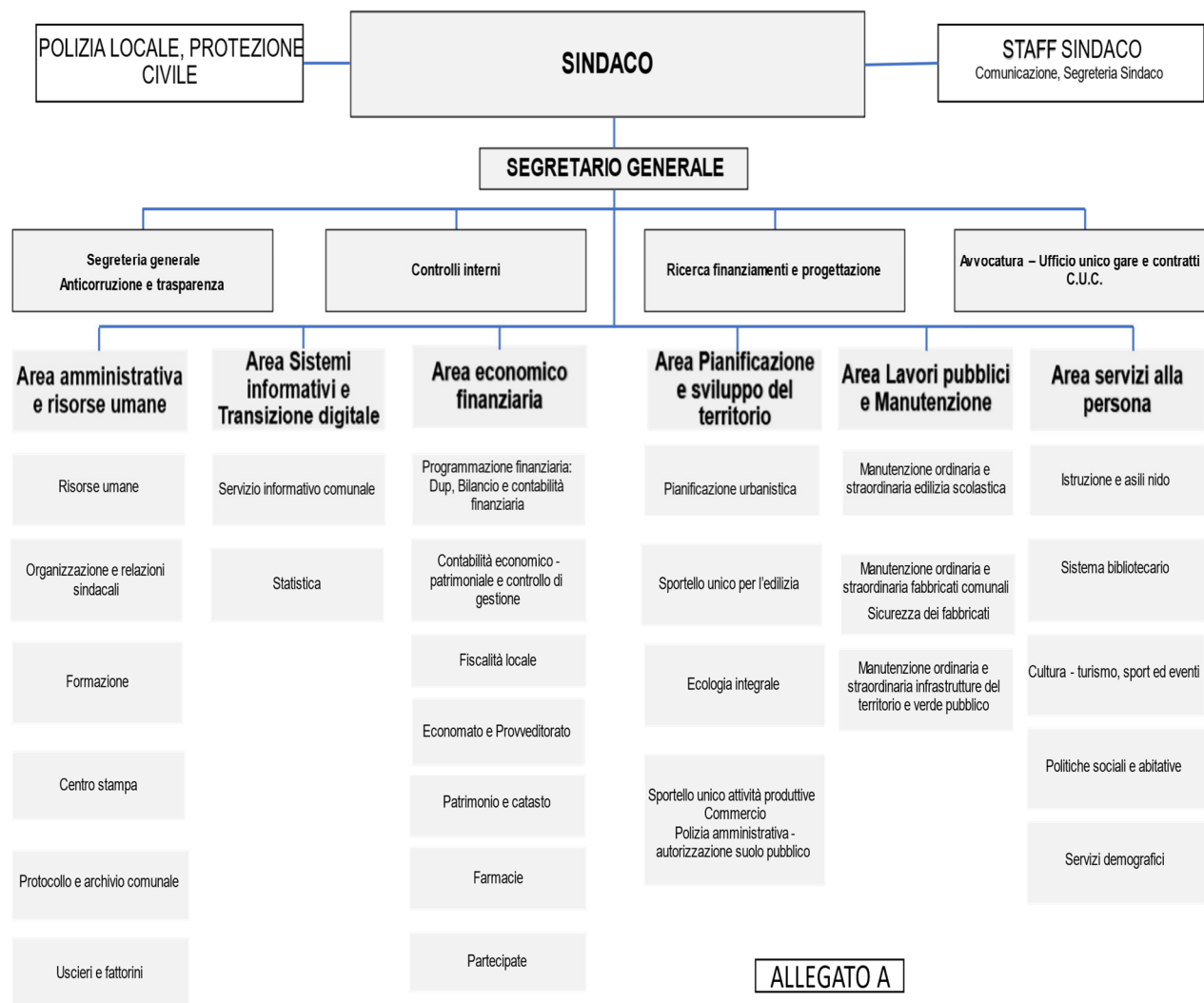
La prima fase di rimodulazione dell'assetto organizzativo prevede:

- la costituzione di due aree dirigenziali, rispettivamente nell'ambito della Pianificazione e sviluppo del territorio e dello sviluppo del Sistema Informativo Comunale e della Transizione digitale;
- l'implementazione e sviluppo dell'ufficio Gare-Contratti con l'obiettivo di identificare una specifica unità organizzativa trasversale e a supporto delle unità organizzative nell'ambito delle attività per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- l'implementazione e sviluppo dell'ufficio Avvocatura con l'obiettivo di potenziare le funzioni di supporto legale, giuridico e amministrativo alle unità organizzative impegnate in procedimenti amministrativi complessi;
- una nuova distribuzione degli uffici all'interno delle aree dirigenziali la cui organizzazione sarà determinata dai/dalle singoli/e Dirigenti in funzione delle risorse umane, economiche e strumentali assegnate.

La prima fase della riorganizzazione conseguente all'attuazione delle misure di attuazione descritte è stata approvata dalla Giunta comunale con atto n. 138 del 23.11.2023; l'operatività è prevista nel corso dell'anno 2024, in concomitanza all'incardinamento delle nuove unità funzionali al perseguimento degli obiettivi.

In conformità all'art. 4 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, rubricato "Struttura organizzativa" secondo il quale l'organizzazione del Comune è articolata in Aree e Servizi, laddove l'Area è la struttura organizzativa di primo livello, coordinata e diretta dal Dirigente ed il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello, finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinate a specifiche funzioni o specifiche segmenti di utenza interna o esterna all'ente a cui è proposto un responsabile inquadrato nell'area di Funzionari o di Elevata Qualificazione.

L'organigramma deliberato con l'atto richiamato e sotto rappresentato è già oggetto di prossimi interventi modificativi in considerazione dell'affermarsi di nuove dinamiche che condizionano lo sviluppo dell'assetto organizzativo così delineato e che confermano la necessità di rinviare a successivo atto di variazione del presente documento, l'adeguamento del nuovo assetto.



ALLEGATO A

La configurazione del nuovo assetto organizzativo passa attraverso un percorso che si realizzerà per fasi:

- Rilevazione dei profili professionali e competenze
- Programmazione del fabbisogno di personale
- Recruiting (criteri e prove concorsuali, selezioni, tirocini, apprendistato)
- Sviluppo professionale e di carriera

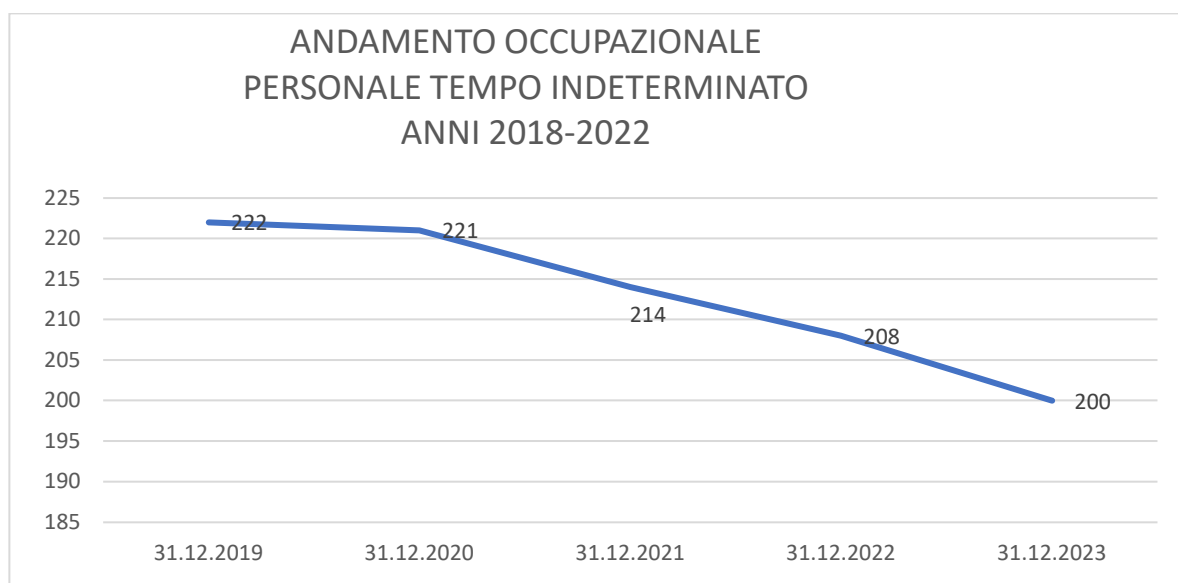
Il cambio di paradigma si riflette sui documenti di pianificazione strategica e regolamentare che dovranno essere adottati a partire dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la revisione delle posizioni

dirigenziali e delle posizioni organizzative, la regolamentazione dell'orario di lavoro per un'organizzazione flessibile, che favorisce il lavoro da remoto, che flessibilizza gli orari e al tempo stesso eroga servizi più efficienti, nuovi sistemi di assegnazione dei premi incentivanti a fronte di maggiori responsabilità per valorizzare il premio e rendere più attrattivo il lavoro pubblico da parte dei giovani lavoratori.

## Personale in servizio

Nell'ultimo quinquennio, l'andamento del personale in servizio ha registrato una forte riduzione di personale in servizio a tempo indeterminato.

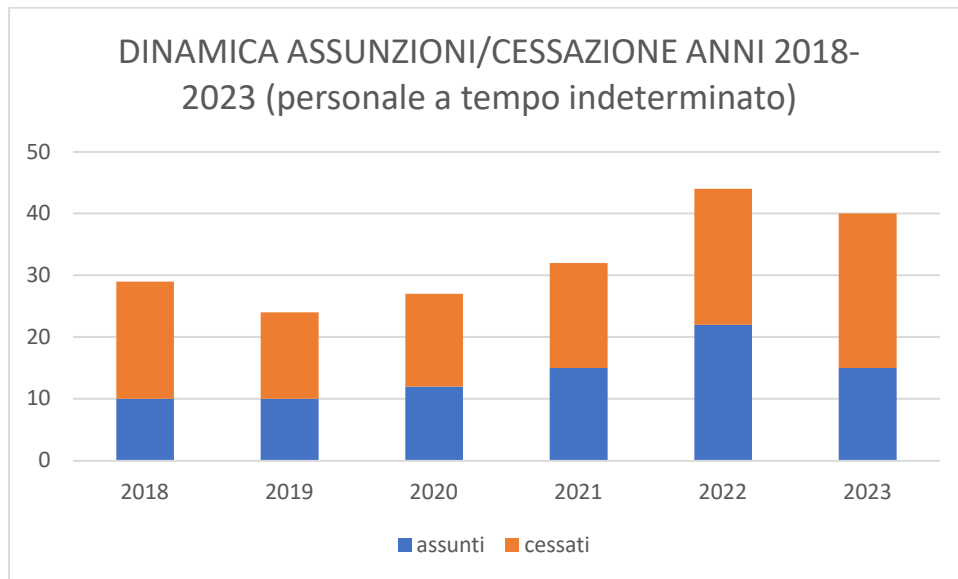
Dal 31 dicembre 2019 al 31 dicembre 2023 l'organico si è ridotto del 10% passando da 222 unità di personale a tempo indeterminato al 31.12.2019 alle 208 unità al 31 dicembre 2023.



A partire dalla metà dell'anno 2023, l'Amministrazione si è fortemente impegnata a rimpinguare gli organici attivando procedure concorsuale per numerosi profili. Purtroppo la battuta di arresto a causa del Decreto che ha sospeso le procedure concorsuali sino a settembre 2023, ha comportato uno spostamento dell'espletamento delle prove che si sono svolte nell'ultimo trimestre dell'anno e concluse tra gennaio e febbraio del corrente anno. Ad ogni buon conto già dal mese di febbraio 2024 si sono realizzati i primi inserimenti con l'assunzione di circa 40 nuove unità con profili professionali

diversi: esperti giuridici, informatici, amministrativi, farmacisti, agenti di polizia locale, geometri, architetti e ingegneri.

Per garantire la realizzazione dei progetti PNRR è prevista, inoltre, l'assunzione di due dirigenti da assegnare ai settori Lavori pubblici e manutenzione e alla transizione digitale, già selezionati e in attesa di essere incardinati.



Il contingente in servizio al 31.12.2023 nel Comune di Nichelino è pari a 206 unità di cui 200 unità di personale a tempo indeterminato, 6 unità di personale a tempo determinato.

Nell'ambito del contingente di personale a tempo indeterminato sono considerati n. 4 dirigenti (è conteggiato il Segretario generale) e n. 10 incarichi di posizione organizzativa (è conteggiato il Comandante di Polizia locale in comando).

Il rapporto tra Dirigenti, Posizioni organizzative e Dipendenti è il seguente:

- rapporto Personale/ Dirigenti: 41,2 dipendenti per ogni dirigente
- rapporto Posizioni organizzative / Dirigenti: 2 P.O. per ogni dirigente
- rapporto Personale / Posizioni organizzative: 20,6 dipendenti per ogni P.O.

PERSONALE IN SERVIZIO			
CATEGORIE	Tempo Indeterminato	Tempo determinato	Totale
DIRIGENTI (COMPRESO SEGRETARIO GENERALE)	5		5
Staff (art.90)		1	1
FUNZIONARI E EQ	47		47
ISTRUTTORI	111	5	116
OPERATORI ESPERTI	27		27
OPERATORI	10		10
<b>TOTALE</b>	<b>200</b>	<b>6</b>	<b>206</b>

Su un organico di 206 unità di personale, n.27 unità hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale (circa il 13%).

## Salute organizzativa

La qualità delle relazioni negli ambienti lavoro è stata sottoposta ad una valutazione del rischio stress lavoro-correlato condotta dal **RSPP alla fine del 2022** secondo la metodologia promossa dalle Linee guida INAIL (mediante somministrazione di questionario ad un campione rappresentativo del personale dipendente e mediante analisi d'indicatori oggettivi forniti dalle Risorse Umane), che ha permesso di ottenere alcune prime indicazioni relative alla qualità delle relazioni negli ambienti di lavoro.

I questionari permettono di raccogliere dati statistici afferenti a diversi ambiti. Al fine di valutare la salute organizzativa, gli indicatori più significativi sono:

- il ruolo nell'ambito dell'organizzazione,
- autonomia decisionale,
- controllo del lavoro,
- rapporti interpersonali sul lavoro.

In tutte le aree gli indicatori restituiscono una situazione di rischio basso. Tra gli ulteriori indicatori analizzati, è emersa la presenza di rischi medi e alti associati ad ambiti quali la "pianificazione dei compiti" e al "carico di lavoro". I dati restituiti dal questionario hanno promosso l'implementazione di strumenti utili a monitorare e a rispondere alle esigenze di personale in materia di salute e benessere lavorativo.

In particolare, per il triennio 2024-2026, l'ente si pone l'obiettivo di:

- Promuovere la partecipazione alle attività di prevenzione e protezione dei rischi;
- Continuare l'attività di monitoraggio degli indicatori per la programmazione di azioni correttive;
- Incrementare la formazione in materia di salute e sicurezza in ambienti di lavoro attraverso operatori specializzati e dedicati;
- Analisi e presa in carico delle segnalazioni inerenti la sicurezza in ambienti di lavoro e coinvolgimento di soggetti locali specializzati (ad esempio UICITO).
- Pianificare la somministrazione di questionari, per la valutazione del rischio stress da lavoro-correlato, al fine di un costante monitoraggio del benessere lavorativo dei dipendenti
- Redazione di modello per la segnalazione, da parte del lavoratore, di situazioni potenziali di rischio.

## Salute di genere

La Città di Nichelino con deliberazione di Giunta comunale n. 68 del 20 giugno 2023 ha approvato il Piano di uguaglianza di genere 2023-2025, pensato come strumento per fornire strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valore di equità e di rispetto individuale. Gli obiettivi che si intendono perseguire hanno per oggetto le seguenti tematiche:

- 1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.  
L'obiettivo è la quantificazione delle risorse umane presenti nell'ente e valorizzarne le competenze attraverso l'indagine sul personale dipendente con focus su età, categoria, titolo di studio;
- 2) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.  
L'obiettivo è la promozione di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere mediante l'attivazione di corsi di formazione al personale dipendente al fine di fornire strumenti per adeguare i documenti dell'ente
- 3) Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni degli uffici comunali.  
L'obiettivo è istruire il personale dipendente sul tema delle discriminazioni e su come contrastarle, attraverso l'attivazione di corsi formativi su principi, finalità e strumenti della L.R. 5/2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale".
- 4) Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.  
L'obiettivo è sensibilizzare il personale dipendente sul tema della violenza nei confronti delle donne, mediante la distribuzione di un

vademecum sul tema accompagnato da momenti formativi specifici sul tema.

## Salute digitale

Il possesso di competenze digitali da parte dei dipendenti pubblici rappresenta una condizione essenziale per consentire l'adattamento dei servizi della pubblica amministrazione all'era digitale.

A tal fine è necessario che tutti i lavoratori della pubblica amministrazione siano in grado di comprendere, accettare e adottare i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, per poter arrivare a farsi promotori essi stessi dell'innovazione.

In questo scenario si inserisce il progetto "Competenze digitali per la PA" avviato nel 2017 dal Dipartimento della funzione volto al consolidamento delle competenze digitali comuni a tutti i dipendenti pubblici (non professionisti ICT), al fine di accrescere la propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione nella pubblica amministrazione.

I progetti formativi proposti ai dipendenti in tale ambito sono la realizzazione di almeno n. 5 corsi per dipendente sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione pubblica per l'acquisizione di nuove competenze digitali indispensabili per far fronte ai cambiamenti in atto della PA.

Per il triennio 2024-2026 i percorsi di formazione sull'innovazione e digitalizzazione costituiranno una priorità rappresentando elemento di valutazione positiva per i dipendenti che completeranno i singoli corsi proposti.

## 3.2 PIANO DELLA FORMAZIONE

Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. La formazione, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono quindi uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini. In aderenza alle indicazioni contenute nella Direttiva Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" emanata in data 24 marzo 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, le priorità di investimento in ambito formativo sono così individuate:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze in materia di transizione digitale e amministrativa;

- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento
- la necessità di riservare un'attenzione particolare allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.

Gli interventi in previsione per il triennio 2023-2024 saranno focalizzati su cinque settori di conoscenze e competenze:

**DIGITALE** – Lo scopo è quello di erogare formazione ai dipendenti in merito alle competenze digitali, attraverso:

- Accesso alla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica
- Adesione a Valore Pa promuovendo la partecipazione ai corsi in materia di competenze digitali

**NORMATIVA** - Lo scopo è quello di aggiornare i dipendenti sulle materie di interesse professionale specifico, di natura più tecnica e amministrativa.

I principali corsi da erogare anche avvalendosi di personale interno in possesso dei requisiti sono:

- aggiornamenti sulla normativa a richiesta delle aree e servizi
- anticorruzione, trasparenza e legalità
- appalti
- privacy

**COMUNICAZIONE** – Lo scopo è quello di migliorare il benessere lavorativo attraverso:

- Sportello di ascolto
- promozione del benessere lavorativo, della comunicazione interpersonale e del raggiungimento degli obiettivi di lavoro;
- attivazione corsi per la diffusione del linguaggio antidiscriminatorio di genere

**GESTIONALE** – Lo scopo è quello di rafforzare le competenze del personale per renderlo più flessibile alle esigenze contingenti, specificatamente preparato a pianificare, programmare e realizzare attività di servizio secondo tempi e modalità condivise attraverso:

- Attività formative sul lavoro per processi e per progetti;
- Attività formative in materia di Project Management rivolto al personale dirigenziale.



### 3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In attuazione della direttiva sul lavoro agile del ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023, l'Amministrazione comunale, previo confronto con le organizzazioni sindacali, ha approvato il Regolamento che disciplina il lavoro agile destinato a tutti i dipendenti comunali. Come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro agile è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il proprio dirigente, che dettagliano gli obiettivi e le modalità con le quali dovrà essere svolta la prestazione lavorativa.

In aderenza a quanto indicato nella direttiva, i lavoratori che documentano "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari", possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

I principi a cui si ispira la disciplina regolamentare possono essere così individuati:

- miglioramento del benessere organizzativo
- diffusione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro (lavorare in team)
- potenziamento delle competenze digitali
- favorire l'inclusione lavorativa delle persone in condizioni di fragilità

L'obiettivo 2024-2025 è di incrementare, rispetto al valore di partenza (2023) le unità in lavoro agile di almeno del 20% per l'anno 2024 e del 30% per l'anno 2025.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (2023)	TARGET 2024	TARGET 2025
Unità in lavoro agile	14		
Tot. Unità in lavoro agile/Tot. dipendenti	6,5%	15%	20%

## 3.4 PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

#### DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 206 unità di personale

di cui:

n. 200 a tempo indeterminato

n. 6 a tempo determinato

n. 179 a tempo pieno

n. 27 a tempo parziale

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 47 unità Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

n. 116 unità in Area degli Istruttori

n.27 unità in Area degli Operatori Esperti

n.10 unità in Area degli Operatori

In esito alla riclassificazione del personale, sono in itinere le procedure per la definizione dei nuovi profili professionali all'interno delle Aree.

### Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

□ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,93%

□ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27%.

□ Il comune si colloca pertanto sotto la soglia prevista dalla Tabella 1, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2025, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 1.530.631,96, inferiore al valore del parametro di incremento progressivo previsto in tabella 2, ex art. 5, comma 1, :

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 8.658.229,66 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 1.530.631,96 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 10.188.861,62 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 9.559.338,22

- Verifica del rispetto dei limiti alla spesa di personale

Con la modifica operata dall'art. 1, lett. g) del DM 25 luglio 2023 al principio contabile sulla programmazione di cui all'allegato 4/1 al D. Lgs. N. 118/2011, laddove, al paragrafo 8.2 è previsto che "La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi."

La previsione di spesa di personale 2024-2026, deliberata nel DUP 2024-2026, è rappresentata dalla tabella nella pagina seguente.

Il margine di incremento utilizzabile in deroga al limite di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. 296/96 è pari a 1.530.631,96, ampiamente superiore ai valori registrati nel triennio 2024-2026 eccedenti il suddetto limite.

Descrizione voci bilancio d.l.gs. 267/2000	Media 2011-2013 Impegni	Descrizione voci d.lgs. 118/2011	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
spese intervento 01	8.520.963,10	Spese macroaggregato 101	9.559.338,22	9.444.997,22	9.394.997,22
altre spese (intervento 03) - cantieri di lavoro	197.245,82	Spese macroaggregato 103	-	-	-
irap (intervento 07)	492.347,83	Spese macroaggregato 102	536.623,16	528.113,16	528.113,16
<b>totale spese personale (A)</b>	<b>9.210.556,76</b>	<b>totale spese personale (A)</b>	<b>10.095.961,38</b>	<b>9.973.110,38</b>	<b>9.923.110,38</b>
(-) componenti escluse (B)	335.717,09	(-) componenti escluse (B)	1.153.444,15	1.047.939,15	1.047.939,15
Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1, comma 557 l.296/96) (A)-(B)	<b>8.874.839,67</b>	Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1, comma 557 l.296/96) (A)-(B)	<b>8.942.517,23</b>	<b>8.925.171,23</b>	<b>8.875.171,23</b>
<b>Limite ex art. 1, comma 557 della L.296/2006</b>	<b>8.874.839,67</b>	<b>Superamento limite ex art. 1, comma 557 della L.296/2006</b>	<b>67.677,57</b>	<b>50.331,57</b>	<b>331,57</b>

- Verifica del rispetto della spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 194.315,95

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 185.000,00 (DATO PREVISIONALE)

- verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 23 gennaio 2024, con esito negativo.

- verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

□ l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Stima del trend delle cessazioni:

Alla luce delle informazioni disponibili alla data di approvazione del presente atto, nel corso dell'esercizio 2024 si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

N.unità	Area inquadramento - profilo
1	Funzionario – Architetto (dimissioni)
1	Funzionario – Informatico (dimissioni)
2	Istruttore amministrativo (quiescenza)
2	Agenti Polizia locale (quiescenza)
2	Operatori esperti (quiescenza)
1	Operatore (quiescenza)

Come evidenziato nella sezione 3.1. “Struttura organizzativa”, l'Amministrazione comunale sta procedendo ad una seconda fase della riorganizzazione avviata ad inizio dell'esercizio 2024, in ordine alla quale occorre individuare il nuovo PTFP 2024-2026, per l'annualità 2024 a cura dei dirigenti.

Nel documento di programmazione in approvazione, pertanto, viene data una prima rappresentazione, alla luce delle informazioni e delle risorse finanziarie disponibili, rinviando il completamento del PTFP al termine della riorganizzazione e della relativa analisi dei fabbisogni che sarà recepita nella prima variazione utile al presente documento.

Con riferimento al PTFP 2023-2025, annualità 2023, viene illustrata nella pagina seguente lo stato di realizzazione e, al tempo stesso, il nuovo fabbisogno 2024 fermo restando quanto espresso sopra.

PROFILO	CATEGORIA CONTRATTUALE				Già finanziati PTFP 2022 <b><u>Procedure assunzionali in corso o da attivare</u></b>	Fabbisogni espressi PTFP 2023	Note
	DIR	D	C	B			
Messo comunale				1	1		Inserimento con mobilità interna
Operaio				1		1	Da realizzare
Addetto cuoco				2		2	Assunzione effettuata
Esecutore amministrativo (cat. Protette)				2	2		Procedura di mobilità in corso per n. 1 unità
Istr. Amministrativo			5		5		Assunzione effettuata
Istr. tecnico informatico			1		1		Assunzione effettuata

Istr.tecnico geometra			1		1		Assunzione effettuata
Agente di polizia locale			4		4		Assunzione effettuata
Aiuto bibliotecario - p.time 50%			1		1		Assunzione effettuata
Ist. Direttivo amministrativo		6			4	2	Assunzione effettuata
Ist. Direttivo tecnico		5			3	2	Assunzione effettuata
Ist. Direttivo vigilanza		1			1		Assunzione effettuata
Farmacista		1			1		Assunzione effettuata
Dirigente servizi alla persona	1					1	Assunzione effettuata
Dirigente tecnico ex art. 110, comma 1 del TUEL	1					1	Assunzione in corso
Responsabile della Transizione digitale – Incarico dirigenziale ex art. 110, comma 1 del TUEL	1					1	Assunzione in corso

## PIANO FABBISOGNO 2024 ( in fase di completamento)

PROFILO	N.	Note	Modalità assunzione
Istruttore Amministrativo	4	Sostituzione personale in quiescenza dal 2024 -	Utilizzo propria graduatoria
Istr. tecnico informatico	1	Sostituzione funzionario in mobilità da Gennaio 2024	Utilizzo propria graduatoria
Istr.tecnico geometra	1	Sostituzione di un funzionario tecnico	Mobilità esterna
Agente di polizia locale	2	Sostituzione personale in quiescenza dal 2024 -	Utilizzo propria graduatoria
Operatore amministrativo	1	Trasformazione del posto da esecutore amministrativo (operatore esperto) a operatore amministrativo (categorie protette)	Reclutamento Agenzia Piemonte Lavoro

## Certificazioni del Revisore dei conti

Dato atto che il presente PTFP 2024-2026, annualità 2024 è stato sottoposto al Collegio dei Revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 14 del 24.11.2023.

Con l'approvazione della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale sono autorizzate, senza necessità di modificare la programmazione, :

- le assunzioni di personale in virtù di cessazioni di personale in ruolo non prevedibili;
- assunzioni di personale con contratti flessibili nel limite del rispetto della disponibilità finanziaria prevista a bilancio e del tetto di spesa alle assunzioni, in relazione ad emergenze ed esigenze variabili nel tempo connesse alle necessità di sostituzione di personale.

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La sezione illustra i diversi livelli e le modalità di monitoraggio di ciascuna sezione del PIAO, così come previsto dall'articolo 6, comma 3, D.L. n.80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n.113/2021 e dall'articolo 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 febbraio 2022, n. 132.

Il monitoraggio delle singole sezioni del PIAO e dell'intero documento di programmazione è una fase di fondamentale importanza nell'attività di prevenzione della corruzione dell'Ente.

Il Comune di Nichelino in linea con quanto contenuto nel PNA 2022- 2024, intende rafforzare il ruolo del monitoraggio come snodo cruciale del processo di gestione del rischio, per verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate e l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo.

Adottare nello specifico un monitoraggio continuo, che consente d'introdurre azioni correttive e adeguare la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ai cambiamenti e alle dinamiche dell'amministrazione.

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

### 4.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL MONITORAGGIO

Al raggiungimento degli obiettivi assegnati coordina le attività il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nella figura del Segretario Generale, supportato nella propria attività dall'Ufficio "Staff Segretario Generale - prevenzione della corruzione, illegalità e trasparenza", con determinazione n. 243 del 20 maggio 2015, attualmente composto da un funzionario (Categoria D) contratto a tempo pieno e indeterminato.

La programmazione del monitoraggio prevede l'ampio coinvolgimento della struttura organizzativa e quindi la necessità di evidenziare i processi, le attività e le misure oggetto del monitoraggio ed indicare i soggetti responsabili.

Il Comune di Nichelino ha una struttura amministrativa di medie dimensioni e con un particolare livello di complessità, che non permette d'attribuire al solo RPCT la responsabilità del monitoraggio, anche in relazione alla numerosità degli elementi da verificare.

Pertanto, il monitoraggio delle misure anticorruzione e della trasparenza è svolto su due distinti livelli, un primo livello attuato in autovalutazione dai

Referenti ed un secondo livello di competenza del RPCT e del suo Ufficio di Staff.

Nello specifico:

1. Con riferimento alla struttura organizzativa chiamata ad attuare le misure di prevenzione (c.d. *Internal audit*), i Referenti effettuano la verifica di primo livello, sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo programmate dall'Ente. Questa fase è attuata dai responsabili degli uffici e dei servizi, che inviano al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), specifici report modulati in conformità con il Catalogo dei Rischi, nei quali sono indicati, per ciascuna misura:
  - elementi e dati monitorati,
  - target prefissato,
  - eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi,
  - cause che hanno determinato lo scostamento,
  - iniziative che s'intendono intraprendere rispetto agli scostamenti.

I risultati delle verifiche consentono d'accertare la corretta applicazione delle misure predisposte secondo le modalità e nei tempi previsti, nonché la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di cattiva gestione.

2. RPCT e la sua struttura di supporto, effettuano un successivo monitoraggio di secondo livello, estraendo un campione di processi che sarà oggetto d'attività di auditing, utile ad approfondire le competenze degli uffici e le relative procedure e di conseguenza eventualmente segnalare l'opportunità di procedere alla revisione delle stesse per presidiare al meglio gli eventi a rischio.

I dati e le informazioni acquisite nel corso della complessiva attività di monitoraggio delle misure, sono declinati nella Relazione Annuale del Responsabile (art. 1, comma 14, Legge n.190/2012) pubblicata sul sito Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione" alla voce "Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza", link: [https://comune.nichelino.to.it/happyfiles\\_category/relazione-annuale-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza](https://comune.nichelino.to.it/happyfiles_category/relazione-annuale-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza).

La pianificazione di un monitoraggio costante permette d'apportare tempestivamente misure correttive anche in corso d'opera, a fronte delle criticità riscontrate.

Nel corso dell'anno, ogni semestre, sono previsti momenti di confronto tra il RPCT, la struttura di supporto ed i Referenti delle unità organizzative coinvolte nell'attuazione delle misure di prevenzione, mediante l'utilizzo di cartelle informatizzate condivise attraverso la rete Intranet.



L'informatizzazione dei flussi informativi tra tutti i soggetti coinvolti nella definizione delle strategie e dello stato di attuazione delle misure di prevenzione consente un monitoraggio efficiente e tempestivo, facilitando così anche l'elaborazione dei dati e le risultanze del monitoraggio stesso.

Con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa successivi l'attività è svolta, conformemente ai parametri di cui all'articolo 147-bis, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e al Regolamento per la disciplina dei controlli interni approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 14.2.2013 e modificato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 21.7.2015), oggetto di comunicazioni ai dirigenti, contenenti analisi, rilievi, raccomandazioni e proposte, nonché direttive cui conformarsi nel caso di riscontrate irregolarità.

Le risultanze del controllo sono trasmesse periodicamente, ai Responsabili dei servizi interessati, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai Revisori dei conti e all'Organismo Indipendente di Valutazione, come documenti utili per la valutazione, e al Consiglio Comunale tramite il suo Presidente.

## **4.2 MONITORAGGIO DELLE MISURE A PRESIDIO DEI FENOMENI CORRUTTIVI**

Molto importante il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi e di trasparenza e sul funzionamento dello strumento di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Il Comune di Nichelino intende rafforzare il ruolo del monitoraggio, come nodo cruciale del processo di gestione del rischio, per verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate e capacità sviluppata dalla strategia di contenimento del rischio corruttivo.

In una logica di gradualità progressiva, i processi e le misure monitorate saranno innanzitutto quelli valutati nell'attività di programmazione maggiormente a rischio, in particolare i processi e le attività che nella prospettiva d'attuazione degli obiettivi del PNRR, comporteranno l'uso di fondi pubblici ad essi correlati, inclusi i fondi strutturali.

Il monitoraggio interesserà anche le misure generali di formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interessi e quelle sulla trasparenza amministrativa.

Il monitoraggio riguarda tutte le fasi di gestione dei rischi, per poter intercettare eventuali rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'obiettivo è considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione, se necessario modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto, eventualmente promuovendone di nuovi.

## 4.3 MONITORAGGIO SULLA TRASPARENZA

Il sistema organizzativo per assicurare la trasparenza, prevista dal D.Lgs. n.33/2013, si fonda sulla responsabilizzazione di ogni ufficio e dei relativi responsabili.

L'attività di monitoraggio sulla trasparenza è funzionale alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione ed in particolare, di quelli orientati al raggiungimento e alla tutela del Valore pubblico, poiché consente il controllo sociale diffuso sull'attività dell'Ente.

Nello specifico occorre verificare se l'Amministrazione ha:

1. individuato misure organizzative che assicurino i flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;
2. individuato i responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati;
3. disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web d'indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente;
4. se i dati, documenti e informazioni sono pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Le risultanze consentono di verificare il rispetto degli obblighi imposti dal D.lgs. n.33/2013 e rispetto alla loro qualità in particolare dall'articolo 6.

Vale rilevare che relativamente ai processi relativi ai contratti pubblici, a seguito della deliberazione ANAC n.601/2023 (modifica della deliberazione 264/2023) si è integrato l'albero della trasparenza allegato al presente piano prevedendo il duplice canale di pubblicazione BDNCP e sito amministrazione trasparente.

Pertanto, ogni dirigente garantirà la corretta pubblicazione anche in BDNCP dei dati obbligatori per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento digitale.

Relativamente agli altri obblighi, il monitoraggio è coordinato dal RPCT, che lo svolge almeno una volta all'anno supportato dal proprio Staff e dal CED.

## 4.4 MONITORAGGIO INTEGRATO DEL PIAO

Il rischio corruttivo è gestito, assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e controllo, in particolare con il ciclo di gestione della performance in modo da rendere sostenibile anche dal punto di vista organizzativo la strategia di prevenzione della corruzione adottata.

In data 12 aprile 2013, l'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'articolo 7, D.Lgs. n.150/2009 e dell'articolo 16, comma 3 del

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ha adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Nichelino, che rafforza ulteriormente l'approccio integrato, tenendo conto degli indicatori di misura, in base a valori e target definiti nel PTCT.

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

Il coordinamento della redazione del PIAO e della sua attuazione sono garantite dalla struttura di vertice dell'ente, rappresentata dal Segretario Generale; di seguito i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio.

<b>Sezione</b>	<b>Soggetto che sovrintende al controllo</b>	<b>Modalità</b>
VALORE PUBBLICO	OIV/NdV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
PERFORMANCE	OIV/NdV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	RPCT  OIV/NdV	Relazione annuale del RPCT sull'attuazione delle misure  Verifica rispetto adempimenti trasparenza di ANAC
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<i>OIV/NdV</i>	Al variare del modello organizzativo
LAVORO AGILE	OIV/NdV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	OIV/NdV	Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali

Periodicamente gli organi di indirizzo politico - amministrativo, Segretario Generale, dirigenti e responsabili, effettuano un confronto sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, per effettuare eventuali interventi correttivi e conseguire un maggiore coordinamento ed integrazione della programmazione delle misure della prevenzione della corruzione e trasparenza con la performance.