

**Comune di Rivalba**  
**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. \_\_ del \_\_)

# 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

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<p>Comune di Rivalba</p> <p>Indirizzo: via Roma 1 – Rivalba</p> <p>Codice fiscale: 82500550015</p> <p>Partita IVA: 02053720013</p> <p>Sindaco: Davide ROSSO</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023): 5</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2023): 1151</p> <p>Telefono: 011.9604527</p> <p>Sito internet: <a href="https://www.comune.rivalba.to.it/">https://www.comune.rivalba.to.it/</a></p> <p>E-mail: <a href="mailto:info@comune.rivalba.to.it">info@comune.rivalba.to.it</a></p> <p>PEC: <a href="mailto:protocollo@pec.comune.rivalba.to.it">protocollo@pec.comune.rivalba.to.it</a></p>	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	<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. 35 del 14/12/2023.</p>
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	<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 stato trasmesso alla Consigliera regionale di parità con prot. n. 566 del 08.02.2024.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Rischi corruttivi e trasparenza</b></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"> <li>1) la valutazione di impatto del contesto esterno;</li> <li>2) la valutazione di impatto del contesto interno;</li> <li>3) la mappatura dei processi;</li> <li>4) l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi;</li> <li>5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;</li> <li>6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;</li> <li>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.</li> </ol> <p>La presente sezione contiene la conferma del PTPCT adottato quale sezione del PIAO 2023-2025, come approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 30/01/2024.</p>
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<p><b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Struttura organizzativa</b></p>	<p>La presente sezione presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organigramma;</li> <li>- 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);</li> <li>- numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;</li> <li>- eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.</li> </ul>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>L'organizzazione del lavoro agile è in corso di definizione. La sottosezione in esame sarà oggetto di aggiornamento non appena il lavoro agile sarà</p>

	regolamentato.
<p><b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<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"> <li>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;</li> <li>2) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;</li> <li>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;</li> <li>4) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.</li> </ol> <p>Il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 ha ottenuto il parere del Revisore dei conti con Prot. n. 1694 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.

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2024-2026

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e successive modificazioni ed integrazioni, di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e al D.Lgs. 01 aprile 2006, n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive (PAP) per il triennio 2024-2026.

Il Piano delle azioni positive è stato assorbito nella sottosezione 2.2.3 "Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere" della sezione 2.2 "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. f) del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, second cui "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)".

Nonostante la non obbligatorietà dell'inserimento del PAP all'interno del PIAO, avendo il Comune di Rivalba meno di 50 dipendenti, si è deciso di inserire il Piano medesimo organicamente nel PIAO, di modo da disporre di un unico documento programmatico, in grado di definire la performance dei dipendenti sia sotto il profilo delle pari opportunità, sia degli obiettivi da perseguire nel triennio di riferimento.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza in senso formale, ma in ossequio all'uguaglianza sostanziale, ai sensi dell'art. 3 Costituzione, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo 01 aprile 2006, n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel Lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamano la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tenuto conto dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle amministrazioni pubbliche", che apporta alcune modifiche al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In considerazione di quanto sopra esposto, con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	totale
Donne	1	1	2	/	4

Uomini	/	/	1	/	1
--------	---	---	---	---	---

Il Segretario comunale è di sesso femminile.

Il Responsabile del Servizio, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, è una donna.

Anche al Segretario Comunale e al Sindaco pro-tempore, il primo di sesso femminile e il secondo di sesso maschile, sono state conferite funzioni di responsabilità, ma non sono da computare all'interno del personale summenzionato e rappresentato nella tabella di cui sopra.

## **OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### **1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

**Obiettivo:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali.

**Finalità strategiche:** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

**Azione positiva 1:** I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici *e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.*

**Azione positiva 2:** Predisporre riunioni con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Responsabili Settori/Servizi - Segretario comunale.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti

### **2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO**

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

**Finalità strategiche:** Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

**Azione positiva 1:** Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a

particolari esigenze familiari e personali.

**Azione positiva 2:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

**Azione positiva 3:** L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili Settori/Servizi – Segretario comunale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

## 2. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Finalità strategica:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**Azione positiva 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Segretario Comunale

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

## 3. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

**Finalità strategica:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.

**Azione positiva 2:** Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Segretario comunale.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settori e Servizi, a tutti i cittadini.

#### **4. Descrizione Intervento: ACCESSIBILITA'**

**Obiettivo:** Adozione regolamenti inerenti alle tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

**Finalità strategica:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** Programmare incontri rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Ufficio Personale e Segretario comunale.

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

#### **5. Descrizione Intervento: INCLUSIONE**

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

**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.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Ufficio Personale e Segretario comunale.

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

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026).

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito internet istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

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 trasparenza

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 Rivalba, il RPCT è stato nominato con decreto sindacale n. 3 del 06.07.2023 nella figura del segretario comunale dott.ssa Stefania Agresta.

Per il triennio 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 il giorno 10.01.2023. Non sono pervenute osservazioni a riguardo.

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 sottotraccia 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 socioeconomico anche nel Piemonte è confermata dagli esiti dell'operazione "Platinum - Dia"<sup>34</sup> 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"<sup>35</sup> 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"<sup>36</sup> 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 allogeni 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 socioeconomico 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 Torino<sup>42</sup> l'operatività di diverse strutture 'ndranghetiste".

- Analisi del contesto interno

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato modificato e riapprovato con deliberazione della giunta comunale n. 5 del 24.01.2014. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del predetto regolamento, primo e secondo comma, "1. L'organizzazione del Comune si articola in Aree. 2. L'area è la struttura organizzativa, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità coordinata e diretta dal titolare di P.O. essa è finalizzata alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente".

Le aree istituite sono tre e sono le seguenti:

- AREA AMMINISTRATIVA - CONTABILE - SCOLASTICA - CULTURA E TEMPO LIBERO - SPORT - SOCIO ASSISTENZIALE - TRIBUTI, posto sotto la responsabilità di una dipendente afferente all'area contrattuale dei funzionari e dell'elevata qualificazione (già categoria D3). Nella stessa area è altresì presente una dipendente afferente all'area degli operatori esperti (già categoria B5);

- AREA SEGRETERIA - DEMOGRAFICI - UFFICIO ELETTORALE - STATO CIVILE - PERSONALE - COMMERCIO E VIGILANZA, posta sotto la responsabilità del Segretario comunale. Nella medesima area sono incardinate n. 2 risorse umane: la prima afferisce all'area contrattuale degli istruttori (già categoria C5); la seconda, invece, afferisce all'area degli operatori esperti (già categoria B3);

- AREA URBANISTICA - EDILIZIA - LAVORI PUBBLICI E MANUTENTIVI - PROTEZIONE CIVILE, posta sotto la responsabilità del sindaco Geom. Davide Rosso, giusta deliberazione di giunta comunale n. 72 del 14.12.2023. Alla presente area afferisce un dipendente inquadrato nell'area contrattuale degli istruttori e un dipendente inquadrato nell'area degli operatori esperti (già categoria B2).

Come da dotazione organica approvata deliberazione di giunta comunale n. 16 del 30.03.2023 (allegato B alla medesima), risulta n. 1 posto vacante in questa area, nella fattispecie: n. 1 posto relativo all'area contrattuale dei funzionari e dell'elevata qualificazione (già categoria D).

I dipendenti in servizio alla data di approvazione del presente PIAO sono sei (6).

- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

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

- Analisi dei rischi e loro ponderazione

L'analisi dei rischi è rappresentata all'interno dell'allegato n. BB, mentre la loro ponderazione all'interno dell'allegato n. CC 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 DD al presente piano, mentre quelle di carattere specifico sono enucleate all'interno dell'allegato DD-1.

- Obblighi di trasparenza

Gli obblighi di pubblicazione e trasparenza sono rappresentati all'interno dell'allegato EE al piano; l'allegato EE1 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)

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato modificato e riapprovato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 24.01.2014.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del predetto regolamento, primo e secondo comma, "1. L'organizzazione del Comune si articola in Aree. 2. L'area è la struttura organizzativa, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità coordinata e diretta dal titolare di P.O. essa è finalizzata alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente".

Come già precisato nella Sezione 2.2 - Rischi corruttivi e trasparenza, in tema di analisi del contesto interno, la struttura amministrativa del Comune di Rivalba si compone delle seguenti aree:

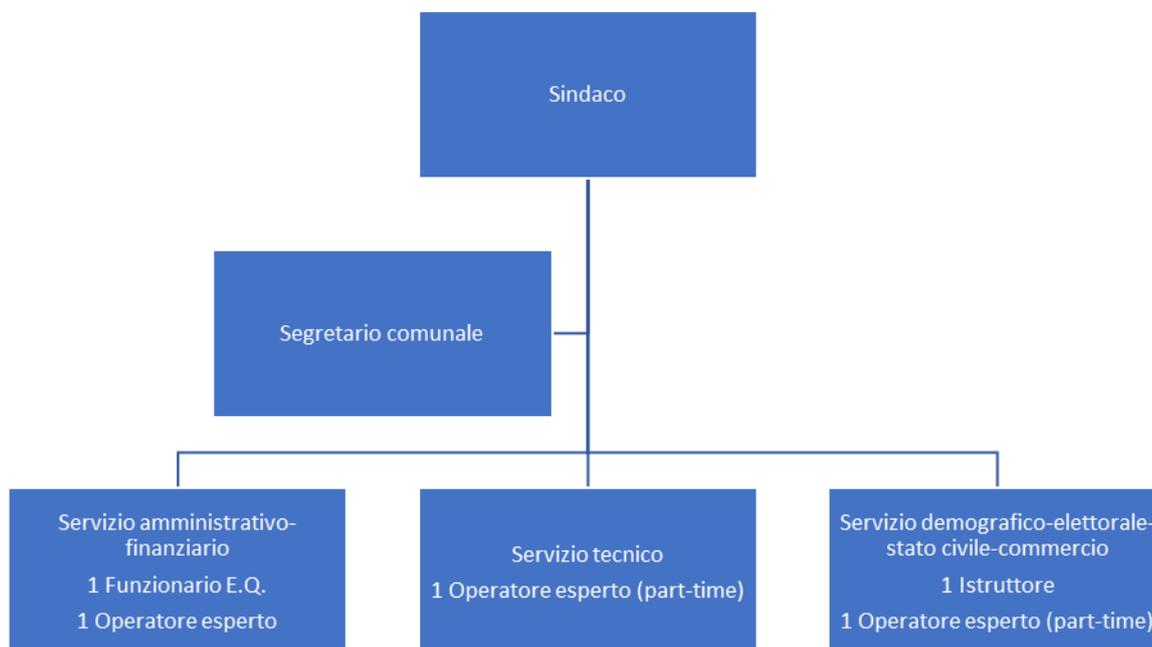
- AREA AMMINISTRATIVA - CONTABILE - SCOLASTICA - CULTURA E TEMPO LIBERO - SPORT - SOCIO ASSISTENZIALE - TRIBUTI, posto sotto la responsabilità di una dipendente afferente all'area contrattuale dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (già categoria D3). Nella stessa area è altresì presente una dipendente afferente all'area degli operatori esperti (già categoria B5);

- AREA SEGRETERIA - DEMOGRAFICI - UFFICIO ELETTORALE - STATO CIVILE - PERSONALE - COMMERCIO E VIGILANZA, posta sotto la responsabilità del Segretario comunale. Nella medesima area sono incardinate n. 2 risorse umane: la prima afferisce all'area contrattuale degli istruttori (già categoria C5); la seconda, part-time al 50% invece, afferisce all'area degli operatori esperti (già categoria B3);

- AREA URBANISTICA - EDILIZIA - LAVORI PUBBLICI E MANUTENTIVI - PROTEZIONE CIVILE, posta sotto la responsabilità del sindaco Geom. Davide Rosso, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 72 del 14.12.2023. Alla presente area afferisce un dipendente inquadrato nell'area contrattuale degli operatori esperti (già categoria B2) part-time al 94,45%. Come da dotazione organica approvata deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 30.03.2023 (allegato B alla medesima), risultano n. 2 posti vacanti in questa area, nella fattispecie: n. 1 posto relativo all'area contrattuale dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (già categoria D) e n. 1 posto per un Istruttore (già categoria C). La definizione delle modalità di copertura dei posti vacanti nel triennio 2024-2026 è oggetto di analisi nelle successive sottosezioni.

I dipendenti in servizio alla data di approvazione del presente PIAO sono cinque (5).

L'organigramma del Comune di Rivalba è rappresentato 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 RIVALBA AL 31.12.2023

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Area dei Funzionari	1	1	
Area degli Istruttori	1	1	
Area degli Operatori esperti	3	3	
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 dei Funzionari da destinare al Servizio tecnico, in sostituzione del dipendente cessato dal servizio il 17/12/2022.

Ad inizio 2024, a seguito dell'espletamento del concorso pubblico per esami, bandito dal Comune di Rivalba con determinazione n. 123/5 del 23/11/2023 e conclusosi con la pubblicazione della graduatoria di merito in data 18.01.2024, come approvata con determinazione n. 3, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore tecnico geometra, si era proceduto all'assunzione del vincitore, il quale ha tuttavia rassegnato le proprie dimissioni in data 15.03.2024.

A seguito delle dimissioni rassegnate dal dipendente, l'Amministrazione intende prioritariamente fornire copertura all'Ufficio tecnico mediante il reclutamento di un Funzionario, anziché di un Istruttore.

Per tale ragione si intende dare corso alla copertura del posto vacante in organico mediante concorso pubblico, da espletarsi nel corso del 2024.

- assunzione di un dipendente a tempo pieno e indeterminato Area degli Istruttori da destinare al Servizio Amministrativo contabile, mediante progressione tra le aree, ai sensi dell'art. 15 CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

L'Amministrazione intende procedere allo svolgimento della procedura volta alla progressione di un dipendente dall'area degli Operatori esperti all'area degli Istruttori, secondo la procedura ordinaria.

#### ANNO 2025:

- Nell'anno 2025 è prevista una cessazione dal servizio per pensionamento di una dipendente part-time appartenente all'Area degli Operatori esperti, inquadrata nel Settore Demografici, Elettorale, Commercio, Vigilanza e Personale.

Nell'anno 2025 si prevede pertanto di sostituire la risorsa, attraverso l'utilizzo della mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 ovvero mediante concorso pubblico.

L'amministrazione si riserva di sostituire la risorsa destinandola al medesimo o ad altro

Servizio, previa, in tale evenienza, modifica della struttura organizzativa dell'Ente.

#### 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.

### **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 Rivalba non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali.

## **CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE DI RIVALBA**

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.