

Comune di Marentino

Città metropolitana di Torino

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2024 - 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Allegato A

(alla deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 11.04.2024)

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	4
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026.....	5
Sezione 2: Valore pubblico, Performance, Rischi corruttivi e trasparenza.....	9
Sezione 3: Organizzazione.....	40

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla

mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 deve essere approvato entro il 31 gennaio 2024;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Comune di Marentino</p> <p>Indirizzo: piazza Umberto I, n. 1 – Marentino</p> <p>Codice fiscale: 90003870012</p> <p>Partita IVA: 01865110017</p> <p>Sindaco: Roberto BERARDO</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023): 5</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2023): 1295</p> <p>Telefono: 011.9435412</p> <p>Sito internet: https://www.comune.marentino.to.it/</p> <p>E-mail: info@comune.marentino.to.it</p> <p>PEC: comune.marentino@legalmail.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	<p>NON RICHIESTA PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI. (Pertanto, viene indicato l'atto di approvazione, ma il documento non viene inserito nel PIAO).</p> <p>Documento Unico di Programmazione 2024-2026, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28/09/2023 (contenente anche il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244) e aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 21/12/2023.</p>
Sottosezione di programmazione Performance	<p>La presente sezione contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, in coerenza con il Capo II del D.lgs. n. 150/2009, per gli anni 2024-2026. L'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2024 è in corso di definizione; la sottosezione in esame sarà oggetto di aggiornamento non appena il Piano della Performance 2024 sarà disponibile.</p> <p>La presente sezione contiene altresì la</p>

	<p>programmazione delle azioni positive per le pari opportunità, per il triennio 2024-2026.</p> <p>Il Piano delle azioni positive 2024-2026 è il risultato dell'aggiornamento del Piano delle Azioni positive 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 07/06/2023 e tuttora vigente.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>La presente sezione contiene, per il triennio 2024-2026, in coerenza con le prescrizioni della l. 190/2012, del d.lgs. 33/2013 e del PNA 2022, come aggiornato nel 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la valutazione di impatto del contesto esterno; 2) la valutazione di impatto del contesto interno; 3) la mappatura dei processi; 4) l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi; 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio; 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure; 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013. <p>La presente sezione contiene la conferma del PTPCT adottato quale sezione del PIAO 2023-2025, come approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 30/01/2024.</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>La presente sezione presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, numero di elevate qualificazioni, sulla base di quattro dimensioni: o inquadramento contrattuale (o categorie) o profilo professionale o competenze tecniche (saper fare) o competenze trasversali (saper essere - soft skill); - numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa; - eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.
<p>Sottosezione di programmazione</p>	<p>Il Regolamento sul Lavoro Agile è stato approvato con</p>

Organizzazione del lavoro agile	la deliberazione di Giunta n. 32 del 07/06/2023 di modifica e integrazione nel PIAO 2023/2025.
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<p>La presente sezione contiene la consistenza di personale al 31/12/2023, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni; 2) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 3) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; 4) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali. <p>Il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei conti con Verbale n. 4 del 10.04.2024 acquisito con Prot. n. 2144 del 11.04.2024.</p> <p>Per quanto concerne la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, essa sarà oggetto di individuazione all'interno del DUP 2024/2026, mediante apposito aggiornamento con deliberazione del Consiglio comunale.</p>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

NON RICHIESTO PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

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

COMUNE DI MARENTINO
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO
PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024 - 2026

PREMESSA

Gli Enti locali, ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, devono per primi promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità, il Comune di Marentino adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 198/2006.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano, il personale dipendente e le organizzazioni sindacali potranno presentare pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti all'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

FONTI NORMATIVE

Il Decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", all'art. 48 prevede "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici (omissis) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".

L'art. 42 dello stesso Decreto legislativo recita: "1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. 2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di: a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e

professionale e gli strumenti della formazione; c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo; e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi”.

SITUAZIONE ATTUALE

La situazione attuale del personale dipendente in servizio (al 31.12.2023), a tempo determinato e indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI n. 5 di cui: DONNE N. 3 UOMINI N. 2 Oltre al Segretario Comunale, donna. La situazione organica, per i quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata: Responsabili di Servizio DONNE N. 1; UOMINI N. 1 TOTALE N. 2 (oltre alle funzioni dirigenziali attribuite al Segretario comunale).

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. valorizzare la formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
2. porre attenzione al benessere lavorativo e alla tutela dell'ambiente di lavoro;
3. garantire forme di conciliazione vita -lavoro;
4. implementare l'accessibilità fisica e digitale del Comune.

Relativamente alla formazione, l'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pone quale condizione necessaria e indifferibile dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino ed alle imprese.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che l'ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai Responsabili di Servizio, in termini di

comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

In quest'ottica, sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche e adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni e una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Per quanto riguarda infine le forme di conciliazione vita-lavoro, si vuole dare impulso alle misure di flessibilità del rapporto di lavoro con l'obiettivo di favorire la valorizzazione del personale e, nello stesso tempo, di promuovere l'adozione di modelli organizzativi più coerenti con i bisogni delle lavoratrici/dei lavoratori sempre tenendo presente le esigenze di erogazione dei servizi alla cittadinanza.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, oltre al rispetto delle prescrizioni normative alle quali si fa rinvio, individua le seguenti azioni positive da attivare.

Obiettivo: formazione

Azione n. 1 Destinatari Tutti i/le dipendenti, con particolare attenzione per i neo-assunti.
Obiettivo Fornire ai/alle neo dipendenti indicazioni di base sulla struttura, sul contesto dell'ente, sulla normativa trasversale [anticorruzione, obblighi di trasparenza] e sulle procedure interne
Descrizione dell'intervento Organizzazione interna di corsi di formazione/orientamento

Azione n. 2 Destinatari Tutti i/le dipendenti Obiettivo Consentire a tutti i dipendenti, uomini e donne, parità di accesso alla formazione
Descrizione dell'intervento Agevolare la frequenza di corsi di formazione compatibili con le esigenze di conciliazione vita-lavoro
Obiettivo benessere lavorativo e tutela ambiente di lavoro

Azione n. 1 Destinatari Tutti i/le dipendenti, con particolare attenzione per i neo-assunti
Obiettivo Garantire buone forme di comunicazione interna e condivisione di obiettivi e decisioni
Descrizione dell'intervento Verifiche periodiche a cura del Segretario comunale sullo stato di benessere lavorativo con appositi colloqui riservati con il personale dipendente.

Obiettivo: forme di conciliazione vita-lavoro

Azione n. 1 Destinatari Tutti i/le dipendenti, con particolare attenzione per i neo-assunti
Obiettivo Ferie solidali
Descrizione dell'intervento Informazione e sensibilizzazione dei dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal nuovo CCNL 21 maggio 2018

Azione n. 2 Destinatari Tutti i/le dipendenti, con particolare attenzione per i neo-assunti

Obiettivo: Flessibilità nella gestione degli orari di lavoro Descrizione dell'intervento: Consentire forme di flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro avvalendosi, oltre che

dei permessi previsti da legge/contratto, anche di eventuali diverse e temporanee articolazioni dell'orario.

Obiettivo: Attuazione delle disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità - DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Settori e Servizi

Finalità strategica: In seguito alle disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità contenute nel DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222, sarà necessario attuare tale normativa all'interno dell'Ente.

Azione positiva 1: Si dovrà procedere ad individuare un responsabile, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione e comunicare il nominativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Successivamente occorrerà coinvolgere le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore nella definizione degli obiettivi di attuazione della normativa.

Azione positiva 2: Aggiornamento nella carta dei servizi dei livelli di qualità del servizio erogato relativamente alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità.

RISORSE NECESSARIE - MONITORAGGIO

Il Comune di Marentino si impegna ad assicurare le risorse necessarie per il raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Il Piano triennale sarà oggetto di monitoraggio e di aggiornamento annuale secondo le forme e le tempistiche definite dal C.U.G.

DURATA

Il presente Piano ha validità triennale, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e verrà pubblicato sul sito dell'Ente. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del C.U.G., delle rappresentanze sindacali e del personale. Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano di azioni positive

Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Rischi corruttivi e trasparenza

(art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

Allegato 1:

A - Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi

B - Analisi dei rischi

C - Individuazione e programmazione delle misure

C1 - Individuazione delle principali misure per aree di rischio

D - Misure di gestione del rischio generiche

D1 - Misure di gestione del rischio specifiche

E - Obblighi di pubblicazione

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

All'interno del Comune di Marentino, il RPCT è stato nominato con decreto sindacale n. 10 del 25.10.2022 nella figura del segretario comunale dott.ssa Stefania Agresta.

Per il triennio 2024 - 2026, a seguito di aggiornamento del PTPCT 2023/2025, la predisposizione della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", è così costituita:

- **Analisi del contesto esterno**

L'Autorità nazionale anticorruzione ha decretato che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015). Il PNA 2022, nell'analisi del contesto esterno, afferma come opportuno il confronto con gli stakeholder esterni mediante le forme di ascolto in grado di assicurare una partecipazione effettiva dei portatori di interesse. A tale forma di consultazione è stato dato seguito mediante avviso pubblico sul sito web istituzionale dell'ente, con scadenza per le relative osservazioni entro e non oltre il giorno 10.01.2023. Come già anticipato nella parte precedente, non sono pervenute osservazioni.

Secondo i dati contenuti nella *"Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia"* (secondo semestre 2021) trasmessa dal Ministro Lamorgese alla Camera dei Deputati e al Senato della Repubblica in data 15.09.2022 emerge in tema di criminalità organizzata per la regione piemontese e, e quindi anche per la provincia torinese, quanto dichiarato: *"Significative pronunce giudiziarie ed importanti evidenze investigative danno prova di come il Piemonte sia un territorio eletto dalle mafie e in particolare dalla criminalità organizzata calabrese il cui radicamento in Regione è risalente nel tempo e trova le sue origini nel fenomeno migratorio degli anni '50. Dalle prime cellule di 'ndrangheta si è arrivati peraltro e nel tempo Tra le cause dell'insediamento delle consorterie criminali organizzate inoltre si ricorda la presenza nella Regione di condannati a regime detentivo differenziato presso le Case Circondariali di Novara e di Cuneo fattore di tradizionale richiamo per i familiari dei detenuti che tendono a stabilirsi nelle aree limitrofe creando presupposti di radicamento. Anche in Piemonte le consorterie criminali tendono ad agire sotto traccia facendo ricorso ad azioni violente solo quale extrema ratio in ossequio alla necessità di perseguire le proprie finalità illecite senza suscitare l'attenzione delle forze*

dell'ordine. La propensione delle organizzazioni mafiose alla penetrazione del tessuto socio-economico anche nel Piemonte è confermata dagli esiti dell'operazione "Platinum – Dia"³⁴ conclusa dalla DIA unitamente alla Kriminalpolizeidirektion di Friedrichshafen (D) ed alla Polizia economico-finanziaria di Ulm (D) nell'ambito di una Squadra Investigativa Comune (Joint Investigation Team) con l'esecuzione di 33 misure restrittive nel mese di maggio 2021 in Italia, Germania, Romania e Spagna. Ulteriori sviluppi investigativi svolti nel secondo semestre del 2021 hanno consentito di individuare tra l'altro un sodalizio dedito all'importazione e commercializzazione di numerose autovetture provenienti dall'estero in prevalenza dalla Germania in evasione totale o parziale delle imposte. Stesso dicasi per l'operazione "Ofanto"³⁵ conclusa dalla DIA nel mese di novembre 2021 che ha permesso di individuare il commercialista di taluni personaggi ritenuti vicini ai clan 'ndranghetisti operanti nella provincia di Torino ed in altre aree dell'Italia settentrionale responsabile di diversi delitti quali il trasferimento fraudolento di valori ed emissione e annotazione di fatture per operazioni inesistenti per cui è stato condannato in primo grado alla pena di 6 anni di reclusione. Parimenti si segnala l'operazione "Cavallo di Troia"³⁶ conclusa il 1 dicembre 2021 dalla Guardia di finanza che ha consentito di individuare un sodalizio criminale dedito alla commissione di articolate frodi fiscali e fallimentari in grado di generare profitti illeciti per circa 2,5 milioni di euro. Tra l'altro importanti inchieste degli ultimi anni – per citarne alcune si ricordano le operazioni "Crimine" (2010), "Minotauro" (2011), "Maglio" (2011), "Colpo di Coda" (2012), "Esilio", "Val Gallone" (2013), "San Michele" (2014) e "Barbarossa" (2018) – hanno fornito puntuale riscontro circa l'esatta indicazione nell'area dell'esistenza di strutturati organismi mafiosi calabresi [...]. In Piemonte i gruppi di origine 'ndranghetista esercitano la propria egemonia criminale lasciando spazio anche a cellule criminali di diversa matrice e come quelle riconducibili a cosa nostra in ragione di una condivisa e diffusa reciproca accettazione. Per quanto concerne i sodalizi stranieri si annovererebbe la presenza di gruppi criminali albanese, romena ed africana in particolare nigeriana connotati da una significativa vivacità criminale.

La medesima relazione prosegue, a pagina 460, evidenziando come "La provincia di Torino evidenzia un contesto delinquenziale particolarmente articolato e variegato composto da gruppi criminali autoctoni ed alloctoni che coesistono ricoprendo tuttavia un ruolo di secondo piano rispetto a quello interpretato dalla 'ndrangheta. Qui le consorterie criminali prediligono una strategia silente finalizzata all'infiltrazione del tessuto socio-economico e alla scalata dei gangli della cosa pubblica non disdegnando se necessario il ricorso ad atti di violenza per il perseguimento delle proprie finalità illecite. Le attività investigative e le evidenze giudiziarie degli ultimi anni come già detto hanno rilevato in provincia di Torino⁴² l'operatività di diverse strutture 'ndranghetiste".

• **Analisi del contesto interno**

Si rimanda, per una disamina sulla struttura organizzativa dell'ente, alla sezione 3.1 del presente piano, nonché alla deliberazione della giunta comunale n. 4 del 16.01.2019 con cui è stata approvata la riorganizzazione dell'Ente, modificando l'art. 7 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevedendo le tre aree presenti nella sezione 3.1 sopraccitata e nella deliberazione di giunta predetta: area amministrativa, area tecnica e area finanziaria.

Ai sensi dell'articolo 7 comma 3 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi "Agli uffici sono preposti dipendenti appartenenti alla categoria D". L'affidamento dell'incarico di Responsabile di Servizio può essere affidato anche ai componenti dell'organo esecutivo ai sensi del comma 23 dell'articolo 53 della legge 23 dicembre 2000 n. 388, come modificato dal comma 4 dell'art. 29 della legge 29 dicembre 2001

n. 488". In merito alla direzione delle aree in questione, si rinvia alla sezione 3.1 del presente piano.

- **Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**

La mappatura dei processi e catalogo dei rischi sono rappresentati all'interno dell'allegato A al presente piano.

- **Analisi dei rischi e loro ponderazione**

L'analisi dei rischi è rappresentata all'interno dell'allegato B, mentre la loro ponderazione all'interno dell'allegato C al presente piano.

- **Misure generali e misure specifiche per il trattamento del rischio**

Le misure generali per il trattamento del rischio sono evidenziate all'interno dell'allegato D al presente piano, mentre quelle di carattere specifico sono enucleate all'interno dell'allegato D-1.

- **Obblighi di trasparenza**

Gli obblighi di pubblicazione e trasparenza sono rappresentati all'interno dell'allegato E al piano; l'allegato E1 evidenzia, invece, gli obblighi di pubblicazione e trasparenza in materia di contratti sostitutivi degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017).

Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Struttura organizzativa

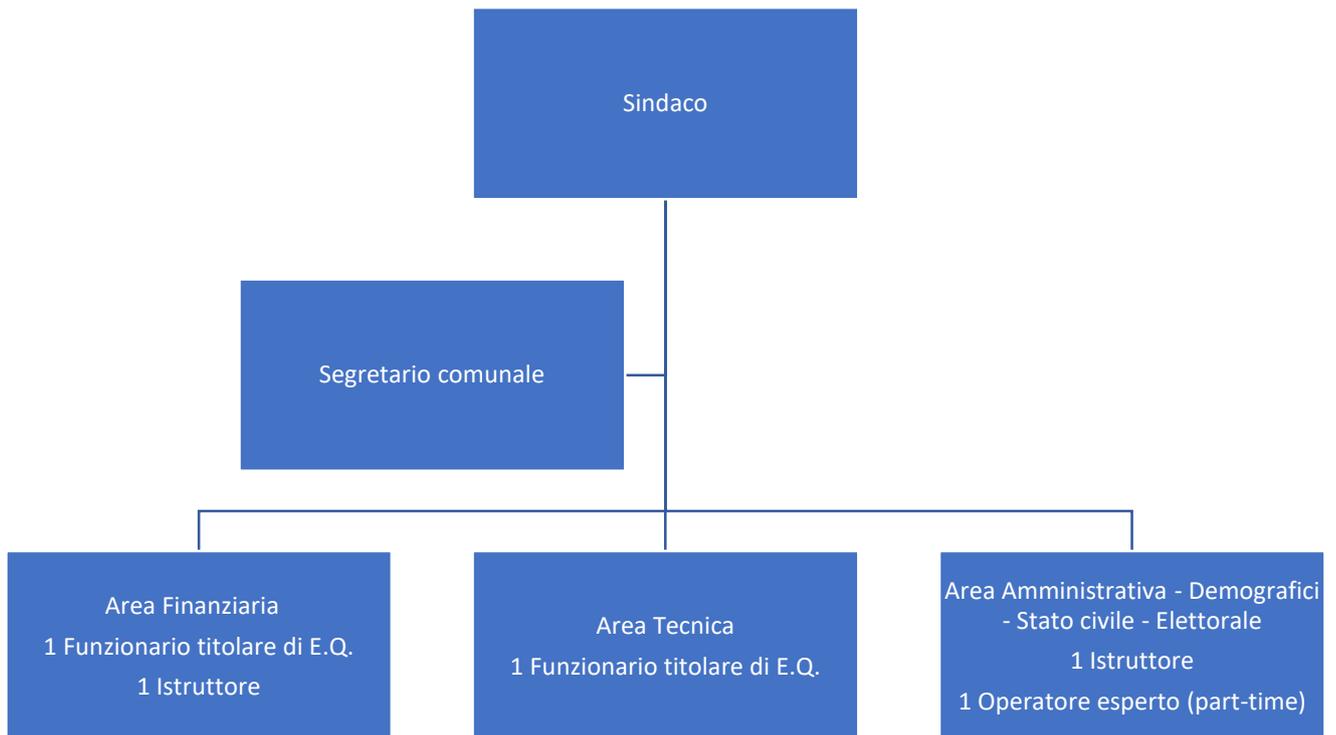
(art. 4, 1 comma, lett. a) del DM 30/6/2022 n. 132)

Con deliberazione della giunta comunale n. 4 del 16.01.2019 è stata approvata la riorganizzazione dell'Ente, modificando l'art. 7 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevedendo tre aree così articolate:

AREE	SERVIZI	FUNZIONI
AREA AMMINISTRATIVA	Segreteria - Personale -Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, Statistica)	Tutte le attività legate alla segreteria (gestione delibere/ determine, patrocini econtributi, Protocollo, URP) gestione amministrativa del personale e salario accessorio; attività connesse ai servizi demografici e statistici
AREA TECNICA	Urbanistica ed Edilizia, Ambiente e Patrimonio, Sicurezza e Vigilanza, Servizi Informativi, Agricoltura e Commercio	Tutte le competenze in materia urbanistica ed edilizia (privata e pubblica), Manutenzione del territorio e Lavori pubblici, Ediliziae Trasporto scolastico, Gestione del patrimonio (utenze, I.P., ecc.),Gestione della Fiera del Miele (con il supporto di tutti gli uffici), Funzioni della Polizia locale per quanto compatibile con le figure presenti, Protezione civile, sicurezza sul lavoro, Informatica, Agricoltura e Commercio.
AREA FINANZIARIA	Ragioneria, Tributi, Affari generali, Istruzione, Socio-assistenziale, Sport, turismo e cultura	Programmazione e gestione contabile, IVA, economato; trattamento economico del personale, tributi, tutte le materie legate agli affari istituzionali (indennità amministratori, quote associative, ecc. e in generale tutto quanto occorra per il funzionamento dell'ente), servizi scolastici e socio-assistenziali, Sport, turismoe cultura.

Sulla base di quanto sopra definito, le Aree Tecnica e Finanziaria sono poste sotto la responsabilità dei due Funzionari a tempo pieno titolari di incarico di EQ; il Segretario comunale è preposto all'Area Amministrativa. Nell'Area Finanziaria è incardinata, altresì, una figura di Istruttore amministrativo - contabile a tempo pieno; nell'area Amministrativa, invece, sono incardinate n. 2 figure: un Collaboratore amministrativo a tempo parziale, appartenente all'area degli operatori esperti e un Istruttore amministrativo.

L'organigramma del Comune di Marentino è raffigurato come segue:



Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Piano triennale del fabbisogno di personale

(art. 4, 1 comma, lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

CONSISTENZA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MARENTINO AL 31.12.2023

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Area dei Funzionari	2	2	
Area degli Istruttori	2	2	
Area degli Operatori esperti	1	1	
Area degli Operatori	0	0	
TOTALE	5	5	

PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Sulla base dei dati attualmente a disposizione e delle necessità dell'amministrazione, si ritiene di effettuare la seguente programmazione per il triennio 2024-2026:

ANNO 2024:

- assunzione di un dipendente Area degli Istruttori da destinare al Servizio tecnico, in sostituzione del dipendente cessato dal servizio il 15/12/2022.

Nel corso del 2023 si è cercato di dare copertura al posto vacante di organico mediante l'esperimento di una procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 D.lgs. 165/2001, che non ha però prodotto un esito fruttuoso.

Nel corso 2024, pertanto, l'Amministrazione intende procedere all'assunzione di un Istruttore mediante lo scorrimento di graduatorie attive presso altri enti, ovvero attivare una nuova procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 D.lgs. 165/2001, ovvero, in subordine, bandire un concorso pubblico.

L'amministrazione si riserva di procedere ad un'assunzione a tempo parziale, nel caso in cui mediante le due procedure preferenzialmente individuate (scorrimento graduatoria o mobilità volontaria) risulti possibile reperire con celerità una risorsa da destinare all'Ufficio tecnico.

ANNO 2025:

- Nell'anno 2026 non sono previste cessazioni e pertanto non si prevedono nuove assunzioni.

ANNO 2026:

- Nell'anno 2026 non sono previste cessazioni e pertanto non si prevedono nuove assunzioni.

L'Ente procederà, ove ne ravvisi la necessità per esigenze straordinarie e urgenti e per il migliore funzionamento dei servizi, ad eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato, entro i limiti di spesa previsti per personale flessibile di cui all'art. 9, comma 8, del D.L. 78/2010, convertito con modifiche dalla L. 122/2010, come modificato da ultimo dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014.

Nel triennio 2024-2026 si procederà in ogni caso alla sostituzione di eventuali cessazioni

che dovessero intervenire nel periodo in oggetto, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di facoltà assunzionali e limiti alla spesa di personale.

STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

L'Art. 55 "Destinatari e processi della formazione" del CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, stabilisce che "Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali".

Questo riprende quanto introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che definisce che le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Questo percorso viene ulteriormente rafforzato dalla Direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", nella quale mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

In questo contesto l'Ente si pone l'obiettivo di approvare e applicare il Piano della Formazione per favorire la crescita dei suoi dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Il Piano di formazione del personale, non appena disponibile, verrà inserito organicamente all'interno del PIAO mediante aggiornamento dello stesso.

SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEденZE DI PERSONALE

A seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Marentino non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali. La Giunta Comunale con propria deliberazione n. 77 del 19/12/2023 ha effettuato la "Ricognizione eccedenze di personale 2024/2026" rilevando che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente.

CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE DI MARENTINO

La capacità assunzionale a tempo indeterminato dell'Amministrazione è calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, in particolare in base a quanto previsto dall'art. 33, 2 comma,

D.l. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019 e dal successivo D.M. 17.03.2020. La capacità assunzionale del Comune sarà oggetto di individuazione all'interno del DUP 2024/2026, mediante aggiornamento dello stesso con deliberazione del Consiglio comunale.