

COMUNE DI LEINI

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027**

(Art. 6 commi da 1 a 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021)

INDICE

PREMESSA

Riferimenti normativi

1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 Contesto esterno

1.2 Contesto interno

Organigramma dell'Ente

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Dotazioni strumentali e informatiche

2.2 Performance

Processo seguito per la predisposizione del Piano

Programmi strategici ed obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2025

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Premessa: quadro normativo di riferimento

2.3.2 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

2.3.3 Valutazione di impatto del contesto

CONTESTO ESTERNO

CONTESTO INTERNO

Organi di governo e dipendenti comunali

Macrostruttura

Controllo del territorio

2.3.4 Mappatura dei processi

Misure generali di prevenzione

Rotazione straordinaria

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

2.3.5 Sistema di gestione del rischio – Obiettivi per la prevenzione della corruzione

2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

[2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza](#)

Quadro normativo

Misure adottate dal Comune di Leini

Tabella obblighi pubblicazione

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

[3.1.1 Struttura organizzativa](#)

[3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere - Piano delle azioni positive 2025/2027](#)

Quadro normativo

Consuntivo 2023/2024 e azione programmatica 2025/2026

Ambito d'azione: analisi dati del personale

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Quadro normativo

4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO

PREMESSA¹

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle Pubbliche Amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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 D.L. 9 giugno 2021 n. 80 (di seguito Decreto), convertito con modificazioni in L. 6 agosto 2021 n. 113, e così come modificato dagli artt. 3 e 5 del D. Lgs. 13 dicembre 2023 n. 222, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012, del D.Lgs. n. 33/2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

¹ Il presente documento potrà essere modificato e integrato sulla base di ulteriori dati ed aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino.

1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI LEINI

Indirizzo: Piazza Vittorio Emanuele II, 1

Codice fiscale/Partita IVA: 01777400019

Rappresentante legale: Luca TORELLA

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 78 (di cui due con un contratto a tempo determinato)

Telefono: 011.9986311

Sito internet: www.comune.leini.to.it

E-mail: affari.generali@comune.leini.to.it

PEC: comune.leini.to@cert.legalmail.it

1.1 Contesto esterno

Il contesto politico e finanziario degli ultimi anni è caratterizzato da una grandissima incertezza e segnato dalla guerra in Ucraina, da una grave crisi energetica e dal conflitto Israeliano-palestinese, che incidono fortemente nelle nostre economie. A quanto detto si aggiunga che negli ultimi anni sono sempre più evidenti gli effetti del cambiamento climatico con conseguenze dirette sulle colture e sulle effettive possibilità di vita in alcuni paesi del mondo: fattori che hanno contribuito all'incremento del flusso migratorio nei paesi europei.

Per questi motivi i rischi per la situazione socio-economica rimangono elevati e dipendono fortemente dall'evoluzione dei predetti eventi ed in particolare dalle loro implicazioni per gli approvvigionamenti delle materie prime, ma anche dei prodotti alimentari.

In questo contesto appare plausibile che i principali riflessi negativi coinvolgeranno le fasce sociali più deboli, con il rischio che si possa verificare una recrudescenza dei fenomeni legati alla criminalità organizzata, al mondo dell'usura e della microcriminalità. È pertanto necessario porre in essere tutte le azioni e gli strumenti di cui l'Amministrazione ed i singoli settori dispongono per prevenire le ipotesi su indicate.

Quanto è avvenuto ed avviene in Europa e nel mondo ha riflessi negativi anche sull'economia italiana e quindi sul territorio di Leini. Per una più attenta disamina si rinvia alla sezione strategica del DUP approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 19.12.2024².

² Si evidenzia che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 19.12.2024 è stato approvato l'aggiornamento al DUP, già approvato con precedente deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 24.09.2024.

1.2 Contesto interno

“Contesto generale

Il programma è stato redatto con la convinzione che le Istituzioni debbano dare ai cittadini segnali di efficienza, di rispetto e di partecipazione condivisa.

In tale contesto, il nostro obiettivo primario è che le persone con i loro diritti e doveri, le relazioni umane, la dignità, il lavoro, il rapporto con l'ambiente che li circonda, tornino al centro dell'azione amministrativa.

In altri termini, bisogna aumentare la fiducia dei cittadini nelle Istituzioni, amministrando con serietà, competenza, sobrietà, spirito di servizio e nel rispetto delle regole.

Uno degli strumenti per rendere possibili questi obiettivi sarà quello di mantenere una comunicazione dedicata ed efficace, a beneficio di un miglior rapporto tra cittadino e Amministrazione.

Proponiamo nuove idee, che permetteranno di avviare quelle trasformazioni di ammodernamento, abbellimento, e riqualificazione della nostra città, pur avendo presente che i giovani, i ceti medio bassi, le piccole e medio imprese, il commercio e l'artigianato, gli anziani, hanno affrontato con grande fatica questi anni.

Solo una adeguata programmazione permetterà di offrire nuovi servizi, nuove strutture per il patrimonio pubblico, con un'attenzione alla modernizzazione della macchina comunale e ad un'attenzione alla spesa pubblica, che diventi un elemento costante dell'azione amministrativa.

Il Documento Unico di Programmazione deve fotografare un processo in itinere: l'attuazione degli obiettivi di mandato. Come in ogni processo, gli elementi fondamentali sono il punto di partenza e quello di arrivo, unitamente alle varie tappe per raggiungerlo. È evidente, in questo senso, che il DUP, integrato con la sua Nota di aggiornamento, rappresenta un sistema chiuso, in quanto l'attuazione del programma e il raggiungimento degli obiettivi che un'Amministrazione si è data, pur nella logica della revisione annuale e dell'aggiornamento semestrale, dovrebbe essere conseguita anche in ragione delle condizioni endogene, socio-economiche, ed esogene, geo-politiche, piuttosto che nonostante tali condizioni. E', infatti, condizione necessaria nella revisione del DUP provare a individuare le azioni e le iniziative che possano in qualche modo compensare gli effetti delle condizioni al contorno, perseguendo ugualmente gli obiettivi posti.

È una modifica del percorso attuativo del processo, appunto in ragione di eventuali situazioni imprevedibili, che però mira al medesimo risultato finale.

Il presente DUP rappresenta, quindi, l'insieme delle azioni messe in campo dall'Amministrazione, alcune già definite, altre rimodulate in corso d'opera, per l'attuazione del programma di mandato nell'ambito delle attuali condizioni sociali, politiche ed economiche, con il fine di minimizzarne l'impatto negativo sulle attività programmate, ed in questa ottica va letto e analizzato.

È altrettanto evidente, però, che le ripetute crisi di natura sanitaria, economica, sociale, energetica e politica non possono non essere considerate in un documento di programmazione. Oltre due anni di pandemia, con i susseguenti risvolti economico-sociali, hanno inciso su molteplici aspetti dell'Amministrazione, dalle attività scolastiche all'organizzazione degli uffici, all'implementazione di misure di sostegno per lavoratori e commercianti in difficoltà, fino allo sviluppo di iniziative per la campagna vaccinale; la pandemia, inoltre, non è ancora terminata, lo evidenziano le periodiche ondate di contagi, e di conseguenza i suoi effetti sono ancora lungi dall'esaurirsi.

Lo scoppio di un conflitto in Europa ha causato, oltre che un incremento dell'incertezza nei cittadini, un rialzo delle tariffe dell'energia che ha impattato in modo consistente sul bilancio comunale.

I due elementi, la pandemia e il conflitto, hanno generato difficoltà anche logistiche, la carenza di forniture, con intuibili ripercussioni sulle attività manutentive e sui lavori pubblici.

Le priorità dell'Amministrazione

Le priorità programmatiche dell'Amministrazione approvate con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 11.07.2024, vanno a determinare il fabbisogno finanziario e quindi le scelte sulle politiche di prelievo e spesa.

Le linee strategiche del Documento Unico di Programmazione ricalcano quello che è il nostro programma di mandato”³.

Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 24.02.2022.

[All. B - Organigramma - delibera GC n. 35 del 24.2.2022](#)

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Missione	Indirizzo Strategico	Descrizione	Obiettivi Strategici	Programma	Obiettivo Gestionale 2025
01	COMUNICAZIONE	comunicazione istituzionale potenziata così da permettere un dialogo attivo con i cittadini, rendendo le informazioni sempre più fruibili	Posizionamento di bacheche digitali nelle zone periferiche della città per fare in modo che la comunicazione e le informazioni possano essere diffuse in modo più ampio	02	
			Aumento degli spazi di affissione per i manifesti ed utilizzo più puntuale del sistema denominato "Alert System" per raggiungere in modo tempestivo i cittadini	02	
			Comunicazione istituzionale mediante social network	02	

³ Così il DUP 2025/2027 – Nota di aggiornamento, p. 22 e 23.

			Newsletter periodiche per tutti i cittadini che ne facciano richiesta	01	
			Commissioni Consiliari permanenti	01	
06			Consiglio Comunale dei ragazzi e delle ragazze	02	
06			Consulta giovanile	02	
01	BILANCIO COMUNALE E FISCALITA'	La programmazione finanziaria rappresenta uno degli strumenti di maggior rilievo e strategicità, improntando la pianificazione economica ed il controllo di gestione al miglioramento della qualità e quantità dei servizi erogati a parità di risorse finanziarie impiegate	“Bilancio POP” assemblea per illustrare ai cittadini il bilancio consuntivo - Potenziamento fiscalità locale - Esenzione IRPEF per le fasce deboli – Nuove fasce ISEE per i servizi a domanda individuale – Somme da destinare ai vari quartieri di Leini	03	
01	LEGALITA'	Istituzione corsi sul tema della legalità ed in particolar modo focus sui beni confiscati alla criminalità	Saranno istituiti corsi sulla legalità nelle scuole e promossi progetti fattivi sui beni confiscati alla criminalità perché possano essere impiegati con un fine sociale	02	Obiettivo strategico performance n. 18
14	AGRICOLTURA	Dare impulso alla promozione dello sviluppo del Settore agricolo attraverso	Istituzione di tavoli di lavoro periodici tra l'Amministrazione e gli operatori del Settore anche per agevolare il percorso di giovani agricoltori – pulizia dei rii e apertura di nuovi canali – istituzioni peso pubblico nella zona dell'Ecocentro – manutenzione strade bianche – orti urbani	02	
14	COMMERCIO	Valorizzazione del commercio attraverso incentivi e agevolazioni fiscali a favore del piccolo commercio	Incentivi di incentivi e agevolazioni fiscali a favore del piccolo commercio per l'insediamento di attività legate al food e all'artigianato del food – rivitalizzare il mercato a KM zero e introdurre i “temporary shop”	02	

10	VIABILITA' TRASPORTI E MOBILITA'	Il diritto alla mobilità come garanzia di miglioramento della soddisfazione degli utenti	Miglioramento del trasporto pubblico locale attraverso il potenziamento della linea 46 e del car sharing	02	
			Realizzazione di nuovi percorsi ciclo pedonali al fine di dare vita ad una rete "ciclopolitana" che dovrà essere dotata degli stalli per le biciclette	05	
			Messa in sicurezza degli attraversamenti pedonali – istituzione del catasto delle strade pubbliche	05	
			Revisione Piano urbano del traffico	05	
10	VICINI ALLE FRAZIONE	Valorizzazione e riqualificazione delle frazioni	<p>Fornacino: migliorare la viabilità che la congiunge al capoluogo, allargare Via Fornacino, dotare Via Settimo di piazzole – collegamenti di trasporto più efficienti – realizzazione di parcheggi a favore dei residenti – sistemazione di Via Piave – prevedere rotonda Via Reiseria</p> <p>Tedeschi: valorizzazione della zona della Vauda – realizzazione di un mercato rionale installazione punto SMAT – allargamento di Via Mattei, potenziamento della linea 46</p>	05	Obiettivo strategico di performance n. 9
			Biblioteca: istituzione del Consiglio di Biblioteca che avrà il compito di collaborare con l'Amministrazione per portare avanti iniziative diverse come ampliare il numero dei titoli disponibili – redigere un calendario per la presentazione dei libri di autori sul territorio – promuovere corsi di lettura – la biblioteca come casa editrice per pubblicare in e-book gli scritti autori leinicesi – progetto "Biblioteca delle idee" dove un assessore o consigliere delegato dei giovani utenti della biblioteca che vorranno sottoporre idee e progetti -Realizzazione Festa del libro	02	

05	CULTURA	Valorizzazioni dei beni e delle attività culturali	“Museo del Suono” per rilanciare il teatro – Sviluppo del tema della voce	02	
			Revisione dei costi dei biglietti in modo che l’accesso possa essere alla portata di tutti	02	
			Per il teatro è previsto un piano di rilancio che porti rassegne di alto livello e che siano alla portata di tutti	02	
			Progetto di teatro sociale che coinvolga la comunità come parte attiva al fine di avviare un percorso artistico di valenza educativa e pedagogica	02	
			Allestimento di una sala di registrazione	02	
			Collaborazione con il Festival della scienza di Settimo – Si realizzerà la “Festa dei vicini” con l’obiettivo di creare una rete di vicinato	02	
06	GIOVANI	Riformulazione delle politiche giovanili, volte ad implementare progetti e contest culturali per i giovani	Riformulazione informagiovani che dovrà essere presente sui social con la pubblicazione non solo degli eventi, ma anche delle opportunità di lavoro e di mobilità in Europa	02	
05			Progetto “Street Art” per giovani artisti	02	
			Sarà avviato il Contest culturale per i ragazzi nel quale ci sarà libera espressione di tutte le forme sceniche	02	
12			Il servizio civile tenderà alla ricerca di progetti dagli enti superiori in modo da promuovere la partecipazione del Comune ai nuovi bandi	07	

15	LAVORO	Implemento di politiche per il lavoro	Istituzione fondo di solidarietà dal quale attingere in caso di crisi occupazionali che possano interessare lavoratori leinicesi	03	
9	AMBIENTE	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio	Creazioni di comunità energetiche nonché installazione di colonnine per la ricarica di auto elettriche nelle frazioni	02	
			Interventi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di riduzione della produzione di rifiuto indifferenziato potenziando l'auto compostaggio, aumentando il numero dei cestini sul territorio, potenziamento dell'Ecocentro con uno spazio destinato al riuso ed ampliamento delle isole ecologiche	03	Obiettivo strategico di performance n. 7
			Parchi e giardini pubblici dovranno essere dotati di punti acqua e punti ombra e anche la zona della vauda dovrà essere attrezzata per essere utilizzata al meglio dai leinicesi	02	
12	SCUOLA E FORMAZIONE	La scuola come strumento di crescita e sviluppo della comunità	Ampliamento dell'asilo nido di Via dei Pioppi in modo da dare una risposta concreta alle tante famiglie che hanno i loro figli in lista d'attesa	01	
10			Ottimizzazione della viabilità e dei parcheggi nei pressi dei plessi scolastici, posizionando stalli per le biciclette, risistemando razionalmente spazi interni ed arredi	05	
			Investimenti nell'ambito dei progetti volti alla sensibilizzazione delle tematiche ambientali e del servizio scuolabus	06	

			Aumento delle ore per gli educatori e facilitazione del percorso per la certificazione dei disturbi specifici dell'apprendimento	06	
			Attivazione del progetto Campus (doposcuola) che risponda alle esigenze di studio e svolgimento dei compiti	06	
			Istituzione del tavolo di coordinamento periodico con i dirigenti scolastici	06	
3	SICUREZZA	Implementazione di controlli, strumenti ed investimenti al fine di migliorare le attività di vigilanza del territorio	Implementazione della strumentazione da fornire in dotazione alle Forze dell'ordine al fine di attuare maggiori controlli nelle zone più specifiche della città, valutando anche controlli da effettuarsi nelle ore serali e notturne	01	Obiettivo strategico di performance n. 25
			Controlli per combattere il fenomeno delle discariche abusive e contro l'abbandono delle deiezioni canine	01	Obiettivo strategico di performance n. 26
11			Potenziamento degli investimenti in ambito di protezione civile per migliorare le attività di vigilanza del territorio	01	
12			Avvio del progetto Donna che si propone di promuovere la cultura del contrasto alla violenza di genere, offrendo sostegno alle donne in difficoltà e/o coinvolte in situazioni di violenza e maltrattamenti, mettendo loro a disposizione un centro di ascolto	05	
			Istituzione di un tavolo di lavoro con le Forze dell'Ordine operanti sul territorio per poter concertare azioni ed interventi – istituzione della Commissione/Consulta/Forum delle donne con la finalità di elaborare proposte rispetto ad interventi e politiche che favoriscano modelli culturali e sociali per favorire la parità di genere	05	

12	SOCIALE E SOCIETA'		Mantenimento della Casa di Riposo Ex infermeria Capirone nella sede attuale adeguando il numero degli ospiti alle esigenze della popolazione	03	
			Istituzione organismo di composizione della crisi per affrontare le problematiche sociali connesse con il sovraindebitamento a partire dalle persone affette da dipendenza del gioco d'azzardo	05	
			Istituzione del cosiddetto "Polo sociale", un ambiente multifunzionale in cui trovano spazio un centro diurno per disabili, lo sportello del progetto donna e famiglia, lo sportello psicologico – il servizio di recupero del cibo e i servizi a domicilio quali acquisto farmaci e fornitura pasti per i non autosufficienti	05	Obiettivo strategico di performance n. 16
			"Città amica dei bambini" per permettere ai bambini di avere il diritto di vivere serenamente la loro infanzia in aderenza a quanto sancito dalla Convenzione sui diritti dell'infanzia approvata dall'Assemblea delle Nazioni Unite	05	
			Ripristino della Guardia Medica	7	
			Ampliamento del centro anziani, dotarlo di condizionatori, recuperare il campo da bocce – istituzione del trasporto in navetta nei giorni di mercato ed in occasione delle festività di Ognissanti per creare un collegamento con il cimitero comunale – Attivazione di servizio taxi per l'espletamento di visite mediche, esami del sangue		
10			Verrà rimodulato il servizio "pedibus" – attivata ludoteca – il servizio di babysitteraggio comunale in occasione delle grandi occasioni	02	

06		Messa in sicurezza di Via San Maurizio e Via Fratelli Fiore, oltre a Via Dogliotti e Via Violante	05
		Marciapiedi in Via Vittime di Bologna – Piste ciclabili accanto al Bendola	05
		Copertura campo da calcetto alla Cittadella – Sistemazione area esterna della piscina	01

Dotazioni strumentali e informatiche

Si rileva che alla data del 31.12.2024 le dotazioni strumentali e informatiche sono così come di seguito riportate.

PC desktop	n.10 Olivetti PA200-30B, n.67 Lenovo Thinkcenter M910s, n.12 ThinkCentre M75q Tiny, n. 5 Lenovo ThinkCentre M70q, n.1 HP Small Form Factor
PC notebook	n.12 HP ProBook 440 G6, n.8 HP ProBook 440 G7, n.6 HP ProBook 440 G8, n.4 DELL Latitude 7430, n.6 DELL Latitude 7640
Stampanti e scanner	15 stampanti multifunzione Canon iR-ADV C5850 2 stampanti ad aghi demografici 1 stampante carte identità demografici 1 stampante multifunzione scanner per carte di identità elettronica 1 stampante laser per le foto/multe polizia municipale 2 stampanti scontrini biblioteca 1 plotter hp t2600 1 stampante getto inchiostro B/N per utilizzo in mobilità 1 scanner formato a3plus demografici (Fujitsu ScanSnap SV600)
Televisori	6 (n. 5 schermi 50 pollici, n. 1 schermo 86 pollici)
Sistemi di videoconferenza	3 (Logitech Group Station)
Server	6 server fisici oltre a diverse VM Server ubicate presso il Data Center CSI-Piemonte: <i>clnlsrv01 Server Fujitsu Primergy RX300S5</i> <i>clnlsrv02 Server Fujitsu Primergy RX300S5</i> <i>clnlsrv03 Server DELL PowerEdge R600</i> <i>clnlsrv04 Server DELL PowerEdge R600</i> <i>clnlsrv06 Server DELL PowerEdge R720</i> <i>clnlsrv07 Server HP ProLiant DL380</i> <i>server-vds-cc Server DELL PowerEdge</i>
Sistema di telecamere	Sistema di telecamere analogiche con DVR locali cambiati nel 2013: telecamere modello promelit VI66H con dvr hikvision ds-7204 hvi - N. 3 telecamere alle scuole elementari di Piazzale Madonna + dvr

	- N. 5 telecamere all'asilo nido Via dei Pioppi + dvr - N. 3 telecamere all'asilo di Via Atzei + dvr - N. 9 telecamere alla biblioteca di Via Volpiano 8 + dvr
Centrale telefonica	1 centrale telefonica Avaya 123 telefoni fissi Avaya (120 telefoni per le PDL, 2 conference, 1 terminale IP top)
Noleggi Consip Convenzione PA8	26 SIM dati con contratto M2M PA 8 40 SIM dati e voce contratto RICARICABILE CONSIP 8 10 telefoni cellulari Huawei Ascend G7 Grey 10 Telefoni cellulari SAMSUNG Galaxy A20e 1 telefono P8 Lite 2017 20 Router ALCATEL MW40V WI-FI LTE WL 40 telefoni cellulari SAMSUNG Galaxy A40 3 tablet SAMSUNG GALAXY TAB A 10.1 2016 10 tablet SAMSUNG GALAXY TAB A 10.1 2019

2.2 Performance

Il Piano della Performance è il documento programmatico con cui l'Ente individua:

- a) gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l'azione amministrativa nel triennio di riferimento;
- b) gli obiettivi operativi annuali assegnati al personale con Elevata Qualificazione;
- c) i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Con cadenza annuale l'Ente chiarisce gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi che perseguono la massima efficacia, efficienza ed economicità di funzionamento della propria struttura organizzativa.

Il Piano della Performance persegue obiettivi di trasparenza, integrità efficienza efficacia ed economicità dell'azione amministrativa contribuendo in tal modo al contrasto dei fenomeni di "*maladministration*".

Processo seguito per la predisposizione del Piano

Con deliberazione n. 65 del 19.12.2024, il Consiglio Comunale ha approvato l'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 con il quale sono stati individuati i programmi che l'Amministrazione intende realizzare e con deliberazione n. 66 del 19.12.2024 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 298 del 20.12.2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – parte contabile 2025/2027 a cui si intende unificato organicamente il presente documento in applicazione dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL 267/2000, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012.

Programmi strategici ed obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2025

Il D.U.P. è diviso in due sezioni:

- una che individua e descrive la programmazione strategica;
- una che individua la programmazione operativa di attuazione delle strategie; la programmazione operativa è articolata rispetto alle missioni e ai programmi definiti ai sensi del D.Lgs. n. 118/2011.

Le azioni operative definite per le missioni ed i programmi individuati nel D.U.P. sono declinati e articolati in obiettivi gestionali del P.E.G.: per ciascun obiettivo sono individuate le risorse finanziarie eventualmente necessarie, le azioni da attivare per la sua realizzazione, le risorse umane e strumentali.

Con il Piano Esecutivo di Gestione vengono individuate: le risorse finanziarie, in conformità alle previsioni del Bilancio annuale, gli obiettivi e la dotazione delle risorse per la realizzazione degli stessi.

Le dotazioni finanziarie indicate nel P.E.G., unitamente alle risorse umane ed a quelle strumentali, sono assegnate ai Responsabili.

L'organigramma dell'Ente prevede una struttura organizzativa articolata in Settori, nel rispetto della quale si è provveduto a definire gli obiettivi operativi-gestionali discendenti dalle missioni e programmi definiti nel D.U.P.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 298 del 20.12.2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – parte contabile 2025/2027 a cui si intende unificato organicamente il presente documento in applicazione dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL 267/2000, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012

[All. C - PEG 2025-2027 - delibera GC n. 298 del 20.12.2024](#)

[All. D.1 - Piano performance obiettivi di mantenimento 2025](#)

All. D.2 - [Piano](#) Performance_Leini_2025

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Premessa: quadro normativo di riferimento

La presente sezione del PIAO è stata adottata a seguito della predisposizione – in vista della scadenza del termine del 31 gennaio ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012 - di un avviso di consultazione pubblica preventiva pubblicato in data 07.01.2025., con l'invito rivolto agli “*stakeholders*” a far pervenire proposte e osservazioni entro il 17.01.2025⁴.

Si evidenzia che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è stato nominato con decorrenza dal 03.03.2025 ed ha provveduto, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012, alla compilazione e alla pubblicazione⁵ della Relazione annuale sullo stato di attuazione del piano del RPCT.

⁴ Si dà atto che non sono pervenute osservazioni.

⁵ Nella sezione “Amministrazione Trasparente” – “Prevenzione della Corruzione” - “Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza”.

Nelle seguenti tabelle si fornisce un quadro riassuntivo:

- della normativa riguardante direttamente la materia della prevenzione della corruzione dell'antiriciclaggio⁶, o comunque rilevante sulla tematica oggetto del presente piano, nell'ambito del cui contesto sono state adottate le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione dal Comune di Leini;
- dei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) elaborati e approvati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- degli atti del Comune di Leini adottati precedentemente in adempimento agli obblighi posti *ex lege* in materia.

QUADRO NORMATIVO	
D.Lgs. n. 231/2007	<i>“Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”</i>
L. 06.11.2012 n. 190	<i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”</i>
Codice penale	In particolare, artt. 318 (<i>“Corruzione per l'esercizio della funzione”</i>), 319 (<i>“Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio”</i>) e 319-ter (<i>“Corruzione in atti giudiziari”</i>) c.p.
D.Lgs. 14.03.2013 n. 33	<i>“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”</i>
D.Lgs. 08.04.2013 n. 39	<i>“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”</i>
D.M. 25.09.2015	<i>“Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione”</i>
D.Lgs. 25.05.2016 n. 97	<i>“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”</i>
D.Lgs. 25.05.2017 n. 74	<i>“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”</i>
D.Lgs. 25.05.2017 n. 75	<i>“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”</i>

⁶ Il presente documento recepisce anche le disposizioni normative di cui al D.Lgs. n. 231/2007 in materia di contrasto al riciclaggio, oltre alle indicazioni contenute nel quaderno n. 19 pubblicato dalla Banca d'Italia nel mese di Settembre 2022. Si dà atto che tutte le misure di carattere generale, cui si aggiungono le misure di carattere speciale rappresentate nel piano operativo allegato al presente documento, previste per il contrasto ai fenomeni di *maladministration* vengono estesi anche all'ambito dell'antiriciclaggio.

D.Lgs. 20.07.2017 n. 118	<i>“Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all’articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell’articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare”</i>
L. 30.11.2017 n. 179	<i>“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”</i>
UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l’Italia) - Provvedimento del 23.04.2018	<i>“Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni”</i>
L. 09.01.2019 n. 3	<i>“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”</i>
D.L. 16.07.2020 n. 76 (conv. L. 11.09.2020 n. 120)	<i>“Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale” (emanato a seguito della dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria, conseguita al diffondersi del Covid-19)</i>
D.L. 31.05.2021 n. 77 (conv. L. 29.07.2021 n. 108)	<i>“Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure” (emanato a seguito della proroga dello stato di emergenza anche nell’anno 2021 e dell’approvazione del PNRR)</i>
D.L. 09.06.2021 n. 80 (conv. L. 06.08.2021 n. 113)	<i>“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” (ha introdotto il Piano integrato di attività e di organizzazione - PIAO)</i>
UIF – Quaderno n. 19 del mese di Settembre 2022	<i>“Le Pubbliche amministrazioni nel sistema di prevenzione del riciclaggio”</i>
Dlgs n. 36 del 31.03.2023	<i>“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici” (G.U. n. 77 del 31 marzo 2023 - S.O. n. 12)</i>
Dlgs n. 209 del 31.12.2024	<i>Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.</i>
PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (PNA)	
PNA 2013	delibera CiVIT 11.09.2013 n. 72 (sulla base delle <i>“Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190”</i> aggiornamento ANAC determinazione 28.10.2015 n. 12
PNA 2016	delibera ANAC 03.08.2016 n. 831

	aggiornamento ANAC delibera 22.11.2017 n. 1208 aggiornamento ANAC delibera 21.11.2018 n. 1074
PNA 2019	delibera ANAC 13.11.2019 n. 1064 documento ANAC 02.02.2022 “ <i>Orientamenti per la pianificazione – Anticorruzione e Trasparenza 2022</i> ”
PNA 2022	delibera ANAC 17.01.2023 n. 7
PNA 2022 – aggiornamento 2023	delibera n. 605 del 19.12.2023
PNA 2022 – aggiornamento 2024	Delibera n. 31 del 31.01.2025
ATTI DELL'ENTE	
COMMISSIONE STRAORDINARIA	delibera n. 86 del 20.05.2014, con cui è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014/2016
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 12 del 29.01.2015, con cui è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2015/2017
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 17 del 27.01.2016, con cui è stato approvato l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 11 del 30/01/2017, con cui è stato riapprovato, in via provvisoria, l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018 per il triennio 2017/2019, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 27.01.2016
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 50 del 29.03.2017, con cui è stato approvato il documento di integrazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018 – Aggiornamento 2017
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 11 del 31.01.2018, con cui è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2018/2020
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 04 del 22.01.2020 di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo 2020/2022
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 40 del 23.03.2021 di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo 2021/2023
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 72 del 08.04.2022 di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo 2022/2024
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 60 del 30.03.2023 approvazione del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2023 – 2025
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 18 del 30.01.2024 approvazione del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2024 – 2026 e successivi aggiornamenti: <ul style="list-style-type: none"> - delibera n. 155 del 06.06.2024: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 - variazione al piano triennale del fabbisogno di personale, sottosezione 3.3 della sezione 3 "organizzazione e capitale umano" e indirizzi per la

	<p>modalità di attuazione delle assunzioni</p> <ul style="list-style-type: none"> - delibera n. 272 del 06.12.2024: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 - 2^ variazione al piano triennale del fabbisogno di personale, sottosezione 3.3 della sezione 3 "organizzazione e capitale umano"
--	---

2.3.2 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

Si riporta nella seguente tabella l'elenco dei soggetti coinvolti nell'ambito della strategia di prevenzione della corruzione con la specificazione dei rispettivi compiti e responsabilità.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	<p>La Giunta Comunale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definisce gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale; - adotta il presente documento che contiene la sezione dedicata alla prevenzione della corruzione ed all'antiriciclaggio. 	<p>La mancata adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma comporta responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.</p>
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Concetta CHISARI, titolare della Segreteria comunale di Leini dal 18.02.2025, è stata nominata con Decreto sindacale n. 5 del 03.03.2025</p>	<p>Si rimanda alle previsioni della L. n. 190/2012.</p>

<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Partecipano attivamente alla predisposizione, aggiornamento, attuazione e monitoraggio della sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente documento e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell’Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i titolari di E.Q. la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p> <p>Si ricomprendono anche le previsioni di cui alla L. 231/2007 in materia di antiriciclaggio e antiterrorismo.</p>
<p>I dipendenti</p>	<p>I dipendenti collaborano attivamente all’attuazione delle prescrizioni del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>	
<p>Collaboratori esterni</p>	<p>Per quanto compatibile i collaboratori esterni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO; - osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell’Amministrazione segnalando le situazioni di illecito. 	<p>Si applicano le medesime disposizioni previste per le Posizioni organizzative e dei dipendenti.</p> <p>È fatto salvo il diritto di chiedere ed ottenere il risarcimento del danno qualora da tale comportamento siano derivati danni all’Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>
<p>Consiglio Comunale</p>	<p>Il Consiglio Comunale definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso le indicazioni contenute nel DUP e nella relativa nota di aggiornamento, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico gestionale.</p>	<p>Rispetto degli obblighi previsti dalla L. n. 29/2013 e degli obblighi di cui al D.Lgs. n. 33/2013.</p>
<p>Nucleo di valutazione</p>	<p>Il Nucleo di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipa al processo di gestione del rischio; - svolge compiti propri connessi all’attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D.Lgs. n. 33/2013); - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall’Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001); 	

	<ul style="list-style-type: none"> - verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte delle E.Q. ai fini della corresponsione della indennità di risultato; - verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico; - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; - verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione; - della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; - riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. 	
Collegio dei Revisori del Conto	Il Collegio dei revisori dei conti analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	
Ufficio procedimenti disciplinari	<p>L'Ufficio procedimenti disciplinari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza; - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria; - propone l'aggiornamento del Codice di comportamento. 	

2.3.3 Valutazione di impatto del contesto

Rimane ferma, in continuità con gli anni precedenti, a seguito della scadenza della gestione commissariale avvenuta in data 30.03.2014, la volontà dell'Amministrazione di porre massima attenzione al contesto esterno e al contesto interno, continuando a promuovere tutti gli strumenti di partecipazione attiva e di aggregazione sociale.

CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Leini dista dalla Città di Torino 12 Km ed il suo territorio, che si estende per una superficie di Km² 32, è quasi interamente pianeggiante, eccetto nella zona più settentrionale in cui sorge il rialzo Vauda, ed è attraversato da numerosi corsi d'acqua.

Ai fini dell'analisi del contesto interno si riportano i dati riportati nella seguente tabella.

CONTESTO INTERNO - ALLA DATA DEL 31.12.2024	
Popolazione residente	Il Comune di Leini ha una popolazione residente di n. 16308 abitanti, così ripartita: MASCHI: 8063 --- FEMMINE: 8245 CITTADINI ITALIANI: MASCHI: 7411 --- FEMMINE: 7617 CITTADINI DELL'UNIONE EUROPEA: MASCHI: 352 --- FEMMINE: 360 CITTADINI EXTRA U.E.: MASCHI: 296 --- FEMMINE: 272 POPOLAZIONE MINORENNE: MASCHI: 1401 --- FEMMINE: 1389 POPOLAZIONE MAGGIORENNE: MASCHI: 6662 --- FEMMINE: 6856 CITTADINI ISCRITTI NELL'A.I.R.E.: MASCHI: 317 --- FEMMINE: 277
Strutture e associazioni sportive	Sul territorio comunale sono presenti n. 9 strutture sportive, di cui n. 2 palestre scolastiche. Sono presenti la Biblioteca comunale "E. Salgari" e il Teatro civico "L. Pavarotti". All'interno del territorio operano diverse associazioni sportive, culturali e di volontariato. Dai dati rilevati dai competenti uffici comunali risultano in rapporto con il Comune, n. 70 associazioni presenti e operative sul territorio comunale.
Attività insediate	Le attività insediate nel territorio comunale (dati relativi al 31.12.2024) sono le seguenti: n. 66 tra ristoranti, bar, alberghi, agriturismi, B&B, residenze turistico alberghiere, locazione turistiche; - n. 11 centri educativi, di assistenza e riabilitazione, di cui n. 1 struttura residenziale per anziani comunale e n. 1 asilo nido comunale e n. 1 struttura per l'autonomia (casa famiglia per anziani autosufficienti); - n. 654 attività commerciali e para - commerciali, n. 71 aziende agricole, n. 178 attività artigianali, n. 217 attività industriali.

CONTESTO INTERNO

Organi di governo e dipendenti comunali

Gli organi di governo del Comune di Leini sono, oltre al Sindaco:

- il Consiglio Comunale, al quale sono assegnati n. 16 Consiglieri Comunali, di cui un consigliere comunale è eletto Presidente del Consiglio Comunale, oltre al Sindaco;
- la Giunta Comunale, che è composta da n. 5 assessori esterni, oltre al Sindaco che la presiede.

I dipendenti comunali in servizio alla data del 31.12.2024 sono composti da un Segretario Generale e 78 dipendenti (di cui n. 1 unità con contratto di lavoro a tempo determinato part time 50% ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e n. 1 unità con contratto di lavoro a tempo determinato nel profilo di “Istruttore Direttivo Amministrativo” ai sensi dell’articolo 1, comma 557, della legge 311/2004, c.d. “scavalco d’eccezione”, così come di seguito riportato nella tabella di dettaglio (precisando assunzioni e cessazioni dei contratti di lavoro a tempo determinato nel corso dell’anno 2024)

Segretario Generale	dott.ssa Diana VERNEAU Decreti del Sindaco di nomina a Segretario Generale: n. 21 del 20.11.2019 e n. 2 del 7.12.2022 Decreto del Sindaco di nomina a Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: n. 23 del 25.11.2019 Decreto del Sindaco di nomina a Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio del Comune di Leini: n. 1 del 15.02.2023 In ruolo dal 25.11.2019 al 28.10.2024 cessata a seguito di presa in servizio in qualità di Segretario comunale presso il Comune di Piossasco A scavalco dal 29.10.2024 al 18.11.2024
	dott.ssa Concetta CHISARI Nominata a scavalco dal 19.11.2024 al 31.12.2024
Dipendenti comunali	n. 76 dipendenti: e dei quali i titolari di incarichi di E.Q. sono n. 6 (Davide TEDOLDI - Romina CAVALETTO - Giulia PATTI - Salvatore PAPALIA – Federico BALDI - Antonietta PORCELLI - Antonella PASSARETTI dal 01.02.2024)
	n. 1 incarico a tempo determinato e pieno ex art. 110, co. 1, del D.Lgs. n. 267/2000 - TUEL, di “Istruttore Direttivo Tecnico Lavori Pubblici”, categoria D1 area dei Funzionari ed E.Q., di alta specializzazione, titolare di incarico di E.Q. del “Settore Tecnico Lavori Pubblici, Manutenzioni e Patrimonio/Urbanistica, Edilizia Privata e Ambiente”, dal 22.06.2020 fino alla scadenza del mandato del Sindaco (08.06.2024), cessato al 31.01.2024 per scioglimento consensuale del rapporto di lavoro a seguito di assunzione presso l’Ente a seguito di nomina in qualità di vincitore concorso pubblico a tempo pieno e indeterminato in qualità di “Istruttore Direttivo Tecnico”, area dei Funzionari ed E.Q. dal 01.02.2024
	n. 1 collaboratore assunto con contratto a tempo determinato (cat. C part-time 55%) per l’ufficio posto alle dirette dipendenze del Sindaco, ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 - TUEL, con durata triennale (a decorrere dal 14.11.2019). Incarico prorogato a decorrere dal 14.11.2022 e cessato in data 24.06.2024 per fine mandato del Sindaco a seguito elezioni comunali del 08 e 09 giugno 2024 e turno di ballottaggio del 23 e 24 giugno 2024

	n. 1 collaboratore assunto con contratto a tempo determinato (cat. C part- time 505%) per l'ufficio posto alle dirette dipendenze del Sindaco, ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 - TUEL, a decorrere dal 06.08.2024 a seguito elezioni comunali del 08 e 09 giugno 2024 e turno di ballottaggio del 23 e 24 giugno 2024
	n. 1 collaboratore (profilo Istruttore Direttivo Amministrativo) assunto con contratto a tempo determinato (scavalco d'eccezione) ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge 30/12/2004 n. 311 dal 23.02.2024 al 23.08.2024 successivamente prorogato dal 23.08.2024 al 22.02.2025 e poi fino al 31.03.2025..

Macrostruttura

A seguito di un percorso di riorganizzazione della Struttura dell'Ente, iniziato con la deliberazione n. 3 del 22.01.2020 e completato con le successive deliberazioni n. 47 del 09.04.2021, n. 58 del 07.05.2021 e n. 35 del 24.02.2022, la Giunta Comunale ha modificato l'assetto organizzativo e definito una nuova macrostruttura dell'Ente con l'obiettivo di rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa e per migliorare il benessere organizzativo interno.

La nuova configurazione della macrostruttura è, quindi, così suddivisa in 9 Settori – divisi a loro volta in Servizi ed Uffici - al cui vertice è posto un Responsabile titolare di incarico di E.Q., oltre al Settore Affari Generali (nell'ambito del quale è stato istituito l'Ufficio controlli interni, in esecuzione della deliberazione C.C. 12.10.2018 n. 54) alle dirette dipendenze del Segretario Generale, come di seguito denominati:

MASROSTRUTTURA		
1	Settore Affari generali e legale	Responsabile Segretario Comunale
2	Settore Servizi alla Persona	Responsabile Di Settore - Nominato
3	Settore Finanze e Tributi e Partecipate	Responsabile Di Settore - Nominato
4	Settore LL.PP., Manutenzioni e Patrimonio	Responsabile Di Settore – Nominato
5	Settore Edilizia Privata, Urbanistica e Ambiente	Responsabile Di Settore - Nominato
6	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Responsabile Di Settore - Nominato
7	Settore Cultura, Sport, Manifestazioni e Tempo Libero	Responsabile Di Settore - Nominato
8	Settore Istruzione, Politiche sociali, sanitarie e del lavoro	Responsabile Di Settore - Nominato
9	Settore Servizi al cittadino e alle imprese	Responsabile Di Settore - Nominato

Controllo del territorio

Il sistema di videosorveglianza per ragioni di sicurezza urbana e per la salvaguardia delle strutture comunali è costituito da 35 telecamere installate e una in attesa di installazione.

Pertanto, il sistema di videosorveglianza risulta costituito nel seguente modo:

	SEDE	NR. E TIPOLOGIA DI TELECAMERE	CONTROLLO DI COMPETENZA
1	POLIZIA LOCALE	NR.4 TELECAMERE	POLIZIA LOCALE
2	VILLA CHIOSSO	NR. 9 TELECAMERE posizionate in prossimità e all'interno del nuovo palazzo Comunale e parco del Valentino	POLIZIA LOCALE
3	PARCO VALENTINO	NR. 4 TELECAMERE posizionate all'interno del parco del Valentino	POLIZIA LOCALE
4	PIAZZA I° MAGGIO	NR. 4 TELECAMERE posizionate all'interno della Piazza I° maggio	POLIZIA LOCALE
5	INTERSEZIONE VIA PROVANA/VIA BOVETTI	NR. 1 TELECAMERA posizionate all'intersezione via Provana/via Bovetti	POLIZIA LOCALE
6	CASTELLO PROVANA - PIAZZA VITTORIO	NR. 4 TELECAMERE posizionate in Piazza Vittorio Emanuele II e Via Provana - Piazza Donatori del Sangue	POLIZIA LOCALE
7	PARCHEGGIO STERRATO NORD CASTELLO PROVANA	NR. 1 TELECAMERA posizionata lato nord Castello Provana parcheggio sterrato (CC)	POLIZIA LOCALE
8	VIDEOSORVEGLIANZA CC	NR. 8 TELECAMERE posizionate in via Carlo Alberto, Piazza Vittorio Emanuele, Viale Europa (rotonda Via Defendente Ferrari), piscina comunale, Piazza I° maggio	POLIZIA LOCALE

Nel corso dell'anno 2025 sarà eliminata la telecamera di Viale Europa/Via Defendente Ferrari per essere posizionato un varco lettura targa il cui luogo deve essere ancora definito.

2.3.4 Mappatura dei processi

Misure generali di prevenzione

Si riportano nella seguente tabella le misure generali di prevenzione.

Misure generali di prevenzione			
1) Azioni di contrasto	<u>Forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi - Accesso documentale e civico (semplice e generalizzato)</u>		
	L'Amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di <i>maladministration</i> , conflitto di interessi e corruzione.		
	Il Comune di Leini provvede in maniera costante e, comunque, semestralmente all'aggiornamento dell'elenco delle richieste di accesso documentale e civico (semplice e generalizzato) pervenute, monitorando il rispetto degli obblighi di legge.		
	Modalità della programmazione della misura:		
	Descrizione	Preventivo 2025	Consuntivo 2024
	Fasi/attività per la sua attuazione	Formazione, informazione	Vedasi All. F - Formazione.pdf
Tempi di attuazione	Costante nel tempo e, comunque, semestralmente	Effettuata nel corso dell'anno 2024 in modalità webinar ed in presenza. Si ricorda inoltre che periodicamente si svolgono incontri di confronto anche su nuovi aspetti normativi tra Segretario Generale e titolari di incarichi di E.Q.	
Responsabili della sua attuazione	RPCT per l'applicazione della misura e monitoraggio della specifica sezione del sito istituzionale del Comune di Leini "Amministrazione trasparente" (Altri contenuti - Accesso civico), in collaborazione con i Responsabili di Settore per le parti di rispettiva competenza		
Indicatori di monitoraggio	Gestione corretta degli adempimenti: 60%	L'obiettivo è stato raggiunto come certificato dal NDV in sede di sottoscrizione dell'attestazione sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza.	

impiegate dal Comune di Leini	e Valori attesi ⁷																
	<p><u>Codice di Comportamento</u> (art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e DPR 16.04.2013 n. 62) Il Comune di Leini ha approvato il proprio Codice di Comportamento con deliberazione G.C. n. 100 del 25.06.2021, disponibile sul sito Internet – sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali - Atti generali - Codice disciplinare e codice di disciplina.</p> <p>All. E - Codice di comportamento - Delibera GC n. 100 del 25.6.2021</p> <p>Modalità della programmazione della misura:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Descrizione</th> <th>Preventivo 2025</th> <th>Consuntivo 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fasi/attività per la sua attuazione</td> <td>Formazione, informazione</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tempi di attuazione</td> <td>Costante nel tempo</td> <td>effettuata</td> </tr> <tr> <td>Responsabili della sua attuazione</td> <td>Giunta Comunale: per approvazione e aggiornamento RPCT: per comunicazione e controllo dipendenti Responsabili di servizio: per i fornitori e per i propri collaboratori Ufficio personale: per nuovi assunti e collaboratori occasionali</td> <td>assicurato</td> </tr> <tr> <td>Indicatori di monitoraggio e Valori attesi⁸</td> <td>Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%</td> <td>0% di violazioni su 100%</td> </tr> </tbody> </table>			Descrizione	Preventivo 2025	Consuntivo 2024	Fasi/attività per la sua attuazione	Formazione, informazione		Tempi di attuazione	Costante nel tempo	effettuata	Responsabili della sua attuazione	Giunta Comunale: per approvazione e aggiornamento RPCT: per comunicazione e controllo dipendenti Responsabili di servizio: per i fornitori e per i propri collaboratori Ufficio personale: per nuovi assunti e collaboratori occasionali	assicurato	Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ⁸	Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%
Descrizione	Preventivo 2025	Consuntivo 2024															
Fasi/attività per la sua attuazione	Formazione, informazione																
Tempi di attuazione	Costante nel tempo	effettuata															
Responsabili della sua attuazione	Giunta Comunale: per approvazione e aggiornamento RPCT: per comunicazione e controllo dipendenti Responsabili di servizio: per i fornitori e per i propri collaboratori Ufficio personale: per nuovi assunti e collaboratori occasionali	assicurato															
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ⁸	Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%	0% di violazioni su 100%															

⁷ Si dà atto che nel corso del 2024 non sono intervenute violazioni al Codice di comportamento e lo stesso è stato consegnato a tutti i dipendenti nuovi assunti.

⁸ Si dà atto che nel corso del 2024 non sono intervenute violazioni al Codice di comportamento e lo stesso è stato consegnato a tutti i dipendenti nuovi assunti.

Misure di tutela per il dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) (art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001)

L'Ente si è dotato di un sistema che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.

Il sistema di segnalazione contiene i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e circostanze di tempo e di luogo in cui essi sono stati commessi;
- generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- ogni informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere indirizzata al RPCT del Comune di Leini, che è tenuto al segreto ed al massimo riserbo, e deve essere trasmessa con le seguenti modalità:

- mediante invio al seguente indirizzo di posta elettronica anticorruzione@comune.leini.to.it, che deve essere noto a tutti i dipendenti comunali. Inoltre, è disponibile un modulo per la segnalazione sul sito internet istituzionale nella Sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Altri contenuti" "Prevenzione della Corruzione". In tale ipotesi l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in busta chiusa indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; in tale caso per potere usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA".

Per ogni segnalazione ricevuta il RPCT è tenuto a svolgere un'adeguata attività istruttoria per verificare quanto segnalato.

Le modalità sopra specificate di trasmissione delle segnalazioni di illecito sono utilizzabili anche dai collaboratori esterni.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, il segnalante può inviare la propria segnalazione direttamente all'ANAC.

Per le segnalazioni da effettuare all'ANAC si indica il seguente *link*: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Si evidenzia che si è aderito al nuovo sistema di rilevamento delle segnalazioni, mediante creazione di un *link* sul sito istituzionale

Modalità della programmazione della misura:

Descrizione	Preventivo 2025	Consuntivo 2024
Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura	
Tempi di attuazione	Costante nel tempo	Il portale è attivo sempre per l'intero anno in ogni orario del giorno

Responsabili della sua attuazione	RPCT per monitoraggio del portale di segnalazione e dell'applicazione della misura	Attivato nuovo portale <i>whistleblowing</i>
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ⁹	Gestione corretta delle segnalazioni ricevute: 100%	Nessuna segnalazione
<p><u>Predisposizione di protocolli di legalità e patti di integrità nelle procedure di scelta del contraente</u></p> <p>Già nel corso del 2020 sono stati adottati i protocolli di legalità e patti di integrità, al fine di creare un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.</p> <p>I Responsabili di Settore inseriscono negli avvisi, bandi di gara o lettere d'invito regole di legalità e/o integrità, prevedendo specificamente la sanzione dell'esclusione di soggetti partecipanti rispetto ai quali si rilevino situazioni di illegalità a vario titolo. Conseguentemente i suddetti responsabili sono tenuti a presentare al RPCT appositi reports sull'adempimento di tale facoltà.</p> <p>Modalità della programmazione della misura:</p>		
Descrizione	Preventivo 2025	Consuntivo 2024
Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura	Presenti negli uffici
Tempi di attuazione	Costante nel tempo	Inseriti in tutte le gare avvisi e procedure
Responsabili della sua attuazione	Responsabili di servizio che dovranno inserire negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere invito le informazioni relative ai patti di integrità	Tutti
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ¹⁰	Verifica dei bandi e dell'inserimento del patto di integrità: in fase di controllo interno per le gare estratte Aggiornamento dello schema del patto di integrità al nuovo Codice dei contratti di cui al DLgs. n. 36/2023 SI/NO	Obiettivo rispettato

⁹ Si dà atto che nel corso del 2024 alla mail anticorruzione@comune.leini.to.it non sono pervenute segnalazioni.

¹⁰ In sede di sottoscrizione di atto pubblico amministrativo nel corso del 2024 si è provveduto a far sottoscrivere alla Ditta appaltatrice il patto di integrità.

Indicatori di anomalia per prevenire fenomeni di riciclaggio

È stato aggiornato il piano operativo in vigore nel Comune di Leini con inclusione dei principali indicatori di cui alle “*Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni*” (UIF).

Modalità della programmazione della misura:

Descrizione	Preventivo 2025	Consuntivo 2024
Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura	
Tempi di attuazione	Entro 2025	Obiettivo raggiunto
Responsabili della sua attuazione	Segretario Generale e Responsabili di servizio	
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Rispetto tempi realizzazione misura: 100% Sezione II del PIAO - Valore pubblico anno 2025/2027: 100%	100% dell'obiettivo

Esclusione del ricorso all'arbitrato

In tutti i contratti stipulati e da stipulare in materia di appalti pubblici si esclude il ricorso all'arbitrato e si stabilisce di inserire nei suddetti contratti l'obbligo di deferimento delle controversie derivanti dall'esecuzione degli stessi al Giudice Ordinario competente per territorio.

Modalità della programmazione della misura:

Descrizione	Preventivo 2025	Consuntivo 2024
Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura	
Tempi di attuazione	Costante nel tempo	
Responsabili della sua attuazione	Segretario Generale e Responsabili di servizio che dovranno assicurarsi che nei contratti stipulati o da stipulare in materia di appalti pubblici sia escluso il ricorso all'arbitrato e sia stabilito l'obbligo di deferimento delle controversie derivanti	

	dall'esecuzione degli stessi al Giudice Ordinario competente per territorio	
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Rispetto tempi realizzazione misura: 100% Contratti stipulati o da stipulare dove sia presente il ricorso all'arbitrato: 0%	0% su 100% di arbitrati attivati
<p><u>Rotazione del personale</u> (art. 1, comma 10, lett. b) della L. n. 190/2012)</p> <p>Nel Comune di Leini il criterio della rotazione tra gli incarichi dei responsabili è di difficile applicazione concreta, in quanto la struttura comunale risulta sottodimensionata¹¹ e le figure professionali specializzate non sono perfettamente fungibili.</p> <p>Pertanto, il Comune di Leini, nell'ambito del percorso di riorganizzazione della Macrostruttura dell'Ente, iniziato con la deliberazione G.C. n. 3 del 22.01.2020 e completato con le successive deliberazioni G.C. n. 47 del 09.04.2021, n. 58 del 07.05.2021 e n. 35 del 24.02.2022, ha favorito la rotazione del personale in alcune delle Aree che presentano maggiore criticità in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nello specifico, si indicano le seguenti misure adottate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - suddivisione del Settore LLPP, manutenzioni, ambiente, patrimonio, edilizia urbanistica in due distinti settori: Settore LLPP, Manutenzione e Patrimonio e Settore Edilizia, Urbanistica ed Ambiente, con a capo un dipendente comunale con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D ai quali l'Amministrazione ha conferito l'incarico di E.Q. - suddivisione del Settore cui facevano capo i servizi sanitari, sociali, politiche giovanili, istruzione, nido, cultura, sport e manifestazioni, in due distinti settori: Settore Cultura, Sport, Manifestazioni e Tempo Libero e Settore Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro, con a capo due dipendenti comunali con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo ex cat. D ai quali l'Amministrazione ha conferito l'incarico di E.Q. <p>Per tutti gli altri profili, per i quali continua a persistere il problema della infungibilità, come per tutte quelle figure che necessitano di particolari professionalità o di particolari requisiti di legge che ne legittimano la nomina, alla scadenza di ogni mandato amministrativo si provvede, comunque, alla verifica della possibilità di rotazione delle posizioni, come già effettuato in precedenza delle Amministrazioni Comunali che si sono succedute.</p> <p>Ove non sia possibile utilizzare la rotazione degli incarichi, l'Amministrazione ritiene necessario prevedere che ciascun Responsabile favorisca una maggiore condivisione delle attività fra i diversi operatori di settore, evitando così l'isolamento di certe mansioni. Questa regola viene comunque applicata anche negli altri settori.</p> <p>I decreti di nomina dei titolari di incarichi di E.Q. prevedono ipotesi di sostituzione in caso di impedimento (comprese le situazioni di potenziale conflitto di interessi) o di assenza.</p>		

¹¹ Rispetto ai 16.308 abitanti alla data del 31.12.2024, la dotazione organica è di complessivi 78 dipendenti (di cui 3 con contratto di lavoro a tempo determinato).

	Modalità della programmazione della misura:		
	Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura	
	Tempi di attuazione	Costante nel tempo	
	Responsabili della sua attuazione	Giunta Comunale per valutare l'opportunità di introdurre nuovi processi di riorganizzazione e aggiornamento Segretario/ RPCT per attivazione della misura, ove stabilita	
	Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Rotazioni ordinarie attivate, ove programmate: 100%	Rotazione del personale facente parte del settore Edilizia privata, Urbanistica e Ambiente di istruttore direttivo tecnico – area dei funzionari E.Q. che è stato assegnato al settore LL.PP., Manutenzioni e Patrimonio Rotazione del personale facente parte del settore LL.PP., Manutenzioni e Patrimonio - istruttore tecnico geometra assegnato al servizio informatico del settore Servizi al cittadino e alle imprese
<u>Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità ed inconfiribilità</u>			
Modalità della programmazione della misura:			
Descrizione	Preventivo 2025	Consuntivo 2024	
Fasi/attività per la sua attuazione	In fase di nomina delle E.Q. o in caso di conferimento di incarichi, viene sottoscritta la dichiarazione di assenza di situazioni di incompatibilità o di inconfiribilità		
Tempi di attuazione	Costante nel tempo		

Responsabili della sua attuazione	Segretario/RPCT per attivazione della misura	
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ¹²	Verifiche attendibilità dichiarazioni inconfiribilità/incompatibilità ricevute: 100%	0% di violazioni su 100%
<p><u>Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici</u> (art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001)</p> <p>Modalità della programmazione della misura:</p>		
Fasi/attività per la sua attuazione	Verifiche a campione o verifiche a seguito di segnalazioni	
Tempi di attuazione	Costante nel tempo	
Responsabili della sua attuazione	Segretario/Responsabili di Servizio per attivazione della misura	
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ¹³	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%	0% di errori riscontrati
<p><u>Sistema integrato dei Controlli interni quale sistema di monitoraggio del rispetto dei termini</u> (art. 147 del TUEL)</p> <p>Sul punto, si evidenziano i seguenti interventi adottati dal Comune di Leini:</p> <ul style="list-style-type: none"> - deliberazione G.C. 11.01.2019 n. 20, ad oggetto “<i>Istituzione Ufficio Controlli Interni</i>”, con la quale si è istituito, nell’ambito del Settore Affari Generali e Legale, alle dirette dipendenze del Segretario Generale, l’Ufficio controlli interni, in esecuzione della deliberazione C.C. 12.10.2018 n. 54 di approvazione del “<i>Regolamento sul sistema dei controlli interni</i>” di questo Comune; - deliberazione G.C. n. 229 del 25.10.2022, avente a oggetto il “<i>Regolamentazione della governance locale per l’attuazione dei progetti del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e adozione di misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti</i>”, nell’ambito del quale è stato, fra l’altro, implementato “<i>un sistema interno di audit finalizzato ad affiancare l’azione amministrativa nei singoli segmenti di attuazione dei diversi progetti, che contribuisca a rilevare tempestivamente irregolarità gestionali o gravi deviazioni da obiettivi, procedure e tempi in modo da poter innescare, con funzione propulsiva, processi di autocorrezione da parte dei responsabili per garantire sia il rispetto di target che</i> 		

¹² Si dà atto che le verifiche sono state effettuate per il conferimento degli incarichi.

¹³ Si dà atto che la richiesta è stata inviata alla Procura della Repubblica competente per territorio che ha provveduto a rilasciato idoneo certificato.

*l'ammissibilità di tutte le spese alla rendicontazione*¹⁴.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura nel regolamento e nella delibera istitutiva della Cabina di Regia	
Tempi di attuazione	Costante nel tempo	
Responsabili della sua attuazione	Segretario/Responsabili di Servizio/ Referenti Ufficio Staff per attivazione della misura	
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ¹⁵	Atti controllati: 100% di quelli estratti Attuazione del controllo di gestione: Si/No	100% atti controllati è stato rispettato l'indicatore della verifica in fase di controlli interni. Durante gli stessi sono state evidenziate opportunità di miglioramento. In alcuni casi è stato necessario richiedere l'integrazione sulle cartelle informatiche relative a ciascun intervento di PNRR dell'ultima documentazione non ancora evidente sulle scrivanie digitali. Solo in due casi è stato necessario procedere con un annullamento delle determine perché non erano presenti sul fronte i loghi dell'UE come richiesto dalle circolari ministeriali. A causa della cessazione del segretario dal 18.11.2024 sono rimasti in sospeso i controlli del terzo trimestre e non si è provveduto alle estrazioni del quarto trimestre 2024. Il segretario comunale nominato nel febbraio 2025 ha provveduto alla chiusura dei controlli del terzo trimestre 24 e sono in corso i controlli del quarto. È stato approvato il controllo di gestione con delibera di Giunta Comunale n. 108 del 24.04.2024

¹⁴ Si veda il § 5.2 "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)".

¹⁵ Attività di controllo come da risultanze esposte in delibera di G.C. 24.05.2024 n. 143. Approvazione del controllo di gestione come da delibera di G.C. n. 108 del 24.04.2024

<p><u>Titolare del potere sostitutivo</u> Titolare del potere sostitutivo è il Segretario Generale, dott.ssa Concetta CHISARI, con compiti di vigilanza sul rispetto dei termini procedurali. In questo Ente sono state attribuite le funzioni di Vice Segretario alla dott.ssa Roberta VITALE con decreto sindacale 03.08.2022 n. 3, fino al 21.07.2024,¹⁶ alla quale è successivamente subentrata la dott.ssa Romina CAVALETTO con decreto sindacale n. 14 del 07.08.2024 in qualità di titolare di incarico di EQ del Settore Finanze, Tributi e Partecipate e contestuale attribuzione delle funzioni di Vice Segretario Vicario con decreto sindacale n. 14 del 07.08.2024.</p>		
<p><u>Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro – Pantouflage</u> (art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001)</p> <p>Modalità della programmazione della misura:</p>		
Fasi/attività per la sua attuazione	Verifiche a campione o verifiche a seguito di segnalazioni	
Tempi di attuazione	Costante nel tempo	
Responsabili della sua attuazione	Segretario/RUP/ Responsabili di Servizio Responsabili di Servizio e Personale incaricato per la corretta indicazione nei bandi della clausola	
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ¹⁷	Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0% Bandi di concorso:0% Casi <i>pantouflage</i> evidenziatisi: 0	0% delle situazioni prospettate
<p><u>Sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPCT, con individuazione dei referenti, tempo e modalità</u> Il monitoraggio sull'attuazione del presente PTPC è svolto dal RPCT. I Responsabili sono tenuti a collaborare con il RPCT e forniscono ogni informazione utile. Si prevede che nel corso dell'anno, in occasione della verifica dello stato di attuazione del Piano della performance, vengano contestualmente effettuati i monitoraggi sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione prescritte dal PTPCT.</p>		

¹⁶ Si segnala che, in precedenza, con decreto sindacale n. 11 del 28.07.2015 e successivo decreto n. 11 del 19.07.2019 erano state attribuite alla dott.ssa Ornella MEINARDI le funzioni di Vice Segretario Generale.

¹⁷ Si dà atto che nel corso del 2024 non si sono verificati casi di "pantouflage".

	Modalità della programmazione della misura:		
	Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura	
	Tempi di attuazione	Costante nel tempo	
	Responsabili della sua attuazione	Segretario/RUP/ Responsabili di Servizio Responsabili di Servizio e Personale incaricato per monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi di Peg Piano performance	
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ¹⁸	Contestuale alla verifica dello stato di attuazione dei Programmi e degli obiettivi di piano performance	Rispettate le scadenze relative come da verbali del NDV relativi allo stato di attuazione degli obiettivi 2024. Positive le verifiche effettuate dal NDV in fase di certificazione della trasparenza.	
2) Misure di prevenzione per il personale nei settori a rischio	<u>Formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione</u>		
	Si dà atto che nel corso del 2024 si è regolarmente svolta anche la formazione prevista dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione. Per il 2025 la formazione verrà garantita mediante un percorso differenziato rispetto al personale coinvolto, così come specificato nella tabella di seguito riportata.		
	PROGRAMMA FORMATIVO ANNO 2025		CONSUNTIVO 2024
Personale coinvolto	Ambiti	Tipo di formazione	
Tutto il personale, compresi i neo assunti del 2024	Generale in materia di prevenzione della corruzione, Codice di comportamento, trasparenza e trattamento dei dati personali	Webinar predisposti da società esperte in materia. In alternativa incontri in presenza	OBBLIGO ASSOLTO (<i>questa formazione è stata effettuata: dall'Avv. Calosso, dalla società Publika srl e dal DPO Avv. Vasta</i>)

¹⁸ Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e dei programmi con particolare riferimento al PTPCT effettuate in sede di monitoraggio a cura del NDV di Leini, delle cui risultanze la GC ha preso atto con le delibere n. 122 e 253 del 2021 e la delibera n. 199 del 2022.

	Segretario Generale, Vice Segretario Posizioni organizzative Tutto il personale	Trattamento dati Aggiornamento formazione trattamento dei dati	Si prevede ai fini del potenziamento del servizio un aggiornamento su piano informatico per i dipendenti maggiormente coinvolti nello stesso	OBBLIGO ASSOLTO (<i>questa formazione è stata effettuata dal DPO Avv. Vasta</i>)
	Tutto il personale	formazione per tutti i dipendenti per assicurare l'utilizzo dei nuovi applicativi siscom a seguito di passaggio in cloud		OBBLIGO ASSOLTO (<i>questa formazione è stata spostata al 21.02.2024 a seguito dello slittamento del passaggio in cloud degli applicati</i>) PARTE INFORMATICA
<p>Nell'ambito della proposta formativa sono stati attivati dai Settori corsi di formazione specifici per l'espletazione di determinate competenze¹⁹.</p> <p><u>Si dà atto che nel corso del 2025 verranno espletati diversi percorsi formativi per il personale che ha aderito al sistema VALORE PA²⁰.</u></p> <p><u>Nell'ambito dell'attività programmatoria si inserisce anche l'attivazione della piattaforma di formazione "Syllabus" su materie di competenza dei Settori.</u></p> <p>All. F - Formazione</p>				

Rotazione straordinaria

Istituto previsto dall'art. 16, comma 1 lett. 1-*quater*), del D.Lgs. n. 165/2001, quale misura successiva al verificarsi di fenomeni corruttivi da adottare a tutela dell'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

Si dà atto che nel corso dell'anno appena concluso non si è proceduto a dare attuazione alla seguente misura, in quanto non si sono verificati i presupposti per la

¹⁹ Vedasi programma formazione consuntivo 2024

²⁰ Vedasi programma formativo di programmazione 2025.

conseguente applicazione della fattispecie normativa.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Il quadro operativo per l'attuazione del PNRR si innesta sul vigente sistema di prevenzione della corruzione di cui alla L. n. 190/2012 e ai relativi decreti attuativi. Pertanto, il Comune di Leini, oltre a essere stato coinvolto nell'attività di monitoraggio dei bandi pubblicati e di successiva partecipazione per il conseguimento dei fondi stanziati, ha predisposto e reso operative una serie di misure in materia.

Nei paragrafi seguenti si indicano, quindi, le misure adottate nell'ambito degli interventi realizzati per l'attuazione del PNRR. Tali previsioni valgono anche per l'anno 2025.

Di seguito si allega il “Regolamento in materia di operazioni sospette sul territorio comunale”, che riprende anche il contenuto del documento approvato dall'Unione Net, in qualità di CUC – [All. G - Regolamento in materia di operazioni sospette sul territorio comunale](#)²¹

INDICATORI DI ANOMALIA CONNESSI CON L'IDENTITA' O IL COMPORTAMENTO DEL SOGGETTO CUI È RIFERITA L'OPERAZIONE	
<p>Il soggetto cui è riferita l'operazione ha residenza, cittadinanza o sede in Paesi terzi ad alto rischio *, ovvero opera con controparti situate in tali Paesi, e richiede ovvero effettua operazioni di significativo ammontare con modalità inusuali, in assenza di plausibili ragioni.</p> <p><i>* Paesi non appartenenti all'Unione europea i cui ordinamenti presentano carenze strategiche nei rispettivi regimi nazionali di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, per come individuati dalla Commissione europea nell'esercizio dei poteri di cui agli articoli 9 e 64 della direttiva (UE) 2015/849.</i></p>	<p>Il soggetto cui è riferita l'operazione ha residenza, cittadinanza o sede in un Paese la cui legislazione non consente l'identificazione dei nominativi che ne detengono la proprietà o il controllo. ·Il soggetto cui è riferita l'operazione risiede in una zona o in un territorio notoriamente considerati a rischio, in ragione tra l'altro dell'elevato grado di infiltrazione criminale, di economia sommersa o di degrado economico istituzionale.</p> <p>·Il soggetto cui è riferita l'operazione risiede ovvero opera con controparti situate in aree di conflitto o in Paesi che notoriamente finanziano o sostengono attività terroristiche o nei quali operano organizzazioni terroristiche, ovvero in zone limitrofe o di transito rispetto alle predette aree.</p> <p>·Il soggetto cui è riferita l'operazione presenta documenti (quali, ad esempio, titoli o certificati), specie se di dubbia autenticità, attestanti l'esistenza di cospicue disponibilità economiche o finanziarie in Paesi terzi ad alto rischio.</p> <p>·Il soggetto cui è riferita l'operazione presenta garanzie reali o personali rilasciate da soggetti con residenza, cittadinanza o sede in Paesi terzi ad alto rischio ovvero attinenti a beni ubicati nei suddetti Paesi.</p>
<p>Soggetto cui è riferita l'operazione fornisce informazioni palesemente inesatte o del tutto incomplete o addirittura false ovvero si mostra riluttante a fornire ovvero rifiuta di fornire informazioni, dati e documenti comunemente acquisiti per l'esecuzione dell'operazione, in assenza di plausibili giustificazioni.</p>	<p>Il soggetto cui è riferita l'operazione presenta documentazione che appare falsa o contraffatta ovvero contiene elementi del tutto difformi da quelli tratti da fonti affidabili e indipendenti o presenta comunque forti elementi di criticità o di dubbio.</p>

²¹ Approvato con Deliberazione GC n. 18 del 31.01.2024

	<ul style="list-style-type: none"> · Il soggetto cui è riferita l'operazione, all'atto di esibire documenti di identità ovvero alla richiesta di fornire documentazione o informazioni inerenti all'operazione, rinuncia a eseguirla. · Il soggetto cui è riferita l'operazione rifiuta di ovvero è reticente a fornire informazioni o documenti concernenti aspetti molto rilevanti, specie se attinenti all'individuazione dell'effettivo beneficiario dell'operazione.
<p>Il soggetto cui è riferita l'operazione risulta collegato, direttamente o indirettamente, con soggetti sottoposti a procedimenti penali o a misure di prevenzione patrimoniale ovvero con persone politicamente esposte o con soggetti censiti nelle liste pubbliche delle persone o degli enti coinvolti nel finanziamento del terrorismo, e richiede ovvero effettua operazioni di significativo ammontare con modalità inusuali, in assenza di plausibili ragioni.</p> <p><i>*Le persone fisiche che occupano o hanno cessato di occupare da meno di un anno importanti cariche pubbliche, nonché i loro familiari e coloro che con i predetti soggetti intrattengono notoriamente stretti legami, come elencate dall'art. 1, comma 2, lettera dd), del decreto antiriciclaggio</i></p>	<p>esempio, familiare, convivente, associato) ovvero opera per conto di persone sottoposte a procedimenti penali o a misure di prevenzione patrimoniale o ad altri provvedimenti di sequestro.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Il soggetto cui è riferita l'operazione è notoriamente contiguo (ad esempio, familiare, convivente, associato) ovvero opera per conto di persone che risultano rivestire importanti cariche pubbliche, anche a livello domestico, nazionale o locale. · Il soggetto cui è riferita l'operazione è notoriamente contiguo (ad esempio, familiare, convivente, associato) ovvero opera per conto di soggetti censiti nelle liste delle persone o degli enti coinvolti nel finanziamento del terrorismo o comunque notoriamente riconducibili ad ambienti del radicalismo o estremismo. · Il soggetto cui è riferita l'operazione è un'impresa, specie se costituita di recente, partecipata da soci ovvero con amministratori di cui è nota la sottoposizione a procedimenti penali o a misure di prevenzione o che sono censiti nelle liste delle persone o degli enti coinvolti nel finanziamento del terrorismo, ovvero notoriamente contigui a questi. · Il soggetto cui è riferita l'operazione intrattiene rilevanti rapporti finanziari con fondazioni, associazioni, altre organizzazioni non profit ovvero organizzazioni non governative, riconducibili a persone sottoposte a procedimenti penali o a misure di prevenzione patrimoniale o a provvedimenti di sequestro, a persone che risultano rivestire importanti cariche pubbliche, anche a livello domestico, ovvero a soggetti censiti nelle liste delle persone o degli enti coinvolti nel finanziamento del terrorismo. · Il soggetto cui è riferita l'operazione risulta collegato con organizzazioni non profit ovvero con organizzazioni non governative che presentano tra loro connessioni non giustificate, quali ad esempio la condivisione dell'indirizzo, dei rappresentanti o del personale, ovvero la titolarità di molteplici rapporti riconducibili a nominativi ricorrenti
<p>1. Il soggetto cui è riferita l'operazione risulta caratterizzato da assetti proprietari, manageriali e di controllo artificiosamente complessi od</p>	<p>1. Il soggetto cui è riferita l'operazione è caratterizzato da strutture societarie opache (desumibili, ad esempio, da visure nei registri</p>

<p>opachi e richiede ovvero effettua operazioni di significativo ammontare con modalità inusuali, in assenza di plausibili ragioni</p>	<p>camerali) ovvero si avvale artificiosamente di società caratterizzate da catene partecipative complesse nelle quali sono presenti, a titolo esemplificativo, <i>trust</i>, fiduciarie, fondazioni, <i>international business company</i>.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Il soggetto cui è riferita l'operazione è caratterizzato da ripetute e/o improvvise modifiche nell'assetto proprietario, manageriale (ivi compreso il "direttore tecnico") o di controllo dell'impresa. 3. Il soggetto cui è riferita l'operazione è di recente costituzione, effettua una intensa operatività finanziaria, cessa improvvisamente l'attività e viene posto in liquidazione. 4. Il soggetto cui è riferita l'operazione è un'impresa, specie se costituita di recente, controllata o amministrata da soggetti che appaiono come meri prestanome. 5. Il soggetto che effettua ripetute richieste di operazioni mantiene invariati gli assetti gestionali e/o la propria operatività, nonostante sia un'azienda sistematicamente in perdita o comunque in difficoltà finanziaria. 6. Il soggetto cui è riferita l'operazione mostra di avere scarsa conoscenza della natura, dell'oggetto, dell'ammontare o dello scopo dell'operazione, ovvero è accompagnato da altri soggetti che si mostrano interessati all'operazione, generando il sospetto di agire non per conto proprio ma di terzi.
<p>INDICATORI DI ANOMALIA CONNESSI CON LE MODALITÀ DI RICHIESTA O ESECUZIONE DELLE OPERAZIONI</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Richiesta ovvero esecuzione di operazioni con oggetto o scopo del tutto incoerente con l'attività o con il complessivo profilo economico-patrimoniale del soggetto cui è riferita l'operazione o dell'eventuale gruppo di appartenenza, desumibile dalle informazioni in possesso o comunque rilevabili da fonti aperte, in assenza di plausibili giustificazioni. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acquisto di beni o servizi non coerente con l'attività del soggetto cui è riferita l'operazione, specie se seguito da successivo trasferimento del bene o servizio in favore di società appartenenti allo stesso gruppo, in mancanza di corrispettivo. 2. Impiego di disponibilità che appaiono del tutto sproporzionate rispetto al profilo economico patrimoniale del soggetto (ad esempio, operazioni richieste o eseguite da soggetti con "basso profilo fiscale" o che hanno omesso di adempiere agli obblighi tributari). 3. Operazioni richieste o effettuate da organizzazioni <i>non profit</i> ovvero da organizzazioni non governative che, per le loro caratteristiche (ad esempio tipologie di imprese beneficiarie o aree geografiche di destinazione dei fondi), risultano riconducibili a scopi di finanziamento del terrorismo ovvero manifestamente incoerenti con

	<p>le finalità dichiarate o comunque proprie dell'ente in base alla documentazione prodotta, specie se tali organizzazioni risultano riconducibili a soggetti che esercitano analoghe attività a fini di lucro.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Operazioni richieste o effettuate da più soggetti recanti lo stesso indirizzo ovvero la medesima domiciliazione fiscale, specie se tale indirizzo appartiene anche a una società commerciale e ciò appare incoerente rispetto all'attività dichiarata dagli stessi. 5. Richiesta di regolare i pagamenti mediante strumenti incoerenti rispetto alle ordinarie prassi di mercato, in assenza di ragionevoli motivi legati al tipo di attività esercitata o a particolari condizioni adeguatamente documentate. 6. Offerta di polizze di assicurazione relative ad attività sanitaria da parte di agenti o <i>brokers</i> operanti in nome e/o per conto di società estere, anche senza succursali in Italia, a prezzi sensibilmente inferiori rispetto a quelli praticati nel mercato.
--	---

INDICATORI DI ANOMALIA SPECIFICI PER SETTORE DI ATTIVITÀ

Settore appalti e contratti pubblici (gli indicatori di questo settore vanno valutati tenendo conto anche dei criteri indicati nell'articolo 2, comma 7, del Provvedimento della UIF del 23 aprile 2018 che prevede che "Le operazioni e i comportamenti inerenti ad attività economiche svolte nei settori degli appalti e dei finanziamenti pubblici devono essere valutati sulla base degli elementi di anomalia indicati per ciascun settore e dei seguenti criteri: incoerenza con l'attività o il profilo economico-patrimoniale del soggetto cui è riferita l'operazione; assenza di giustificazione economica; inusualità, illogicità, elevata complessità dell'attività.")

1. Partecipazione a gara per la realizzazione di lavori pubblici o di pubblica utilità, specie se non programmati, in assenza dei necessari requisiti (soggettivi, economici, tecnico-realizzativi, organizzativi e gestionali) con apporto di rilevanti mezzi finanziari privati, specie se di incerta provenienza o non compatibili con il profilo economico-patrimoniale dell'impresa, ovvero con una forte disponibilità di anticipazioni finanziarie e particolari garanzie di rendimento prive di idonea giustificazione
2. Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture in assenza di qualsivoglia convenienza economica all'esecuzione del contratto, anche con riferimento alla dimensione aziendale e alla località di svolgimento della prestazione.
3. Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture da parte di un raggruppamento temporaneo di imprese, costituito da un numero di partecipanti del tutto sproporzionato in relazione al valore economico e alle prestazioni oggetto del contratto, specie se il singolo partecipante è a sua volta riunito, raggruppato o consorziato.
4. Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture da parte di una rete di imprese il cui programma comune non contempla tale partecipazione tra i propri scopi strategici.
5. Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture mediante ricorso al meccanismo dell'avvalimento plurimo o frazionato, ai fini del raggiungimento della qualificazione richiesta per l'aggiudicazione della gara, qualora il concorrente non dimostri l'effettiva disponibilità dei mezzi facenti capo all'impresa avvalsa, necessari all'esecuzione dell'appalto, ovvero qualora dal contratto di avvalimento o da altri elementi assunti nel corso del procedimento se ne desuma l'eccessiva onerosità ovvero l'irragionevolezza.
6. Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture da parte di soggetti che, nel corso dell'espletamento della gara, ovvero della successiva esecuzione, realizzano operazioni di cessione, affitto di azienda o di un suo ramo ovvero di trasformazione, fusione o scissione della società, prive di giustificazione.
7. Presentazione di offerta con un ribasso sull'importo a base di gara particolarmente elevato nei casi in cui sia stabilito un criterio di aggiudicazione al prezzo più basso, ovvero che risulta anormalmente bassa sulla base degli elementi specifici acquisiti dalla stazione appaltante, specie se il contratto è caratterizzato da complessità elevata.
8. Presentazione di una sola offerta da parte del medesimo soggetto nell'ambito di procedure di gara che prevedono tempi ristretti di presentazione delle offerte, requisiti di partecipazione particolarmente stringenti e un costo della documentazione di gara sproporzionato rispetto all'importo del contratto, specie se il bando di gara è stato modificato durante il periodo di pubblicazione.
9. Ripetuti affidamenti a un medesimo soggetto, non giustificati dalla necessità di evitare soluzioni di continuità di un servizio nelle more della indizione ovvero del completamento della procedura di gara.
10. Ripetute aggiudicazioni a un medesimo soggetto, in assenza di giustificazione, specie se in un breve arco temporale, per contratti di importo elevato e mediante affidamenti diretti o con procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara, o a seguito di procedura a evidenza pubblica precedentemente revocata.
11. Contratto aggiudicato previo frazionamento in lotti non giustificato in relazione alla loro funzionalità, possibilità tecnica o convenienza economica.
12. Modifiche delle condizioni contrattuali in fase di esecuzione, consistenti in una variazione delle prestazioni originarie, in un allungamento dei termini di ultimazione dei lavori, servizi o forniture, in rinnovi o proroghe, al di fuori dei casi normativamente previsti, o in un significativo incremento dell'importo contrattuale.
13. Esecuzione del contratto caratterizzata da ripetute e non giustificate operazioni di cessione, affitto di azienda o di un suo ramo, ovvero di trasformazione, fusione o scissione della società.
14. Ricorso al subappalto oltre la quota parte subappaltabile, in assenza di preventiva indicazione in sede di offerta ovvero senza il necessario deposito del contratto di subappalto presso la stazione appaltante o della documentazione attestante il possesso da parte del subappaltatore dei requisiti di legge.

15. Cessioni di crediti derivanti dall'esecuzione del contratto, effettuate nei confronti di soggetti diversi da banche e da intermediari finanziari aventi nell'oggetto sociale l'esercizio dell'attività di acquisto dei crediti ovvero senza l'osservanza delle prescrizioni di forma e di previa notifica della cessione, salva la preventiva accettazione, da parte della stazione appaltante, contestuale alla stipula del contratto.
16. Previsione nei contratti di concessione o di finanza di progetto di importo superiore alle soglie comunitarie e di un termine di realizzazione di lunga durata, soprattutto se superiore a 4 anni, a fronte anche delle anticipazioni finanziarie effettuate dal concessionario o promotore.
17. Esecuzione delle attività affidate al contraente generale direttamente o per mezzo di soggetti terzi in assenza di adeguata esperienza, qualificazione, capacità organizzativa tecnico-realizzativa e finanziaria.
18. Aggiudicazione di sponsorizzazioni tecniche di utilità e/o valore complessivo indeterminato o difficilmente determinabile, con individuazione, da parte dello sponsor, di uno o più soggetti esecutori, soprattutto nel caso in cui questi ultimi coincidano con raggruppamenti costituiti da un elevato numero di partecipanti o i cui singoli partecipanti sono, a loro volta, riuniti, raggruppati o consorziati, specie se privi dei prescritti requisiti di qualificazione per la progettazione e l'esecuzione.
19. Esecuzione della prestazione oggetto della sponsorizzazione mediante il ricorso a subappalti oltre i limiti imposti per i contratti pubblici ovvero mediante il ripetuto ricorso a sub affidamenti, specie se in reiterata violazione degli obblighi contrattuali e delle prescrizioni impartite dall'amministrazione in ordine alla progettazione, direzione ed esecuzione del contratto

SETTORE FINANZIAMENTI PUBBLICI

1. Richiesta di finanziamento pubblico incompatibile con il profilo economico-patrimoniale del soggetto cui è riferita l'operazione.
2. Richiesta di finanziamenti pubblici effettuata anche contestualmente da più società appartenenti allo stesso gruppo, dietro prestazione delle medesime garanzie.
3. Utilizzo di finanziamenti pubblici con modalità non compatibili con la natura e lo scopo del finanziamento erogato.
4. Costituzione di società finalizzata esclusivamente alla partecipazione a bandi per l'ottenimento di agevolazioni finanziarie, specie se seguita da repentine modifiche statutarie e, in particolare, da cospicui aumenti di capitale, cambiamenti di sede ovvero da trasferimenti d'azienda.
5. Richiesta di agevolazioni finanziarie da parte di soggetti giuridici aventi il medesimo rappresentante legale, uno o più amministratori comuni, ovvero riconducibili al medesimo titolare effettivo o a persone collegate (ad esempio, familiare, convivente ovvero associato).
6. Richiesta di agevolazioni finanziarie da parte di società costituite in un arco temporale circoscritto, specie se con uno o più soci in comune.
7. Richiesta di agevolazioni finanziarie previste da differenti disposizioni di legge da parte di più società facenti parte dello stesso gruppo, in assenza di plausibili giustificazioni.
8. Richiesta di agevolazioni finanziarie presentate da professionisti o procuratori che operano o sono domiciliati in località distanti dal territorio in cui sarà realizzata l'attività beneficiaria dell'agevolazione, specie se i predetti soggetti operano come referenti di più società richiedenti interventi pubblici.
9. Presentazione di dichiarazioni relative alla dimensione aziendale dell'impresa necessaria per ottenere le agevolazioni pubbliche che appaiono false o carenti di informazioni rilevanti.
10. Estinzione anticipata di finanziamento agevolato con utilizzo di ingenti somme che appaiono non compatibili con il profilo economico del soggetto finanziato.

1	Regolamentazione della <i>governance</i> locale per l'attuazione dei progetti del PNRR	<p>Con deliberazione G.C. 25.10.2022 n. 229, recante “<i>Regolamentazione della governance locale per l’attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e adozione di misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti</i>”, sono state adottate le seguenti misure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) istituzione di una Cabina di Regia dei progetti finanziati con il PNRR, costituita dal Sindaco o suo delegato, dal Segretario Comunale, dal Vice-Segretario, dai Responsabili di Settore direttamente coinvolti nei progetti finanziati con fondi PNRR e dal Responsabile del Servizio Finanziario con il compito - acquisita ogni informazione di monitoraggio utile - di esprimere i necessari indirizzi politico amministrativi in ordine alle singole azioni e, più in generale, in ordine alla strategia complessiva dell’Ente; 2) formalizzazione della costituzione del gruppo di lavoro per il monitoraggio, composto dal Segretario Comunale, dal Vice Segretario, dal Responsabile del Servizio Finanziario, dal Responsabile del settore LLPP Manutenzione e Patrimonio, e dai Responsabili di settore interessati da interventi ricadenti nel PNRR, oltre che da eventuale personale tecnico e amministrativo con competenze specifiche nell’ambito dei settori interessati, fornendo loro l’indirizzo di riunirsi almeno una volta al mese, avendo cura di verbalizzare le proprie attività, nonché di costituire una banca dati per la conservazione di ogni documento relativo all’istruttoria dei progetti di finanziamento PNRR, avvalendosi anche del supporto del servizio informatico; 3) assegnazione delle funzioni di “<i>audit</i>” del PNRR ai soggetti competenti allo svolgimento dei controlli di regolarità amministrativo
---	--	---

		<p>contabile, di gestione e strategico in base al vigente regolamento sul sistema dei controlli, introducendo alcune misure di regolazione finalizzate a disciplinare le competenze, i rapporti e i flussi di informazione tra idiversi soggetti della “<i>governance</i>” locale con riguardo alle varie fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione degli interventi PNRR;</p> <p>4) specificazione che le funzioni di “<i>audit</i>” hanno ad oggetto la verifica, nell’ambito di quanto previsto dal vigente “<i>Regolamento comunale per l’esercizio del controllo interno degli atti e delle azioni amministrative</i>” (deliberazione C.C. n. 54 del 12.10.2018), tra l’altro dei seguenti aspetti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. regolarità amministrativo-contabile delle procedure (rispetto TUEL e principi contabili, divieto doppio finanziamento, ecc.); 2. utilizzo di conti correnti bancari o postali dedicati alle commesse pubbliche, anche in via non esclusiva; 3. effettuazione dei movimenti finanziari relativi alle commesse pubbliche esclusivamente mediante lo strumento del bonifico bancario o postale ovvero attraverso altri strumenti di pagamento idonei a consentire la piena tracciabilità delle operazioni; 4. indicazione di CIG, CUP, missione, componente, investimento su tutta la documentazione amministrativo-contabile; 5. verifica di regolarità del DURC; 6. verifica di inadempienza ex art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973 per i pagamenti superiori ai 5 mila euro; 7. corretta documentazione fiscale; 8. rispetto dei tempi di pagamento <p>5) precisazione che il controllo di regolarità amministrativa successiva debba riguardare tutti gli atti adottati per l’attuazione di progetti a valere sul PNRR;</p> <p>6) conferma, per gli interventi attuativi del PNRR, di tutte le misure generali e specifiche relative all’area appalti e contratti contenute nel PTPC 2022/202, con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti - nelle more dell’aggiornamento del PTPCT;</p> <p>7) costituzione, a cura del Responsabile del Settore Informatico, di un’apposita sezione denominata “<i>Attuazione misure PNRR</i>”, nella quale pubblicare tutti gli atti regolamentari e amministrativi emanati per l’attuazione delle misure di competenza del Comune di Leini.</p>
2	<p>Aggiornamento processi e misure riferiti al PNRR</p>	<p>Con deliberazione 13.12.2022 n. 281, recante “<i>3^ modifica al piano integrato di attività e organizzazione - PIAO 2022/2024 - 1^ modifica alla sezione 2 - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - Aggiornamento processi e misure riferiti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)</i>”, è stata aggiornata la mappatura e la pesatura dei processi presente nel PTPCT, approvato con deliberazione G.C. 08.04.2022 n. 72, con particolare riferimento a quanto previsto per l’area di rischio “Affidamento di lavori, servizi e forniture” nell’ottica dell’attuazione del PNRR.</p> <p>Inoltre, sono state previste le seguenti specifiche misure di prevenzione connesse al PNRR, aggiuntive a quelle già previste nel PTPC 2022/24 per l’area di rischio di cui sopra:</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 1) monitoraggio della regolarità amministrativo-contabile delle procedure e adozione di misure adeguate volte a rispettare il principio di sana gestione finanziaria; 2) estensione agli atti inerenti il PNRR dei controlli di gestione e dei controlli amministrativo-contabili previsti dalla legislazione nazionale applicabile; 3) rafforzamento della trasparenza sugli atti adottati per l'attuazione di progetti a valere sul PNRR.
3	Nomina dei titolari delle misure del PNRR di cui il Comune risulta allo stato beneficiario	<p>Con delibera G.C. n. 40 del 10.03.2023, recante “<i>Nomina dei titolari delle misure del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) di cui il comune risulta allo stato beneficiario</i>”, sono stati nominati i titolari di misura incaricati di ricoprire ruoli di gestione nelle procedure nella stessa indicate.</p> <p>Si dà atto che si è reso necessario procedere alla modifica, per ciascuna misura, dei soggetti incaricati a ricoprire il ruolo di Rappresentante Legale²² e Gestore/Segretario Generale/ Responsabile Settore Affari Generali e Legale – Controlli interni²³.</p> <p>Si rimanda alla tabella indicata nelle pagine da 55 e ss.</p> <p>A far data dal 01.01.2024 la dott.ssa Valentina Vasta è incaricata come DPO.</p> <p>A seguito di ciò si intendono così modificati gli allegati di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 10.03.2023, che vengono allegati alla presente deliberazione.</p> <p>All. H - PNRR - organigramma completo aggiornato 2025</p>
4	Altre misure	<p>Nell'ambito degli interventi a valere sul PNRR, si segnalano, inoltre, le seguenti misure adottate nel corso del 2023, confermate nel 2024 e che si intende garantire e riproporre in continuo aggiornamento anche nel 2025:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) formazione specifica in materia, con il coinvolgimento delle Posizioni Organizzative e di alcuni dipendenti direttamente coinvolti per l'espletazione di determinate competenze; 2) istituzione, implementazione e aggiornamento della sezione dedicata al PNRR, “Attuazione misure PNRR”, come sottosezione della sezione principale “L'Amministrazione” - “Atti e Pubblicazioni”. 3) istituzione di una mail istituzionale - regia.pnrr@comune.leini.to.it – per le comunicazioni specificatamente finalizzate alla materia; 4) adozione di un modello di dichiarazione di assenza di conflitti di interessi; 5) adozione di una check-list di controllo interno, amministrativo-contabile.

²² Dal 25.06.2024 il Sindaco TORELLA Luca subentra al Sindaco uscente PITTALIS Renato

²³ Dal 19.11.2024 la Dott.ssa CHISARI Concetta subentra alla Dott.ssa VERNEAU Diana

		Si rinvia all' All. I – elenco progetti PNRR.pdf contenete l'elenco dei progetti PNRR riguardanti il settore Lavori Pubblici e la transizione digitale, PA digitale 2026.
--	--	---

2.3.5 Sistema di gestione del rischio – Obiettivi per la prevenzione della corruzione

[All. L - piao operativo](#)

2.3.6 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nella presente sezione per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione per poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e per intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, le E.Q., limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Quadro normativo

Si riporta nella seguente tabella un quadro riepilogativo sul tema.

L. 06.11.2012 n. 190	<i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (in particolare, art. 1, co. 35 e 36)</i>
D.Lgs. 14.03.2013 n. 33	<i>“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” (in particolare, artt. 5, 5-bis, 5-ter)</i>
D.Lgs. 25.05.2016 n. 97	<i>“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (in particolare, art. 6)</i>
Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.2016	Regolamento generale sulla protezione dei dati, <i>“relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”</i>
D.Lgs. 30.06.2003 n. 196	Codice in materia di protezione dei dati personali, <i>“recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al</i>

	<i>regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE</i>
--	--

Misure adottate dal Comune di Leini

Responsabile della Trasparenza del Comune di Leini è il Responsabile della prevenzione della corruzione, identificato nella persona del Segretario Generale.

Il Comune di Leini intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, anche mediante rivisitazione ed aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente";
- aggiornamento costante del sito istituzionale del Comune;
- aggiornamento della sezione dedicata al PNRR.

Il Comune di Leini, ai fini di una maggiore trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, oltre che di un più ampio riscontro con gli utenti, ha provveduto, a partire dalla realizzazione del nuovo portale Internet del Comune affidata nel corso del 2021 alla società ePublic Srl, insieme alla relativa gestione e manutenzione, all'implementazione e all'aggiornamento del sito *web* istituzionale.

In tale ambito, si evidenziano in particolare:

- la sezione "Segnalazioni", accessibile dalla "Linea Diretta" del Comune al seguente [link *https://www.comune.leini.to.it/it-it/linea-diretta/segnalazioni#*](https://www.comune.leini.to.it/it-it/linea-diretta/segnalazioni#)²⁴, con il quale è stato attivato un mezzo di comunicazione con il Comune 24 ore su 24 per il miglioramento della qualità dei servizi erogati e della vita in città e che consente il monitoraggio *online* dello stato avanzamento della segnalazione stessa;
- il servizio di messaggistica, accessibile dalla *home page* del sito istituzionale del Comune, con il quale, mediante la selezione di un tema di interesse o l'indicazione di una domanda, l'"assistente digitale" fornisce le informazioni necessarie;
- l'APP ufficiale del Comune "LaMiaCittà", per smartphone e tablet, con la quale si amplia e completa l'offerta comunicativa dell'Ente, affiancandosi al sito *web* ufficiale, per fornire informazioni in una veste più semplice e immediata;
- la sezione dedicata al PNRR, "Attuazione misure PNRR", come sottosezione della sezione principale "L'Amministrazione" - "Atti e Pubblicazioni".

²⁴ <https://www.comune.leini.to.it> (Home – Linea Diretta – Segnalazioni).

Modalità di attuazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Attuazione mediante: <ul style="list-style-type: none"> - accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, anche mediante rivisitazione ed aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente"; - aggiornamento costante del sito istituzionale del Comune; - aggiornamento della sezione dedicata al PNRR. 	
Tempi di attuazione	Costante nel tempo	
Responsabili della sua attuazione	Giunta Comunale: per approvazione e aggiornamento RPCT: per comunicazione e controllo dipendenti Responsabili di servizio: i propri collaboratori	
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi ²⁵	Segnalazioni al Responsabile della Trasparenza: 0 Riscontro e correzione della violazione: 100%	Verifiche effettuate non si sono riscontrate violazioni

Tabella obblighi pubblicazione

[All. M - Mappa trasparenza 2025](#)

²⁵ Si dà atto che nel corso del 2024 non sono intervenute violazioni al Codice di comportamento e lo stesso è stato consegnato a tutti i dipendenti nuovi assunti.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Struttura organizzativa

Si riporta Sezione 3 Organizzazione e capitale umano – sottosezione 3.1 Struttura organizzativa al 31.12.2024 (ultimo aggiornamento con deliberazione di G.C. n. 272 del 06.12.2024).

Risulta in servizio alla data del 31.12.2024 n. 1 collaboratore, nel profilo di “Istruttore Direttivo Amministrativo”, assunto con contratto a tempo determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557, Legge 30/12/2004 n. 311 dal 23.02.2024 al 22.08.2024 (c.d. scavalco d’ecedenza) successivamente prorogato dal 23.08.2024 al 22.02.2025 e poi fino al 31.03.2025.

DIPENDENTI DELLE AREE				
Area	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
AREA FUNZIONARI ED E.Q. ex CAT. D1	Istruttore direttivo tecnico (n. 7) / Istruttore direttivo amministrativo/contabile (n. 7+ 2 vac+ 2 p.v.) – Istruttore Direttivo di Vigilanza (n. 1+ n. 1 vac) – Direttore Struttura (1)	16	5	21
AREA FUNZIONARI ED E.Q. ex CAT. D3	Comandante Polizia Locale (1)	1	0	1
TOTALE AREA FUNZIONARI ED E.Q ex cat. D1 e D3		17	5	22
AREA ISTRUTTORI ex cat. C1	Agente di Polizia Locale (n. 9 + 2 vac) / Istruttore amministrativo – amm.vo/contabile (n. 20 + n. 5 vac. + n. 1 p.v.) / Istruttore tecnico (n. 6+ n. 1 vac.) / Educatore 1°infanzia (1) / Staff del Sindaco 50% (1) / Istruttore informatico (n. 1 p. time 50%)	38	9	47
TOTALE AREA ISTRUTTORI		38	9	47
AREA OPERATORI ESPERTI ex cat. B3	Messo (n. 1) / Collaboratore professionale (n. 7)	8	0	8
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI ex cat. B3		8	0	8

DIPENDENTI DELLE AREE				
Area	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
AREA OPERATORI ESPERTI ex cat. B1	Esecutore amministrativo (n. 3) / Messo Notificatore (1) / Cantonieri (n. 3) / Operatori Asilo (n. 3) / Adest.O.S.S (n. 3)	13	0	13
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI ex cat. B1		13	0	13
AREA OPERATORI - Ex cat. A	Operatore	1	0	1
TOTALE OPERATORI ESPERTI		1	0	1
TOTALE COMPLESSIVO		77	14	91

Alla data del 31.12.2024 è in servizio n. 1 “Istruttore Direttivo Amministrativo”, assunto con contratto a tempo determinato (scavalco d’ecedenza – ex art. 1, comma 557, L. 311/2004).

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere - Piano delle azioni positive 2025/2027

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità 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;
- “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Nella presente tabella si fornisce un quadro riassuntivo della normativa in materia.

QUADRO NORMATIVO	
L. n. 125 del 10.04.1991	“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
D.Lgs. 08.03.2000 n. 53	“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

D.Lgs. n. 267/2000	<i>“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”</i>
D.Lgs. 26.03.2001 n. 151	<i>“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della L. 8 marzo 2000 n. 53</i>
Art. 7, 54 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001	<i>“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”</i>
D.Lgs. 09.07.2003 n. 215	<i>“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”</i>
D.Lgs. 09.07.2003 n. 216	<i>“Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”</i>
D.Lgs. 01.04.2006 n. 198	<i>“Codice delle Pari opportunità”</i>
Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007	del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, <i>“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”</i>
Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità	<i>“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”</i>
D.Lgs. 09.04.2008 n. 81	<i>“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”</i>
D.Lgs. 27.10.2009 n. 150	<i>“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”</i>
Art. 21 – 23 della L. 04.11.2010 n. 183	<i>“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”</i>
Direttiva 04.03.2011	concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei <i>“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”</i>
D.Lgs. 18.07.2011 n. 119	<i>“Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”</i>

L. 23.11.2012 n.215	<i>“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”</i>
D.L. 14.08.2013 n. 93	convertito nella L. 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
D.Lgs. 15.06.2015 n. 80	<i>“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”</i>
L. 07.08.2015 n. 124	<i>“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”</i>
L. 22.05.2017 n. 81	<i>“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”</i>
Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile	Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n.3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della L. 7 agosto 2015, n.124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020	approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017
Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri	con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano
Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019	relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
Direttiva del 24.06.2019 n.1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri	recante <i>“Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25”</i>
Direttiva del 26.06.2019 n. 2	della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante <i>“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”</i>

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019, emanata nel giugno 2019, dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

La stessa ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle Amministrazioni Pubbliche.

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che “la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.”

Le recenti “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” (ottobre 2022), sottoscritte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, mirano ad un’organizzazione del lavoro pubblico sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

In linea con il PNRR, nel quale la parità di genere, insieme ai giovani e alla riduzione del divario di cittadinanza, costituisce una priorità trasversale, le linee guida rappresentano il superamento delle disparità e degli stereotipi culturali ed una guida verso l’eliminazione di “politiche di genere”, pensate in modo frammentario ed occasionale. Le linee guida, prendendo le mosse dall’articolo 5 del “PNRR 2” (D.l. 36/2022), riportano gli obiettivi prioritari a cui le Amministrazioni devono mirare nell’individuazione di misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

Le indicazioni delle linee guida sono volutamente aperte e modulabili ai diversi contesti di applicazione, tuttavia l’invito che si evince con chiarezza è quello di puntare a obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontando gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un’attenzione costante all’equilibrio di genere.

Consuntivo 2024 e azione programmatica 2025/2027

Azioni poste in essere dal Comune di Leini: armonizzazione della propria attività finalizzata al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Strumento operativo: Piano di Azioni Positive di durata triennale per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Il Comune di Leini, in continuità con l’azione programmatica 2024-2026, ha inteso perseguire le medesime finalità come da tabella sotto riportata:

OBIETTIVI				
CONSUNTIVO 2024			PREVENTIVO 2025/2027	
OBIETTIVI	AZIONI	NOTE	AZIONI	NOTE
Obiettivo 1 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	1. adeguamento istanze di cambiamento e trasformazione della PA 2. mantenimento di un adeguato livello di risposta all'esigenze del cittadino aggiornamento del personale alle normative ed alle esigenze organizzative 3. conciliazione dell'evoluzione della organizzazione dell'Ente rendendola flessibile e aperta alle esigenze personali 4. attivazione di un nuovo modello di comunicazione che consenta di rilevare e monitorare eventuali criticità e attivare conseguentemente azioni positive finalizzate al miglioramento della qualità del tempo lavoro 5. prevenzione delle situazioni conflittuali sul posto di lavoro (determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della	Non si sono rilevate situazioni di criticità rispetto a casi di molestie sessuali o mobbing.	L'Amministrazione intende ripercorrere le medesime azioni in continuità con gli anni precedenti. Si intende proseguire nel monitoraggio per l'eventuale emersione di situazioni di criticità.	

	lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni)			
Obiettivo 2 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	<ol style="list-style-type: none"> 1. garanzia, nelle commissioni di concorso e selezione, della parità di genere 2. valorizzazione, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali 	<p>Le previsioni normative che dispongono la garanzia nelle commissioni di concorso sono state rispettate. Nelle selezioni si è operato in modo da assicurare la rotazione del personale cui veniva conferito incarico di Commissario - membro esperto. Questo allo scopo di rispondere a diverse prescrizioni normative:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. rispetto delle prescrizioni in materia di prevenzione della corruzione; 2. valorizzazione del personale nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali; 3. rispetto delle prescrizioni in materia di pari opportunità 	L'amministrazione intende ripercorrere le medesime azioni in continuità con gli anni precedenti.	

<p>Obiettivo 3</p> <p>Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (Piano formativo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - svolgimento dei corsi di formazione in presenza secondo le esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, secondo articolazione in orari, sedi e quant'altro utile maggiormente conformi anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time; - svolgimento dei corsi di formazione a distanza asincrona in modalità webinar; - altre iniziative formative a favore del personale assente per lungo tempo, sia durante l'assenza, sia al momento del rientro (ad esempio, di flussi informativi tra lavoratori ed Ente e affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente) - attività formativa di aggiornamento in materia informatica a seguito del passaggio in cloud dei programmi in uso presso l'Ente, per il quale lo stesso è risultato assegnatario di fondi. 	<p>La maggior parte dei corsi si è svolta in modalità webinar (sincrona e asincrona) cercando di valorizzare al massimo il personale dei settori coinvolti.</p> <p>Per il personale neo assunto è stata garantita la necessaria attività formativa.</p> <p>L'attività formativa potrà essere erogata in modalità <i>in house</i> e/o mediante ricorso alla società che gestisce i programmi in uso</p>	<p>1. svolgimento dei corsi di formazione a distanza asincrona e sincrona in modalità webinar, in modo da sensibilizzare il personale dipendente alle scadenze prefissate</p> <p>2. si rinvia alla sezione 3.3.4. "FORMAZIONE DEL PERSONALE" per maggiori dettagli</p>	<p>Attività formativa in materia di prevenzione della corruzione, codice di comportamento dei dipendenti pubblici</p> <p>Attività formativa in materia di PNRR in ragione delle competenze a ciascuno assegnate</p> <p>Attività formativa in materia di antiriciclaggio</p> <p>Aggiornamento per singoli settori in ragione delle esigenze segnalate ai rispettivi responsabili di settore, o dagli stessi promosse.</p>
<p>Obiettivo 4</p> <p>Facilitare l'utilizzo di</p>	<p>Nella gestione e organizzazione delle risorse umane, sono stati valorizzati:</p>	<p>Nell'attuale dotazione organica il Part Time è stato utilizzato, sia con articolazione oraria</p>		<p>Applicazione delle diverse opportunità proposte dal nuovo contratto collettivo di lavoro siglato in data 27.12.2023.</p>

<p>forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio</p>	<p>- l'utilizzo di tempi più flessibili per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap e, più in generale, per favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;</p> <p>- la disciplina del lavoro Part Time (già prevista all'interno del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi);</p> <p>- un'azione specifica di sensibilizzazione dei dipendenti mediante trasmissione di apposita documentazione informativa sui vari tipi di permessi e congedi;</p> <p>- il ricorso all'istituto delle ferie solidali, previsto dal CCNL 21/05/2018 art. 30, anche al di fuori dei casi di assistenza a figli minori che necessitano cure costanti.</p>	<p>orizzontale che verticale, da n. 5 unità così rappresentate: n. 4 donne e n. 1 uomini, di personale in ruolo.</p> <p>Il ricorso all'istituto delle ferie solidali è stato esteso, introdotto durante la prima fase dell'emergenza sanitaria COVID-19, al personale che aveva già utilizzato il contingente ferie/permessi e che per tipologia di attività, non aveva possibilità di ricorrere al lavoro agile. Tale misura è stata, inoltre, assunta, in ragione di particolari condizioni, anche al di fuori del contesto emergenziale.</p> <p>Nel rispetto delle previsioni del CCNL siglato in data 18.11.2022 si è dato corso a seguito di confronto sindacale, all'approvazione del regolamento sul lavoro a distanza.</p>		<p>In data 27.12.2023 è stato siglato dalla delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale il contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2023/2025, in particolare l'art.30, comma 1, testualmente recita: <i>“le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art.21 della L. 183 del 4.11.2010.”</i></p>
<p>Obiettivo 5 Promuovere la comunicazione e la diffusione delle</p>	<p>1. raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze</p>	<p>L'obbligo di formazione dei dipendenti è stato assolto, mediante lo svolgimento di corsi di formazione a distanza in</p>	<p>La delibera GC n. 282 è stata approvata il 28.12.2023 con oggetto “APPROVAZIONE PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</p>	<p>Si continuerà come già fatto negli anni passati, ovvero mediante formazione e favorendo la circolazione delle informazioni tra i dipendenti</p>

informazioni sui temi delle pari opportunità	significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.); 2. diffusione interna delle informazioni, del presente P.A.P., delle azioni intraprese e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc	modalità sincrona e asincrona con società specializzate.	2023-2024-2025 (G.E.P. - Gender Equality Plan)	
Obiettivo 6 Promuovere lo Smart Working nel rispetto delle disposizioni contrattuali nazionali che verranno recepite nel contratto decentrato 2023/2025	1. approvazione delle linee guida per l'attivazione del lavoro agile, quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA	La modalità di attuazione dello Smart Working è regolata per ciascun lavoratore con accordo individuale, sottoscritto dal responsabile.	L'amministrazione intende ripercorrere le medesime azioni in continuità con gli anni precedenti.	Vedasi obiettivo n. 4
Obiettivo 7 Partecipazione attiva del personale	Coinvolgimento del personale dipendente per la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili			

	soluzioni ai problemi incontrati per un adeguato aggiornamento			
--	--	--	--	--

Piano di uguaglianza di genere
(delibera di GC n. 282 del 28.11.2023)

Come previsto dal Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (art. 8), l'Unione Europea attraverso le sue azioni mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne. Negli ultimi decenni l'Unione Europea ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e alla definizione di norme per promuovere parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne. L'Unione Europea promuove da tempo un approccio di sistema a favore dell'integrazione della prospettiva di genere nella pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche con l'obiettivo di supportare l'uguaglianza tra donne e uomini.

Il GEP (Gender Equality Plan) è uno strumento pensato affinché ogni organizzazione possa definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e creare le condizioni operative per rendere concreta la parità di genere. Infatti, il GEP fornisce strumenti e indicazioni che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, migliorando l'organizzazione del lavoro, rendendola maggiormente orientata alla dimensione sociale e di genere.

In questa ottica il Comune di Leini intende necessario proseguire nel percorso di valorizzazione delle differenze di genere e di affermazione dei principi dell'integrazione di genere nelle politiche amministrative e istituzionali del comune e, aderendo all'iniziativa della Città metropolitana di Torino, intende avviare una collaborazione sui temi della parità e mettere a disposizione del personale corsi di formazione specifici sul tema dell'uguaglianza di genere e del contrasto alle discriminazioni.

Si rinvia all'[All. N - Piano di uguaglianza di genere](#)²⁶

Ambito d'azione: analisi dati del personale

Situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31.12.2024: evidenzia una marcata presenza femminile per una percentuale totale di 64%.

Nel corso dell'anno 2024, si è dato corso alle seguenti assunzioni così come di seguito riportate:

²⁶ Approvato con deliberazione di GC n. 282 del 28.11.2023

ASSUNZIONI REALIZZATE ANNO 2024 ANNO 2024/2025

N° Unità	Area	Profilo Prof.le	Settore di assegnazione	Modalità di copertura	Programma ta	REALIZZATA
3	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico Geometra	n. 1 Settore Tecnico LL.PP, Manutenzioni e Patrimonio	Scorrimento graduatoria concorso pubblico	2023	
			n. 2 Settore Tecnico LL.PP., Manutenzioni e Patrimonio	Concorso Pubblico	2024	
1	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico Geometra	n. 1 Settore Tecnico Edilizia privata, Urbanistica e Ambiente			Reintegro in servizio a seguito dimissioni
4	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo/ Contabile	n. 1 Settore Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro	Concorso Pubblico	2024	2024
			n. 1 Settore Polizia Locale e Protezione Civile			
			n. 1 Settore Finanze e Tributi e Partecipate			
			n. 1 Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese			
1	Area degli Istruttori	Istruttore Informatico Part-time 50%	n. 1 Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese	Concorso Pubblico	2023	2024
2	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Tecnico	n. 1 Settore Tecnico LL.PP, Manutenzioni e Patrimonio	Concorso Pubblico	2023	2024
			n. 1 Settore Tecnico Edilizia privata, Urbanistica e Ambiente			
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Tecnico	n. 1 Settore Tecnico LL.PP, Manutenzioni e Patrimonio	Concorso Pubblico	2024	2024
3	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo	n. 1 Settore Affari Generali	Concorso Pubblico	2024	2024
			n. 1 Settore Servizi alla Persona n. 1 Settore Finanze e Tributi e Partecipate			2025

2	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Professionale	Settore Servizi alla Persona	Mobilità	2024	2024
1	Area degli Istruttori	Istruttore di Vigilanza	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Concorso Pubblico	2024	2025

ASSUNZIONI PROGRAMMATE ANNO 2024 DA REALIZZARE ANNO 2025							
N° Unità	Area	Profilo Prof.le	Settore di assegnazione	Modalità di copertura	Programmata	DA REALIZZARE	REALIZZATE
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo	Settore Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro	Mobilità	2024	2025	
	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		n. 1 Settore Finanze e Tributi e Partecipate				
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario di Vigilanza	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Concorso Pubblico	2024	2025	
1	Area degli Istruttori	Istruttore di Vigilanza	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Scorrimento graduatoria concorso pubblico	2024	2025	
1	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico Geometra	Settore Tecnico Urbanistica	Mobilità	2024	2025	
4	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo/ Contabile	n. 1 Settore Tecnico LL.PP	Scorrimento graduatoria	2024	2025	
			n. 1 Settore Tecnico Urbanistica				

		n. 2 Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese	concorso pubblico		
--	--	---	----------------------	--	--

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2024				
AREA DI INQUADRAMENTO	TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO	UOMO	DONNA	TOTALI
Funzionari e E.Q	Tempo ind.	5	12	17
Istruttori	Tempo ind. e det.	18	20	38
Operatori esperti	Tempo ind.	3	18	21
Operatori	Tempo ind.	1	//	1

A questi va aggiunto:

- il **Segretario Generale**, donna, per un totale di **n. 1 unità**;
- n. 1 unità con profilo di “Istruttore Direttivo Amministrativo” c.d. scavalco d’eccedenza

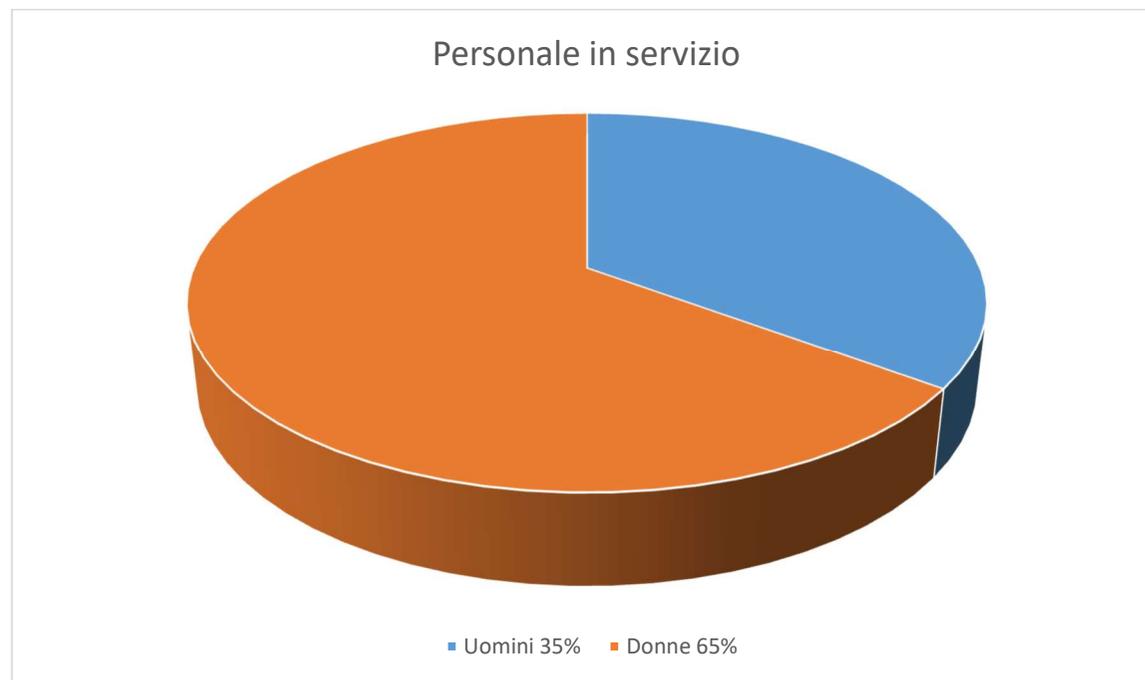


Diagramma - Personale dipendente al 31.12.2024

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO e DETERMINATO 2024-2026

ANNO 2024

N. POSTI	AREA	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
1	Area degli Istruttori	Settore Tecnico LL.PP.	Istruttore Tecnico Geometra	Scorrimento graduatoria * sostituzione personale trasferito in mobilità	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2023	Diploma scuola media superiore
2	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Settore Tecnico LL.PP.	Istruttore Direttivo Tecnico	Procedura concorsuale conclusa – approvazione graduatoria finale det. 1126/2023	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2022/2023	Laurea triennale/magistrale
		Settore Tecnico Urbanistica				

2	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazioni e	Settore Servizi alla Persona	Istruttore Direttivo Amministrativo	Concorso pubblico Mobilità volontaria Scorrimento graduatoria	TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2022/2023 (già contenuta nella programmazione 2023/2025)	Laurea triennale/magistrale
		Settore Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro				
1	Area degli operatori Esperti	Settore Servizi alla Persona	Collaboratore Amministrativo	Avvio iscritti centro per l'impiego Mobilità volontaria	TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2023/2024 (sostituzione personale collocato in quiescenza)	Assorbimento obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale
1	Area degli Istruttori	Staff del Sindaco art.90 del D.Lgs. 267/2000	Istruttore Amministrativo Part-time al 50%	Procedura art.90 del D.Lgs. 267/2000	TEMPO PIENO E DETERMINATO	Diploma scuola media superiore

ASSUNZIONI PROGRAMMATE: REALIZZATE E/O DA REALIZZARE 2024/2025

N° Unità	Area	Profilo Prof.le	Settore di assegnazione	Modalità di copertura	Programma	Realizzata	da Realizzare
5	Istruttori	Geometra	n. 1 Settore Tecnico LL.PP, Manutenzioni e Patrimonio	Scorrimento graduatoria	2023	01.02.2024	
			n. 2 Settore Tecnico LL.PP., Manutenzioni e Patrimonio	Concorso Pubblico	2024	02.10.2024	
			n. 1 Settore Tecnico Edilizia privata, Urbanistica e Ambiente	Reintegro in servizio a seguito dimissioni		6.09.2024	
			n. 1 Settore Tecnico Edilizia privata, Urbanistica e Ambiente	Mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico		21.10.2024	
4	Istruttori	Istruttore Amm.vo/ Contabile	n. 1 Settore Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro	Concorso Pubblico	2024		
			n. 1 Settore Polizia Locale e Protezione Civile			2.12.2024	
			n. 1 Settore Finanze e Tributi e Partecipate			16.12.2024	
			n. 1 Settore Servizi al Cittadino e alle imprese -ufficio commercio			2.12.2024	
						9.12.2024	
							2025

4	Istruttori	Istruttore Amm.vo/ Contabile	n. 1 Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese – uff. commercio	Scorrimento graduatoria	2024		2025
			n. 1 Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese – uff. personale				
			Settore Tecnico - LL.PP., Manutenzioni e Patrimonio				
			Settore Tecnico – Edilizia privata, Urbanistica e Ambiente				
1	Istruttori	Istruttore Informatico p. time 50%	n. 1 Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese	Concorso Pubblico	2023	1.04.2024	
2	Funzionari ed E.Q.	Istruttore Direttivo Tecnico	n. 1 Settore Tecnico LL.PP, Manutenzioni e Patrimonio	Concorso Pubblico	2023	1.03.2024	
			n. 1 Settore Tecnico Edilizia privata, Urbanistica e Ambiente			1.02.2024	
			n. 1 Settore Affari Generali e legale	Concorso Pubblico		18.11.2024	
			n. 1 Settore Servizi alla Persona	Concorso Pubblico		1.12.2024	

4	Funzionari ed E.Q.	Istruttore Direttivo Amm.vo	Settore Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro	Mobilità art. 30 D.Lgs 165/2001, scorrimento graduatoria, concorso pubblico	2024	14.01.2025	2025
			n. 1 Settore Finanze e Tributi e Partecipate	Scorrimento graduatoria			
2	Operatori Esperti	Collaboratore Prof.le	Settore Servizi alla Persona	Mobilità art. 30 D.Lgs 165/2001	2024	1.09.2024	
						17.06.2024	
2	Istruttori	Istruttore di Vigilanza	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Concorso Pubblico	2024	1.02.2025	
				Mobilità art. 30 D.Lgs 165/2001			2025
1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario di Vigilanza	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Concorso Pubblico	2024		2025
1	Istruttore	Aiuto bibliotecario	Settore Istruzione, sport, cultura, manifestazioni e tempo libero	Mobilità art. 30 D.Lgs 165/2001, scorrimento graduatoria, concorso pubblico	2024		2025

PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISO PER FASCIA DI ETÀ AL 31.12.2024

FASCIA DI ETÀ	UOMINI	DONNE	TOTALE	%
<30 anni	4	6	10	12,99
Tra 31 e 40 anni	7	6	13	16,88
Tra 41 e 50 anni	6	7	13	16,88
Tra i 51 e 60 anni	9	12	21	27,28
Oltre 60 anni	1	19	20	25,97
Totale	27	50	77	100%

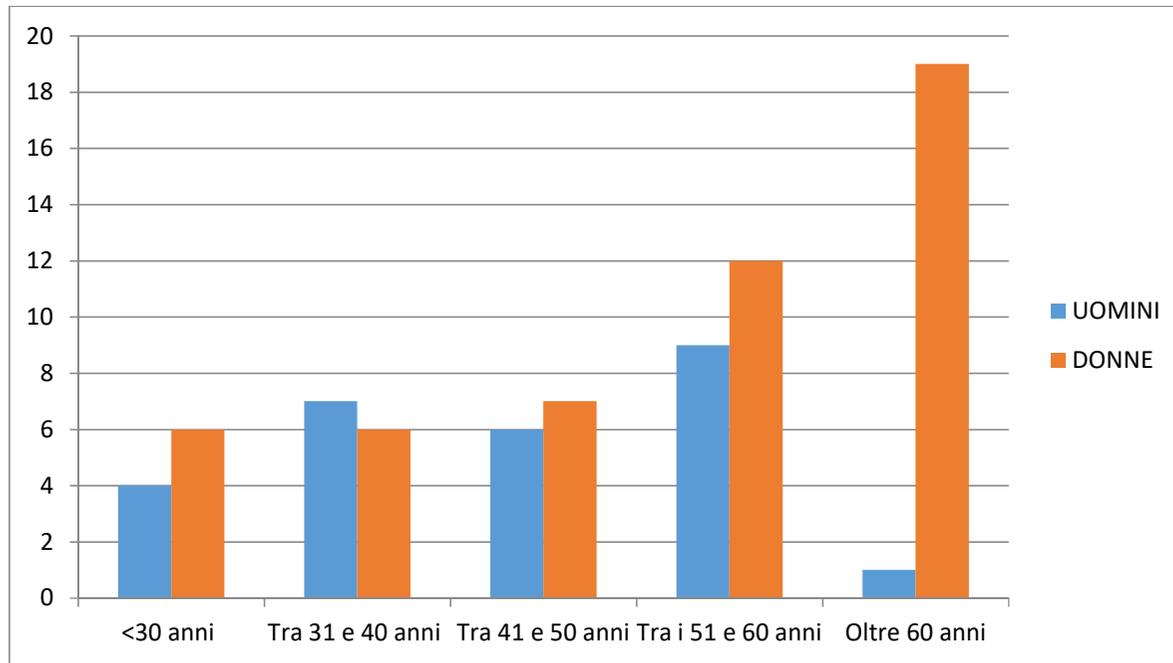
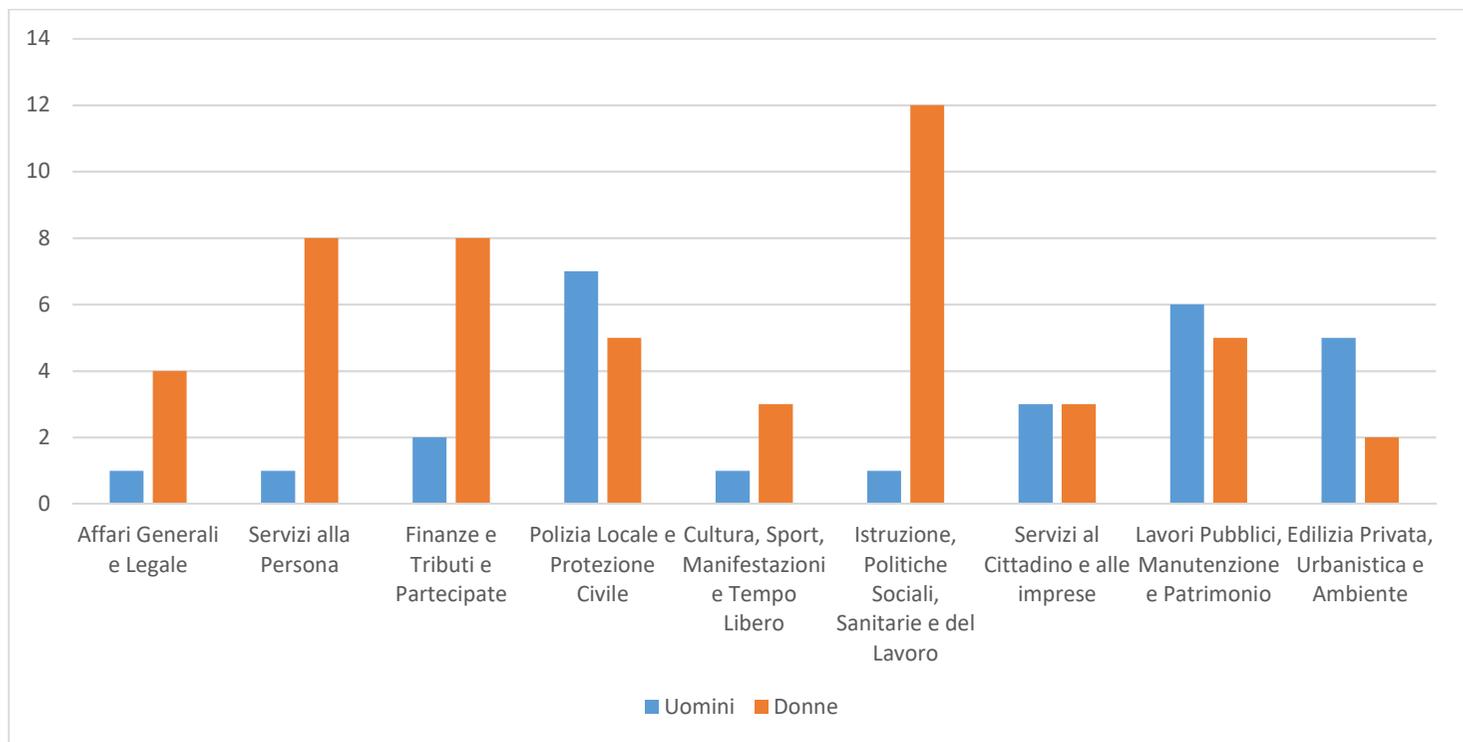


Diagramma - Personale dipendente suddiviso per fascia di età e distinto tra uomini e donne al 31.12.2024

PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISI PER SETTORE			
SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali e Legale	1	4	5
Servizi alla Persona	1	8	9
Finanziari	2	8	10
Polizia Locale e Protezione Civile	7	5	12
Cultura, Sport, Manifestazioni e Tempo Libero	1	3	4
Istruzione, Politiche Sociali, Sanitarie e del Lavoro	1	12	13
Servizi al Cittadino e alle imprese	3	3	6
Lavori Pubblici, Manutenzione e Patrimonio	6	5	11
Edilizia Privata, Urbanistica e Ambiente	5	2	7
TOTALE	27	50	77



SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E AREA DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE AL 31.12.2024

AREA DI INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	TOTALE
FUNZIONARI E E.Q.	5	12	17
ISTRUTTORI	18	20	38
OPERATORI ESPERTI	3	18	21
OPERATORI	1	//	1
TOTALE	27	50	77

PERSONALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO E CATEGORIA AL 31.12.2024

AREA	LAUREA	DIPLOMA	LICENZA MEDIA	TOTALE
FUNZIONARI E E.Q.	12	5	0	17
ISTRUTTORI	8	30	0	38
OPERATORI ESPERTI	1	5	15	21
OPERATORI	0	0	1	1
TOTALE	21	40	16	77

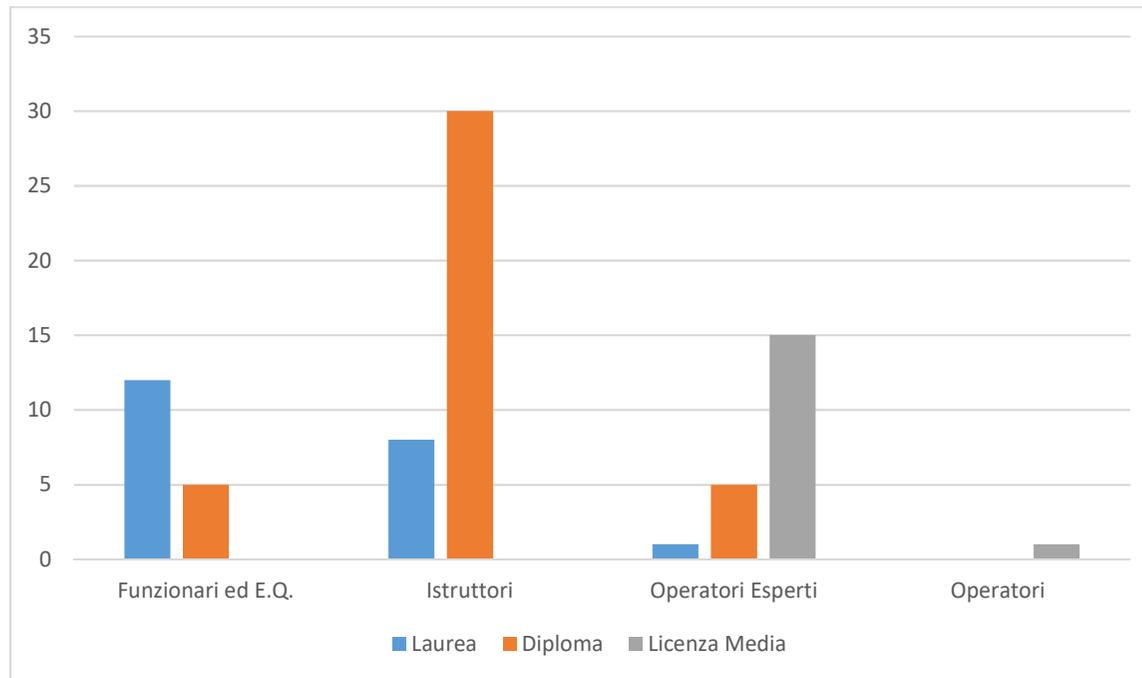


Diagramma - Monitoraggio personale per Area di inquadramento e Titolo di Studio al 31.12.2024

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2024				
CATEGORIA	TIPOLOGIA DI POSTO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionari e E.Q.	Posti di ruolo a tempo pieno	5	11	16
	Posti di ruolo a part - time	0	1	1
Istruttori	Posti di ruolo a tempo pieno	15	19	34
	Posti di ruolo a part-time	2	1	3
	Posti fuori ruolo part-time	1	0	1
Operatori Esperti	Posti di ruolo a tempo pieno	3	17	20
	Posti di ruolo a part-time	0	1	1
Operatori	Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
	Posti di ruolo a part-time	0	0	0

TABELLA RAPPRESENTATIVA DEL PERSONALE CHE HA FRUITO DELLO SMART WORKING AL 31.12.2024				
ANNO	STRUTTURALE	INQUADRAMENTO	UOMO	DONNA
2024		Funzionari e E.Q.	1	2
2024		Istruttori	1	3
2024		Operatori esperti		2
2024		Operatori		

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana. L'aggiornamento del Piano intende:

- consolidare l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati;
- introdurre alcuni elementi di novità connessi all'attuazione PNRR e alla vigilanza sugli obblighi di trasformazione digitale della PA.

La strategia del Piano è volta a:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Alcuni principi guida del Piano sono:

- cloud come prima opzione: le pubbliche Amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

Si rinvia all'[All. I – elenco progetti PNRR.pdf](#) contenete l'elenco dei progetti PNRR riguardanti la transizione digitale per i quali il Comune è risultato assegnatario²⁷.

²⁷ Per tutto quanto non espressamente indicato nell'All. G - PNRR - organigramma completo aggiornato 2025.pdf

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Di seguito si allega il “*Regolamento per lo svolgimento del lavoro a distanza*”, già oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali – [All. O - Regolamento per lo svolgimento del lavoro a distanza](#)²⁸

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Quadro normativo

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021 (introduzione nell’ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del D.M. n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell’esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell’esempio seguente)* 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 L. n. 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. n. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

²⁸ Approvato con deliberazione GC n. 60 del 30.03.2023

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE PRESENTI al 31/12/2024: n. 77 unità di personale

di cui:

- n. 76 a tempo indeterminato:
 - n. 71 a tempo pieno
 - n. 5 a tempo parziale
- n. 1 tempo determinato p.time (art. 90 Tuel 267/2000)

Alla data del 31.12.2024 è inoltre presente n. 1 unità nel profilo di "Istruttore Direttivo Amministrativo" ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004, c.d. "scavalco d'ecedenza".

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 AREA FUNZIONARI ED E.Q (ex cat. D3)

n. 17 AREA FUNZIONARI ED E.Q (ex cat. D1)

n. 38 AREA ISTRUTTORI (ex cat. C)

n. 8 AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B3)

n. 13 AREA OPERATORI ESEPERTI (ex cat. B1)

n. 1 AREA OPERATORI (ex cat. A)

così articolate:

n. 1 AREA FUNZIONARI ED E.Q (ex cat. D3) n. 1 profilo "Comandante polizia locale" – commissario

n. 17 AREA FUNZIONARI ED E.Q (ex cat. D1): - n. 8 Istruttore direttivo tecnico / n. 7 Istruttore direttivo amministrativo/contabile (oltre 2 vacanti e 2 Prog.Vert.) – n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza (oltre n. 1 vacante) – n. 1 Direttore Struttura

n. 38 AREA ISTRUTTORI (ex cat. C) n. 9 Agente di Polizia Locale (oltre 2 vacanti) / n. 20 Istruttore amministrativo – amm.vo/contabile (oltre 5 vacanti e n. 1 prog. Vert.) / n. 6 Istruttore tecnico (oltre n. 1 vacante) / n. 1 Educatore 1°infanzia/ n. 1 Staff del Sindaco 50% / n. 1 Informatico p. time 50%

n. 8 AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B3) n. 1 Messo Notificatore/ n. 7 Collaboratore amministrativo

n. 13 **AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B1) n. 3** Esecutore amministrativo/ n. 1 Messo Notificatore / n. 3 Cantonieri/ n.3 Operatori Asilo/n. 3 Adest.O.S.S

n. 1 **AREA OPERATORI (ex cat. A)** profilo di Operatore

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 ovvero il 1.4.2023, sono stati sostituiti - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) .

Programmazione strategica delle risorse umane

[si veda all. p](#)

- **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

a.1) 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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	18,00%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,00%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 37.007,30

2025

% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	22,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA SPESA 2008)	555.281.99 €
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	555.281.99 €
Somma effettivamente utilizzata negli anni precedenti e corrente per assunzioni con DM del 17.3.2020	518.274,69
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate con DM del 17.3.2020	37.007,30 €

- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, ma risultano inferiori alle capacità generate dal d.m., che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Precisato che secondo ANCI "l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella sopra riportata consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento. Qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di budget assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo. "
- L'ente in seguito alle cessazioni intervenute nel corso del 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e o che avverranno nel 2025 dispone di resti assunzionali par a:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2020 da utilizzare nel 2022, al netto delle assunzioni effettuate nel 2021	€ 0,00
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2021 da utilizzare nel 2022 o nel 2021 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 0

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023 o nel 2022 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 0
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2023 da utilizzare nel 2024 o nel 2023 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (al netto delle sostituzioni già realizzate)	€88.151,02
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2024 da utilizzare nel 2025 o nel 2024 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 589.044,14
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2025 da utilizzare nel 2026	€ 180.159,85

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo **allegato D)** alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto in base al D.M. 17 MARZO 2020 sono pari ad € **37.007,30** e le somme per turn-over dei cessati 2020, 2021,2022,2023 e 2024 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € **677.195,90** nell'anno 2025 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € **714.202,50**.

Vi sono poi ulteriori possibilità destinate specificatamente ad eventuali progressioni in deroga ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2021 pari ad € 10.426,28.

Dimostrazione capacità assunzionale 2026 e 2027

Il DPCM 17/03/2020 terminerà, per i comuni "virtuosi" di cui all'art. 4 del medesimo, i suoi effetti al 31.12.2024. Il Dpcm stesso per i soli comuni di cui all'art. 6 (in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3), definisce che a decorrere dal 2025, applicheranno un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Dato atto che, al momento il Comune di LEINI non si trova sulla base dell'ultimo consuntivo approvato e delle previsioni relative al bilancio 2024, nelle condizioni di cui all'art. 6 ma nelle condizioni dei comuni "virtuosi" di cui all'art. 2, si ritiene che nel 2025, 2026 e 2027 si applicherà quanto previsto ex art. 4, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020 ovvero possibilità di assunzioni per personale a tempo indeterminato fino a concorrenza del valore soglia prevista dalla Tab.1 per le dimensioni demografiche del comune di Leini:

VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO

27,00%

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, nei seguenti valori: elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle **assunzioni previste per il 2025 (ALLEGATO A)** che comporta una spesa pari ad ad **€ 3.812.911,97** di cui **€ 2.791.871,80** soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2011/2013 pari a **€ 2.997.791,31**;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il **prospetto A, B, C, D allegati alla presente programmazione**;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i> : Euro € 2.997.791,31 ;
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro € 2.791.871,80

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili “possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota

finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267", ed inoltre che "il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009".

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Dato atto che nell'anno 2009 sono state effettuate spese per le assunzioni flessibili per un importo pari ad € 91.301,00;

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.

Preso atto inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

Preso atto che questo ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Per il 2025, in base alla programmazione sono previste spese "flessibili" per un importo pari ad **€ 68.635,69**, pertanto il limite 2009 è rispettato

a.4) 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. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2025;

a.5) 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;
- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;

- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del 2011/2013;

- adozione del Piano della Performance 2025-2027 di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, all'interno del presente PIAO;

- adozione del piano azioni positive 2025-2027 contenuto all'interno dei PIAO all'interno del presente PIAO;

- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);

- che la spesa di personale prevista per gli anni 2025/2026/2027, è contenuta nel limite della spesa del 2011/2013 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2011/2013;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2025/2026/2027 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;
- aver effettuato l'invio del precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001;

Si attesta che il Comune di LEINI non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

– **stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono o si realizzeranno le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Istruttore direttivo di Vigilanza – Area dei Funzionari ed EQ	01/02/2025
Operatore Asilo Nido - Area degli Operatori Esperti	01/02/2025
Istruttore direttivo Amministrativo – Area dei Funzionari ed EQ	01/03/2025
Adest O.S.S. - Area degli Operatori Esperti	01/03/2025
Collaboratore Amministrativo – Area degli Operatori Esperti	01/04/2025

– **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

(in riferimento alla deliberazione G.C. n. 272 del 6.12.2024, ad oggetto: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) DEL COMUNE DI LEINI - TRIENNIO 2024/2026 - 2^ VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE, SOTTOSEZIONE 3.3 DELLA SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO", si elencano le assunzioni pianificate e parzialmente realizzate:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 già conclusa e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	€ 40.342,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Avviata mobilità volontaria prot. n. 1137 del 16.01.2025 (nominata idonea con decorrenza 1^04.2025)
2025	n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo	Assunzione a tempo pieno con utilizzo graduatoria vigente (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 40.342,72 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Determinazione n. 1068 del 24.12.2024, nominata 5^ classificata Decorrenza assunzione 14.01.2025
2025	n. 1 Istruttore Tecnico Area Istruttori	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 già terminato e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	€ 37.565,39 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)

	2025	n. 4 Istruttore amministrativo/contabile Area Istruttori	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 150.261,54 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Scorrimento graduatoria con determinazione n. 1104 del 30.12.2024 – nominati n. 4 candidati
	2025	1 Istruttore Agente Polizia Locale Area Istruttori	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 39.306,18 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Determinazione n. 1029 del 17.12.2024 approvazione graduatoria e nomina 1^ classificato
	2025	1 Istruttore Agente Polizia Locale Area Istruttori	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 39.306,18 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
	2025	1 Istruttore amministrativo Aiuto Bibliotecario AREA ISTRUTTORI	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30 mobilità volontaria	€ 37.566,74 (con utilizzo somme D.M.)

	2025	1 Istruttore Direttivo di Vigilanza Area Funzionari ed EQ	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 42.083,54 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Procedura concorsuale unica con il Comune di Settimo T.se (conclusa)
	2025	2 Istruttore Direttivi - Area Funzionari ed EQ Il Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 3.956,85 (con utilizzo 0,55% monte salari 2018)
	2025	2 Istruttore Area Istruttori (Il Profilo verrà stabilito in fase successiva)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 5.124,52 (con utilizzo 0,55% msalari 2018)
	2025	1 Istruttore direttivo Amministrativo - Area Funzionari ed EQ (uff manifestazioni)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 15 CCNL 16.111.2022	€ 40.342,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
	2025	1 Istruttore direttivo Area Funzionari ed EQ (uff demografici)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 15 CCNL 16.111.2022	€ 40.342,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
	2025	1 Istruttore amministrativo AREA ISTRUTTORI ex Cat. C1 (uff staff)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 15 CCNL 16.111.2022	€ 37.566,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
	2025	Sostituzione del personale che eventualmente si dimetta a metà del periodo di prova o non superi il periodo di prova. Qualora dovesse verificarsi una cessazione dal servizio a		

		qualsiasi titolo (dimissioni, mobilità ecc.) prevedere conseguentemente la relativa sostituzione tramite bando di concorso o utilizzo graduatoria del Comune Leinì o di altro ente o utilizzo elenco degli idonei ex art.3 bis del DL 80/2021		
	2026	Sostituzione del personale che eventualmente si dimetta a metà del periodo di prova o non superi il periodo di prova. Qualora dovesse verificarsi una cessazione dal servizio a qualsiasi titolo (dimissioni, mobilità ecc.) prevedere conseguentemente la relativa sostituzione tramite bando di concorso o utilizzo graduatoria del Comune Leinì o di altro ente o utilizzo elenco degli idonei ex art.3 bis del DL 80/2021		
	2027	Sostituzione del personale che eventualmente si dimetta a metà del periodo di prova o non superi il periodo di prova. Qualora dovesse verificarsi una cessazione dal servizio a qualsiasi titolo (dimissioni, mobilità ecc.) prevedere conseguentemente la relativa sostituzione tramite bando di concorso o utilizzo graduatoria del Comune Leinì o di altro ente o utilizzo elenco degli idonei ex art.3 bis del DL 80/2021		
<p align="center">– certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché</p>				

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. 3 del 06.03.2025 (prot. n. 5311 del 10.03.2025).

Dato atto che in data 20.01.2025 con lettera protocollo n. 1424 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

/

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità volontaria:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 già conclusa e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	€ 40.342,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Avviata mobilità volontaria prot. n. 1137 del 16.01.2025 (nominata idonea con decorrenza 1 [^] .04.2025)
2025	n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo	Assunzione a tempo pieno con utilizzo graduatoria vigente (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 40.342,72 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Determinazione n. 1068 del 24.12.2024, nominata 5 [^] classificata Decorrenza assunzione 14.01.2025
2025	n. 1 Istruttore Tecnico Area Istruttori	Assunzione a tempo pieno, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34	€ 37.565,39 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)

			bis del D.lgs 165/2001 già terminato e mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001, con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	
	2025	n. 4 Istruttore amministrativo/contabile Area Istruttori	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 150.261,54 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Scorrimento graduatoria con determinazione n. 1104 del 30.12.2024 – nominati n. 4 candidati
	2025	1 Istruttore Agente Polizia Locale Area Istruttori	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 39.306,18 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Determinazione n. 1029 del 17.12.2024 approvazione graduatoria e nomina 1 [^] classificato
	2025	1 Istruttore Agente Polizia Locale Area Istruttori	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 39.306,18 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
	2025	1 Istruttore amministrativo Aiuto Bibliotecario AREA ISTRUTTORI	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente	€ 37.566,74 (con utilizzo somme D.M.)

			presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30 mobilità volontaria	
2025	1 Istruttore Direttivo di Vigilanza Area Funzionari ed EQ	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30) o mobilità volontaria art. 30 d-lgs 165/2001	€ 42.083,54 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato) Procedura concorsuale unica con il Comune di Settimo T.se (conclusa)	
2025	2 Istruttore Direttivi - Area Funzionari ed EQ (Il Profilo Verrà Stabilito In Fase Successiva)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 3.956,85 (con utilizzo 0,55% monte salari 2018)	
2025	2 Istruttore Area Istruttori (Il Profilo verrà stabilito in fase successiva)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.111.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 5.124,52 (con utilizzo 0,55% msalari 2018)	
2025	1 Istruttore direttivo Amministrativo - Area Funzionari ed EQ (uff manifestazioni)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 15 CCNL 16.111.2022	€ 40.342,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)	
2025	1 Istruttore direttivo Area Funzionari ed EQ (uff demografici)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 15 CCNL 16.111.2022	€ 40.342,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)	
2025	1 Istruttore amministrativo AREA ISTRUTTORI ex Cat. C1 (uff staff)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs	€ 37.566,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)	

			165/20021 e art. 15 CCNL 16.111.2022	
	2025	Sostituzione del personale che eventualmente si dimetta a metà del periodo di prova o non superi il periodo di prova. Qualora dovesse verificarsi una cessazione dal servizio a qualsiasi titolo (dimissioni, mobilità ecc.) prevedere conseguentemente la relativa sostituzione tramite bando di concorso o utilizzo graduatoria del Comune Leinì o di altro ente o utilizzo elenco degli idonei ex art.3 bis del DL 80/2021		
	2026	Sostituzione del personale che eventualmente si dimetta a metà del periodo di prova o non superi il periodo di prova. Qualora dovesse verificarsi una cessazione dal servizio a qualsiasi titolo (dimissioni, mobilità ecc.) prevedere conseguentemente la relativa sostituzione tramite bando di concorso o utilizzo graduatoria del Comune Leinì o di altro ente o utilizzo elenco degli idonei ex art.3 bis del DL 80/2021		
	2027	Sostituzione del personale che eventualmente si dimetta a metà del periodo di prova o non superi il periodo di prova. Qualora dovesse verificarsi una cessazione dal servizio a qualsiasi titolo (dimissioni, mobilità ecc.) prevedere conseguentemente la relativa sostituzione tramite bando di concorso o utilizzo graduatoria del Comune Leinì o di altro ente o utilizzo elenco degli idonei ex art.3 bis del DL 80/2021		

c) assunzioni mediante mobilità volontaria, vedi sopra punto b) ed in particolare:

d) progressioni verticali di carriera:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	2 Istruttore direttivi Area Funzionari ed EQ (il profilo verrà stabilito in fase successiva)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.11.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 3.956,85 (con utilizzo 0,55% msalari 2018)
2025	2 Istruttore AREA ISTRUTTORI (il profilo verrà stabilito in fase successiva)	Progressione Verticale in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 13 CCNL 16.11.2022 con utilizzo 0,55% msalari 2018	€ 5.124,52 (con utilizzo 0,55% msalari 2018)
2025	1 Istruttore direttivo Area Funzionari ed EQ (Settore Cultura, Sport, Manifestazioni e Tempo libero)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 15 CCNL 16.11.2022	€ 40.342,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
2025	1 Istruttore direttivo Area Funzionari ed EQ (Settore Servizi alla Persona - uff demografici)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 15 CCNL 16.11.2022	€ 40.342,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
2025	1 Istruttore amministrativo AREA ISTRUTTORI (Settore affari generali e legale)	Progressione Verticale non in deroga art. 52 D.lgs 165/20021 e art. 15 CCNL 16.11.2022	€ 37.566,74 (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	<p>Utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante scavalco d'eccezione, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004.</p> <p>Incarico ai sensi dell'art. 90 del Tuel 267/2000.</p> <p>Possibilità di utilizzo mediante rapporto con società interinale, per eventuali ulteriori esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.</p>		€ 21.794,78
2026	<p>Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale</p>		
2027	<p>Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.</p>		

	f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: /
--	---

Formazione del personale

Si rinvia all' [All. F - Formazione.pdf](#) per:

- programma formazione consuntivo 2024
- programma formativo in programmazione 2025

4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del presente piano verrà effettuato secondo la seguente tabella:

SISTEMA DI MONITORAGGIO		
Piano della performance	Almeno una volta nell'anno in fase di approvazione dello stato dei programmi	sarà effettuata una verifica nei mesi di settembre ottobre con verbale del nucleo
Prevenzione della corruzione	In base alla tabella di cui al § 2.3.4	Il Comune effettua un monitoraggio periodico in merito alle misure di prevenzione attuate
Trasparenza	Si rimanda al monitoraggio effettuato dal Nucleo di valutazione e nel corso dell'anno da parte del Responsabile della trasparenza in base alle previsioni vigenti	Attestazione del NDV positivo ²⁹
Attuazione del PNRR	In base alle scadenze indicate nei bandi PNRR	Effettuati controlli tramite apposite check list predisposte sulla falsariga di quelle ministeriali (piccole opere, medie opere, grandi opere e rigenerazione urbana). I controlli vengono effettuati in concomitanza dei controlli trimestrali sugli atti. Sono stati effettuati diversi incontri con la cabina di regia e con il gruppo di lavoro.

²⁹ Per il suo contenuto si rimanda al link <https://www.comune.leini.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe>