



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

Semplificato

*(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in
Legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Indice

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1 Valore pubblico.....	
2.2. Performance	
2.2.1 Performance individuale	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
2.3.1 Anagrafica	
2.3.2 Obiettivi Strategici	
2.3.3 Contesto esterno	
2.3.4 Contesto interno	
2.3.4.1 Struttura Organizzativa	
2.3.4. 2 Aree di rischio: mappature	
2.3.4.3 Misure generali	
2.3.5 Sottosezione trasparenza	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	
4. MONITORAGGIO.....	

Allegati alla sezione Rischi corruttivi e trasparenza:

Allegato 1 - Mappature Aree- processi

Allegato 2 - Misure Generali

Allegato 3 - Sottosezione Trasparenza

Allegati alla sezione Piano triennale dei fabbisogni di personale:

Allegato 2 - Capacità assunzionali, limite, dotazione organica, spesa personale

Allegato 3 - Parere Revisore dei Conti

Premessa

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 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

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”*.

Il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”*.

Il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, comma 1, prevede, per i Comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

Dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato emanato il Regolamento avente ad oggetto la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, comma 2 e 6.

L'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia, alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2025-2027 si tiene conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano.

Con deliberazione n. 17 del 20/12/2024 il Consiglio dell'Unione ha approvato la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027;

Con deliberazione n. 18 del 20/12/2024 il Consiglio dell'Unione ha approvato il Bilancio di previsione 2025/2027.

Il D.M. n. 132/2022, stabilisce:

-all'art. 7, comma 1, che “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione. ”;

-all'art. 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. ”.

Attualmente l'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia, gestisce in delega dei Comuni, i servizi e gli interventi socio-assistenziali, governa il sistema locale degli interventi sociali, curandone la programmazione, l'organizzazione, la gestione e il coordinamento con i diversi soggetti pubblici e

privati della comunità locale; concorre a favorire il benessere della persona, la prevenzione del disagio e il miglioramento della qualità della vita.

In particolare l'Unione opera quotidianamente con l'obiettivo di promuovere l'autodeterminazione dell'individuo, la valorizzazione e il sostegno della famiglia, delle solidarietà sociali, garantendo il diritto delle singole persone e delle famiglie a partecipare alla definizione del progetto personalizzato.

Inoltre predispone ed eroga servizi e interventi destinati a rimuovere e superare le situazioni di bisogno e di difficoltà che la persona e la famiglia possono incontrare nel corso della vita.

Rivolge la propria attività a tutti i cittadini in difficoltà, siano essi bambini, giovani, disabili, adulti o anziani e garantisce un'attività di informazione, accoglienza, ascolto, osservazione e valutazione dei bisogni e delle richieste di aiuto, con conseguente attivazione delle risorse più idonee per il superamento degli ostacoli di ordine economico e sociale che si frappongono ad una normale vita di relazione.

Ogni attività consortile si ispira a principi di **imparzialità, economicità, trasparenza, accessibilità, pubblicità, efficienza ed efficacia**.

L'Unione, inoltre, in attuazione delle disposizioni previste dalle normative vigenti, partecipa alla costruzione della Rete dei servizi ed interventi sociali, partecipa alla realizzazione del Welfare Locale, in forma concertata e sinergica con i diversi Soggetti che hanno il compito di assicurare interventi di prevenzione, promozione, tutela, cura e inclusione sociale.

L'Unione svolge, altresì, in forma associata le funzioni di **valorizzazione turistica** di carattere comune ai tre territori delle amministrazioni aderenti.

2. SEZIONE. VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

L'obiettivo dell'Amministrazione, infatti non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora, bensì supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità.

Con deliberazione n. 17 del 20/12/2024 il Consiglio dell'Unione ha approvato la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027;

Con deliberazione n. 18 del 20/12/2024 il Consiglio dell'Unione ha approvato il Bilancio di previsione 2025/2027.

Le risorse finanziarie funzionali al raggiungimento degli obiettivi sono state assegnate attraverso il Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta dell'Unione n.1 del 09/01/2025.

2.2 PERFORMANCE

La “performance” organizzativa e individuale è tesa a rafforzare l’esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione. Infatti tutto il sistema di gestione della performance è finalizzato a misurare la capacità del comune di raggiungere gli obiettivi prefissati secondo una logica coerente con le linee politiche o strategiche declinate all’interno dei documenti programmatici dell’ente. “Misurare la performance” significa, dunque, verificare se si sta seguendo “la rotta” giusta per giungere al traguardo e se le risorse per farlo sono sufficienti e correttamente allocate sia sotto l’aspetto organizzativo ‘di gruppo’ sia quello individuale di ciascun singolo dipendente.

In questi termini, il Piano delle Performance rappresenta uno strumento anche per il cittadino che lo potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell’ente e per poter verificare l’attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento poste in essere, il tutto in un’ottica di rendicontazione “trasparente” tale da rendere palesi anche gli aspetti di un’amministrazione di qualità, che altrimenti correrebbero il rischio di passare inosservati.

Il presente documento, propone, ai sensi del Decreto Brunetta - D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, il ciclo di gestione delle performance tenendo conto:

- dell’attuale sistema degli strumenti di programmazione finanziari dell’ente:
 - DUP,
 - Bilancio di previsione
 - PEG
 - Piano delle performance
- dell’attuale sistema di valutazione dei responsabili di area e dei dipendenti (con riferimento al “Sistema di valutazione delle performance” e al “Regolamento degli uffici e dei servizi” vigenti)
- dell’attuale assetto organizzativo dell’Ente;
- dell’attuale normativa vigente in materia in particolare: il nuovo sistema contabile di bilancio armonizzato, D. Lgs. 118/2011, il D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, la L. 232/2012 e le delibere ex CIVIT relative al ciclo delle performance, individuate come linee guida per gli enti locali, la normativa sulla trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013 e ss. mm. ii.. le recenti modifiche portate dal D. Lgs. 75/2017 e 74/2017 nonché il piano dell’Unione per la prevenzione e la corruzione.
- Ai fini della valutazione della performance organizzativa dell’ente sono utilizzati gli indicatori di monitoraggio dello stock del debito residuo e del ritardo annuale dei pagamenti. Tali indicatori sono utilizzati ai fini della verifica della necessità di costituire l’accantonamento al fondo di Garanzia debiti commerciali ex art. 1 cc. 858 e segg Lg. 154/18/(FGDC)

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

L'ottica di semplificazione dei documenti di programmazione riflette per molti aspetti il principio contabile di programmazione attuativo dell'armonizzazione contabile di cui al D. Lgs. 118/2011 e relativo DPCM applicativo, che hanno previsto il DUP quale nuovo documento di programmazione. Il DUP è il principale strumento programmatico dell'ente, che si pone a cascata rispetto alle linee programmatiche di mandato, permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Al DUP si rimanda per il dettaglio dei programmi e dei progetti dell'amministrazione e della loro coerenza con il programma di mandato.

Il presente documento individua nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il Piano della Performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'insieme dei seguenti documenti, Documento Unico di Programmazione, P.E.G. semplificato e Piano degli Obiettivi con gli indicatori di performance, come meglio di seguito descritti, soddisfacendo nel loro complesso ai principi sopra accennati, costituisce il Piano della Performance dell'Unione dei Comuni.

I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

- Documento Unico di Programmazione 2025/2027 (DUP), approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 18 del 31/07/2024 e Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 17 del 20/12/2024.

E' il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo dell'Unione. Il DUP è redatto su base triennale e contiene una sezione strategica nella quale viene illustrata la situazione socio-economica e politica dell'amministrazione con la relativa programmazione e la sezione operativa contenente su base triennale la realizzazione delle attività:

- P.E.G. (approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n.1 in data 09/01/2025). L'Unione ha adottato il piano di assegnazione delle risorse finanziarie ai Responsabili di servizio, definito conformemente al Bilancio di previsione 2025/2027 approvato dal Consiglio dell'Unione con deliberazione n. 18 del 20/12/2024.

- Piano degli Obiettivi - Anno 2024 (PDO) – è stato approvato con deliberazione della Giunta n. 9 del 15/04/2024.

Documento gestionale che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione, individuandoli nell'Ente, per ciascun titolare di posizione organizzativa, sia in

riferimento ad obiettivi di carattere strategico, sia ad obiettivi propri della singola area e ponendo per ciascun dipendente il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

Organi di valutazione delle performance:

La misurazione e valutazione della performance individuale del Personale Responsabile di E.Q. è attribuita al Nucleo di Valutazione.

La misurazione e valutazione della performance individuale del Personale dipendente è invece svolta dal Dirigente Apicale in quanto Responsabile dei settori/servizi di appartenenza.

Indicatori di valutazione:

Si rimanda al Sistema di valutazione delle Performance e del raggiungimento degli obiettivi approvato tramite Delibera della Giunta dell'Unione n. 20 del 1/04/2019.

Si evidenzia che il Piano delle Performance è collegato con i Piani per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza. Ciascun dipendente è tenuto a rispettare il Codice di Comportamento, il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza approvati dalla Giunta dell'Unione.

In particolare, in sede di valutazione:

- dovrà essere considerata l'osservanza degli obblighi di pubblicazione e l'implementazione del sito istituzionale dell'Ente in riferimento alla Sezione "Amministrazione Trasparente", per il settore di propria competenza, quale canale imprescindibile ai fini della prevenzione di fenomeni di corruzione, come risulta dal Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025/2027 approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 7 del 31/01/2025, indicato nella tabella di cui all'allegato 3 – Sottosezione Trasparenza secondo le indicazioni date da ANAC nei vari PNA e relativi aggiornamenti;
- sarà valutato il senso di collaborazione profuso dai Responsabili di settore nei confronti del Responsabile dell'Area Finanziaria, in considerazione della ratio del sistema contabile armonizzato che implica una responsabilizzazione collettiva della macchina amministrativa con il coinvolgimento di tutti i Responsabili di settore, sia nella formazione del bilancio che nell'accertamento dei residui;
- sarà valutato il senso di collaborazione per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario dell'Unione per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e dalla Legge 213/2012.

Particolare riguardo dovrà essere riservato alle politiche ed alle scelte strategiche per il 2025 e per gli anni successivi, che sono e saranno caratterizzate dalle Linee di intervento PNRR.

Il Piano degli Obiettivi del triennio 2024/2026 è stato deliberato dalla Giunta dell'Unione n. 9 del 15/04/2024 e assegnati al Dirigente Apicale dell'Unione. Il Dirigente Apicale ha provveduto ad assegnare gli obiettivi alle E.Q., che concorrono al raggiungimento degli obiettivi dei dipendenti inseriti in ciascun settore/servizi dell'Unione;

L'ente ritiene confermare per il triennio 2025/2027 gli obiettivi riportati di seguito, corredati dal parere del Nucleo di Valutazione che ha espresso e approvato;

Si dà atto che i contenuti del Piano della performance 2025/2027 sono stati validati dal Nucleo di Valutazione in data 21/03/2025 ns. protocollo n. 2250 del 21/03/2025

L'Amministrazione ha assegnato n. 25 obiettivi di performance organizzativa di Ente.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnato all'Ente.

	Dirigen- te	operatori coinvolti	OBIETTIVI/RISULTATI SPECIFICI	TERMINE	INDICATORI GENERALI PER SINGOLO STEP	PE- SO	V Grading Tipo B della Scheda Perf. (Foglio 3)			SCORE ASSEGN.
						Tot: 100	No	Parzia- le	Si	
1	DA 6%	operatori del servizio amministrativo – fi- nanziario	1- Supporto a tutti i settori e ser- vizi per la gestione amministrati- va e finanziaria							100
			Step 1:verifica puntuale di rego- larità e coerenza fra atti ammini- strativi e finanziari, controllo budget	31/12/25	numero verifiche ≥ 12		0	31-95	96- 100	
			Step 2: Aggiornamento delle procedure in relazione alle modi- fiche normative	31/12/25	numero procedure aggiornate e modifica- te		0	31-95	96- 100	
			Step 3: Predisposizione degli atti per il monitoraggio contabile dei percorsi di co-progettazione anche finalizzati all'attuazione dei progetti del PNRR e per la gestione finanziaria del budget	31/12/25	Rispetto degli adem- pimenti normativi e definizione dei modelli per garantire il corret- to flusso delle risorse del PNRR in entrata e in uscita		0	31-95	96- 100	
			Step 4: Consolidamento delle nuove procedure derivanti dagli atti di indirizzo e dalle modifiche dei regolamenti	31/12/25	numero procedure consolidate, aggiorna- te e modificate		0	31-95	96- 100	
2	DA 3%	Responsabili di ser- vizio (tutti), gruppo di dipendenti dell'Unione, interdi- sciplinare.	2-Trattamento dei dati personali: aggiornamento del sistema di gestione dei criteri di conserva- zione dei dati							100
			Step1:Costituzione del gruppo di lavoro interdisciplinare di analisi dei procedimenti e delle finalità e di raggruppamento nelle cate- gorie omogenee.	31/12/25	Numero incontri del gruppo di lavoro da parte dei responsabili di servizio : > di 4		0	31-95	96- 100	
			Step 2: monitoraggio dei proce- dimenti e finalità di trattamento attuali e verifica del rispetto dei tempi previsti nel documento vigente	31/09/2025	Elaborazione scheda di sintesi		0	31-95	96- 100	
3	DA 2%	Responsabile, impie- gata amministrativa e assistente sociale ufficio tutele.	3 - Sportello di Prossimità"							100
			Step -1 Presentazione, in qualità di SdP capofila, del progetto finalizzato alla modellizzazione del flusso operativo degli Uffici di Prossimità, nati, nel frattempo, nell'ambito territoriale piemonte- se, in risposta all'atteso avviso regionale, in continuità con PON 2021-2027	31/12/2025	Presentazione di rela- zione alla Giunta.		0	31-95	96- 100	
			Step - 2 Attivazione percorso di coordinamento tra gli UdP	31/03/2026	Presentazione di rela- zione alla Giunta.		0	31-95	96- 100	
4	DA 3%	Responsabile, refe- rente e operatori del SIL	4 - Misure a sostegno dell'inclusione							100

Step 1: monitoraggio periodico degli interventi attivati in relazione alla misura ADI	30/6/25	100 % di prese in carico rispetto al numero di nuclei trasferiti sulla Piattaforma Gepi da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali		0	31-95	96-100	
Step 2: Analisi dei fabbisogni, in collaborazione con gli stakeholder del territorio	31/12/25	N. di incontri nell'anno ≥ 4 e presentazione relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	
Step 3: Prosecuzione delle azioni definite nel tavolo di coprogettazione	31/12/25	Relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	

5	DA 5%	Responsabile e gruppo di dipendenti dell'Unione	5 – Progetto PNRR Linea di intervento 1.1.2 – Autonomia degli anziani non autosufficienti Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti.						100
			Step 1 - Approvazione dello schema di accordo tra l'Unione dei Comuni e il CISA 12, partner di progetto e dell'accordo con gli ETS individuati.	31/03/2025	Firma dell'Accordo		0	31-95	96-100
			Step 2 - Approvazione del progetto esecutivo riferito all'adeguamento strutturale delle risorse individuate per gli housing	31/05/2025	Presentazione alla Giunta		0	31-95	96-100
			Step 3 - Individuazione dei beneficiari e avvio delle attività che favoriscono la domiciliarità e l'inclusione attiva degli anziani	30/06/2025	Caricamento sulla Piattaforma Ministeriale secondo le tempistiche definite		0	31-95	96-100

6	DA 3%	Responsabili con relativi operatori	6 – Fondo Non Autosufficienza – Attuazione DGR n° 16-6873 del 25/05/2023 (ex DGR 3-2257 del 13/11/2020)						100
			Step 1- Monitoraggio continuo delle situazioni in carico e valutazione delle situazioni per l'avvio di nuovi progetti a sostegno della domiciliarità	31/12/25	Presentazione alla Giunta		0	31-95	96-100
			Step 2- Elaborazione di nuovi interventi che sono previsti dal FNA per favorire la domiciliarità: ad esempio, agricoltura sociale e servizi "Vengo a domicilio", in continuità con quanto previsto anche dal PNRR Linea 1.1.2	31/12/25	Presentazione alla Giunta		0	31-95	96-100

7	DA 2%	Responsabile, assistenti sociali ed educatori.	7- Dopo di Noi						100
---	-------	--	----------------	--	--	--	--	--	-----

Step 1 - Proseguimento di attività e servizi a beneficio dell'autonomia abitativa di persone adulte con disabilità	31/12/25	Relazione alla Giunta.	0	31-95	96-100	
Step 2- Avvio percorso di formazione per/con le famiglie delle attività della coprogettazione per la realizzazione dei progetti	31/12/25	Relazione alla Giunta.	0	31-95	96-100	

8	DA 3%	operatori del servizio amministrativo – finanziario	8 - Aggiornamento sito istituzionale							100
			Step 1- Aggiornamento costante del sito, sulla base dei contenuti forniti dai servizi dell'Ente	31/12/25	Aggiornamento sito costante e con tempestività	0	31-95	96-100		

9	DA 3%	Responsabili, operatori sociali e amministrativi dell'Ente	9 - Regolamento degli interventi di inclusione sociale e di assistenza economica.							100
			Step-1 monitoraggio dei primi 6 mesi di applicazione e possibile revisione del regolamento	31/12/25	Presentazione alla Giunta	0	31-95	96-100		
			Step 2- Verifica ricadute applicazione.	31/12/25	Relazione alla Giunta.	0	31-95	96-100		

10	DA 4%	Responsabili, operatori sociali e amministrativi dell'Ente	10- Revisione regolamento affidamento familiare minori e affiancamento familiare.							100
			Step - 1 Avvio redazione della bozza del Regolamento	30/6/25	Presentazione alla Giunta della prima bozza del Regolamento	0	31-95	96-100		
			Step - 2 Stesura definitiva del regolamento di affidamento e affiancamento familiare.	30/9/25	Presentazione documento definitivo all'Amministrazione.	0	31-95	96-100		

11	DA 4%	Responsabile Servizio Sostegno Fasce deboli, assistenti sociali dell'area disabili, educatori del Servizio Educativo Territoriale con specializzazione nei Disturbi dello Spettro autistico e personale amministrativo	11 - Sviluppo progettualità per soggetti con autismo		Relazione alla Giunta.					100
			Step 1 - prosecuzione delle attività avviate nel corso del 2024 in co progettazione	31/12/2025	Relazione alla Giunta.	0	31-95	96-100		
			Step 2 - Attivazione di un percorso di formazione specifica rivolta alle famiglie con figli nello spettro autistico	31/12/25	Relazione alla Giunta.	0	31-95	96-100		

12	DA 4%	Responsabile, assistenti sociali ed educatori	12 - Promozione e valorizzazione del P.I.A. (Piano di Invecchiamento Attivo)							100
			Step 1- Rendicontazione e valutazione del progetto presentato a seguito dell'avviso indetto da parte della Regione Piemonte in scadenza il 30/03/2025	30/04/2025	Predisposizione atti ed invio rendicontazione alla Regione Piemonte		0	31-95	96-100	
			Step 2 -Attivazione dei servizi in continuità con il progetto PIA 2024/2025 in relazione alle attività previste dal PNRR Linea 1.1.2	30/09/2025	Relazione alla Giunta.		0	31-95	96-100	
			Step 3 Prosecuzione degli incontri tematici a supporto dei caregivers presso punti di incontro che favoriscono la socializzazione e la condivisione tra gli stessi	31/12/2025	Relazione alla Giunta.		0	31-95	96-100	
13	DA 4%	Responsabile, assistenti sociali ed educatori	13 - Progetto Italdesign "PASTO SOSPESO"							100
			Step 1 - Rinnovo dell'accordo per la prosecuzione del progetto	31/03/2025	firma dell'accordo		0	31-95	96-100	
			Step 2 -Monitoraggio del servizio e ampliamento del numero dei beneficiari	31/12/2025	Relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	
14	DA 5%	Responsabile, assistenti sociali ed educatori	14 - Progetto PNRR Investimento 1.2 – Percorsi di autonomia per persone con disabilità							100
			Step 1 - sperimentazione linea abitare nell'alloggio temporaneo	31/03/2025	Avvio procedura di appalto dei lavori		0	31-95	96-100	
			Step 2 -Prosecuzione degli interventi individualizzati per i dodici beneficiari ai fini del potenziamento delle capacità nella sfera relazionale, abitativa , formativa e occupazionale	31/03/2026	Relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	
			Step 3-Avvio attività all'interno del gruppo appartamento in fase di ristrutturazione	01/06/2026	Inaugurazione		0	31-95	96-100	
15	DA 5%	Responsabile, assistenti sociali ed educatori	15 - Progetto PNRR Investimento 1.3 – Housing temporaneo							100
			Step 1 - Individuazione dei possibili beneficiari target in collaborazione con i servizi sociali e definizione dei progetti individualizzati. occupazionale/formativa	31/05/2025	caricamento dei progetti individualizzati sul portale ministeriale		0	31-95	96-100	

Step 2 - Apertura dell' Housing temporaneo	01/06/2026	Inaugurazione		0	31-95	96-100	
--	------------	---------------	--	---	-------	--------	--

16	DA 5%	Responsabile, assistenti sociali ed educatori	16 - Progetto PNRR Investimento 1.3 – Stazioni di posta							100
			Step 1- Affidamento alle cooperative degli interventi finalizzati allo svolgimento delle attività core del progetto	31/03/2025	Relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	
			Step -2 Mappatura dei servizi attivi sul territorio e indicazione di quelli necessari al funzionamento del centro servizi con il coinvolgimento delle associazioni del territorio	31/09/2025	Relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	
			Step 4 - Apertura della stazione di posta-centro servizi	01/06/2026	Inaugurazione		0	31-95	96-100	

17	DA 5%	Responsabile, assistenti sociali	17- Progetto PNRR Investimento 1.1 –Linea di intervento 1.1.1. Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini							100
			Step 1- Proseguimento delle attività a favore delle famiglie target selezionate tra i nuclei in carico al servizio sociale per le quali sono stati attivati i dispositivi previsti dal progetto PIPPI 12	30/06/2025	Caricamento del programma sulla piattaforma Ministeriale		0	31-95	96-100	
			Step 2 - Affidamento alle cooperative degli interventi finalizzati al potenziamento delle capacità genitoriali e avvio dei gruppi di lavoro	31/12/2025	Presentazione della relazione conclusiva sul lavoro svolto		0	31-95	96-100	

18	DA 5%	Responsabile, assistenti sociali ed educatori	18 - Progetto PNRR Investimento 1.4 –Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali							100
			Step 1 - Prosecuzione dei percorsi di supervisione tematizzata	30/06/2025	mantenimento costante del numero degli operatori agli incontri monoprofessionali e multiprofessionali		0	31-95	96-100	
			Step 2 - Proseguimento dei gruppi di supervisione monoprofessionale, multiprofessionale e individuale al secondo ciclo di incontri	30/06/2025	mantenimento costante del numero degli operatori agli incontri monoprofessionali e multiprofessionali		0	31-95	96-100	

			step 3 - Proseguimento dei gruppi di supervisione monoprofessionale, multiprofessionale e individuale al terzo ciclo di incontri	31/03/2026	Partecipazione degli operatori agli incontri di supervisione monoprofessionali, multiprofessionali individuali. Relazione conclusiva sul lavoro svolto		0	31-95	96-100	
19	DA 4%	Direttore, Responsabili, assistenti sociali ed educatori	19 - Partecipazione ad eventi e a bandi di innovazione sociale							100
			Step 1 – Creazione del gruppo di lavoro con rappresentanti per ciascun settore e individuazione dei principali stakeholders	31/12/2025	calendario di incontri		0	31-95	96-100	
			Step 2 – Preparazione dei materiali informativi, laboratori da presentare negli eventi	31/12/2025	Partecipazione agli eventi		0	31-95	96-100	
			Step 3 – Individuazione e ricerca di fondi per promuovere innovazione sociale	31/12/2025	partecipazione ad almeno un bando		0	31-95	96-100	
20	DA 2%	Responsabili, assistenti sociali ed educatori	20 - Promozione della genitorialità positiva realizzazione dei progetti educativi familiari per il potenziamento delle competenze genitoriali							100
			Step 1 - ampliamento gara d'appalto per educativa territoriale per avvio degli interventi di educativa familiare previsti nel progetto	31/03/2025	predisposizione degli atti conseguenti		0	31-95	96-100	
			Step 2 – avvio dei laboratori tematici previsti dal progetto	31/07/2025	numero di laboratori attivati ≥ 3		0	31-95	96-100	
21	DA 5%	Direttore, Responsabili	21 -Rispetto indicatore di ritardo medio annuale dei pagamenti (art. 4bis D.L. 13/23)							100
			Step 1: Garantire il rispetto dell'indicatore di ritardo medio annuale dei pagamenti, rilevato in PCC e verificato dall'Organo di revisione, secondo quanto previsto dall'art. 4bis del D.L. 13/23	30/06/2025	Verifica con periodicità mensile dello stato di liquidazione delle fatture e soluzione delle problematiche riscontrate		0	31-95	96-100	
			Step 2 –Adeguamento in 30 giorni del tempo medio di pagamento	31/12/2025	pagamento effettuato		0	31-95	96-100	
22	DA 5%	Direttore, Responsabili	22 - Rielaborazione della macro e micro organizzazione dell'Ente							100
			Step 1: Definizione della nuova struttura organizzativa	31/05/2025	Relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	

23	DA 4%	Direttore, Responsabili di servizio, gruppo di dipendenti dell'Unione, interdisciplinare.	23 - Promozione della parità di genere nell'accesso ai servizi integrando la prospettiva di genere nella progettazione dei Servizi							100
			Step 1: Garantire che l'accesso ai servizi sociali sia equo e non discriminatorio in base al genere	31/12/2025	Relazione alla Giunta corredata di tabelle specifiche che evidenzino la non discriminazione		0	31-95	96-100	
			Step 2: Assicurare che la progettazione, l'implementazione e la valutazione dei servizi sociali tengano conto delle specificità e dei bisogni di genere	31/12/2025	Numero di incontri ≥ 3 fra le figure apicali per verifica costante dei servizi in essere		0	31-95	96-100	
			Step 3: garantire pari opportunità di accesso al lavoro e di progressione di carriera per uomini e donne all'interno ATS	31/12/2025	Relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	
24	DA 5%	Direttore, Responsabili di servizio, gruppo di dipendenti dell'Unione, interdisciplinare.	24 - Miglioramento della trasparenza nell'erogazione dei Servizi							100
			Step 1: Garantire la pubblicazione chiara e accessibile di informazioni sui servizi offerti dall'Unione, i criteri di accesso e le procedure	31/12/2025	Relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	
			Step 2: Avvio del processo di revisione della Carta Servizi	31/12/2025	Presentazione alla Giunta della bozza n. 1		0	31-95	96-100	
25	DA 4%	Direttore, Responsabili di servizio	25 - Formazione continua e aggiornamento professionale nel sociale							100
			Step 1: Pianificare un'offerta formativa (almeno ore 40:00 per ciascuno) che risponda alle specifiche esigenze del Settore Sociale, incluse le competenze tecniche, le competenze relazionali e le competenze trasversali	31/12/2025	Relazione alla Giunta con evidenza dei percorsi formativi		0	31-95	96-100	
			Step 2: Valutare l'efficacia della formazione attraverso il feedback dei partecipanti e l'osservazione dei cambiamenti nelle pratiche professionali	31/12/2025	Relazione alla Giunta		0	31-95	96-100	
TOTALE						100				100/100 = 60/60

2.2.1 Performance individuale

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

La valutazione dei risultati dell'attività dei responsabili titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti è definita dal sistema di valutazione approvato dall'Ente in stretto raccordo con quanto stabilito dalla regolamentazione in materia di programmazione delle attività e di controlli interni.

La valutazione del personale con incarico di E.Q è rappresentato come da Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e del Sistema della performance nei seguenti valori:

- nella misura di 60 punti al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed esplicitati nel PEG o in analoghi documenti di programmazione;
- nella misura di 40 punti per le competenze professionali e manageriali proprie del ruolo ricoperto.

La valutazione del personale non incarico E.Q è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (risultati);
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con deliberazione della Giunta n 7 del 31/01/2025 ad oggetto: “Approvazione stralcio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Piao - semplificato 2025/2027 - sezione “rischi corruttivi e trasparenza” è stata approvata la sezione dei rischi corruttivi e trasparenza che si riporta di seguito:

Premessa:

Nel PIAO la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all’agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell’impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell’amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

In quest’ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa.

La sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è così composta:

1. Anagrafica
2. Obiettivi strategici
3. Contesto esterno
4. Contesto interno
 - 4.1 Struttura organizzativa
 - 4.2 Mappature aree/processi
 - 4.3 Misure generali
5. Sottosezione trasparenza

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia
Indirizzo	Via Fiume 17 bis – Moncalieri
Codice fiscale	94067500010
Contatti	Telefono: 0116823611 E-mail: info@unionemoncalieri.it PEC: unionemoncalieri@legalmail.it
Sito web istituzionale	www.unionemoncalieri.it
Presidente dell'Unione	Paolo Montagna
R.P.C.T.	Dr.ssa Stefania Truscia nominata con deliberazione G.U. n. 55/2019 confermata con deliberazione G.U. n. 31/2020
Numero dirigenti alla data del 31/12/2024	1
Numero dipendenti alla data del 31/12/2024	31 (di cui n. 2 in aspettativa)

2. OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza rappresentano un contenuto obbligatorio della presente sezione. Tali obiettivi sono volti alla creazione del valore pubblico, inteso come efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell'Unione dei Comuni.

L'obiettivo individuato è il seguente:

Raggiungimento di una consapevolezza completa in materia di trasparenza, al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, anche per mezzo dell'incremento della comunicazione interna finalizzata al miglioramento e al consolidamento dei rapporti relazionali con i dipendenti, per una diffusione corretta delle informazioni interne e maggiore collaborazione nello scambio di esse.

3. CONTESTO ESTERNO

L'Unione dei Comuni è stata costituita in data 16/11/2012 e i Comuni aderenti sono: Moncalieri, Trofarello e La Loggia.

La popolazione ISTAT dell'Unione dei Comuni alla data del 01/01/2024 è pari a n. 75.075.

L'analisi del contesto esterno ha principalmente due obiettivi:

- a) il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

In merito alle caratteristiche strutturali e congiunturali in cui opera l'amministrazione, che possono influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione, si ritiene necessario riportare i seguenti stralci della Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento, relativa all'attività svolta e ai risultati conseguiti nel primo e nel secondo semestre 2023 dalla Direzione Investigativa Antimafia:

PRIMO SEMESTRE 2023:

“PIEMONTE

La capacità di adattamento delle organizzazioni criminali ai mutamenti degli scenari economici e l'attitudine a sfruttare le opportunità che questi offrono continua a destare la costante attenzione da parte delle autorità prefettizie, della magistratura e delle forze dell'ordine anche e soprattutto in relazione alle immissioni di finanziamenti pubblici dei prossimi anni. Ciò, in particolare, con riferimento a Regioni quali il Piemonte il cui tessuto socio-economico è da tempo rientrato tra le mire criminali delle mafie tradizionali ed in particolare della 'ndrangheta che qui si è affermata grazie alla sua spiccata vocazione imprenditoriale ed all'abilità di agire in maniera silente.

Tale presenza è sancita anche da numerose sentenze, molte delle quali già passate in giudicato, che confermano come i sodalizi calabresi si siano insinuati tessendo talvolta rapporti mutualistici con taluni esponenti della sfera economico-produttiva e con sodalizi di altre matrici criminali mafiosi.

Le attività investigative eseguite negli ultimi anni documentano, infatti, come la 'ndrangheta si sia radicata in quest'area prevalentemente nel settore del narcotraffico, delle estorsioni, dell'usura, nel reimpiego di capitali illeciti in diversificate attività produttive e commerciali, condizionando gli equilibri economici e, talvolta, politici locali.

Per quanto concerne le altre matrici criminali, le più recenti evidenze investigative e di analisi consentono di rilevare come la mafia siciliana continui a coltivare interessi nella Regione per lo più connessi ai settori dei trasporti ed a quello della ristorazione con finalità di riciclaggio.

Seppur non vi siano segnali di radicamento di consorterie camorristiche in Piemonte, si è talvolta avuta contezza della presenza di soggetti ad esse contigui e in rapporti affaristici con esponenti dei locali gruppi 'ndranghetistici.

Con riferimento alla criminalità straniera, continua a segnalarsi la coesistenza di una pluralità di gruppi etnici balcanici, africani e romeni, dediti per lo più al traffico ed allo spaccio di stupefacenti, allo sfruttamento della prostituzione e alla commissione di reati predatori.

Nello specifico, le organizzazioni criminali albanesi confermano di aver ormai assunto un ruolo di primo piano in relazione al traffico internazionale di cocaina, spesso in interazione con esponenti di sodalizi 'ndranghetisti, mentre la criminalità maghrebina risulta, nell'area, per lo più dedita allo spaccio di hashish ed ecstasy. Le associazioni di matrice nigeriana ripropongono da tempo, anche in Piemonte, gli schemi delinquenziali tipici dei "secret cult", così come confermato da recenti evidenze investigative e giudiziarie.

La criminalità romena, invece, pare dedita quasi esclusivamente alla commissione di reati predatori, comunque in grado di generare un diffuso allarme sociale. Ciò vale anche con riferimento a gruppi criminali di origine sinti insediatasi in Piemonte in relazione ai quali, talvolta, sono emerse sinergie con esponenti di sodalizi 'ndranghetisti specie per l'approvvigionamento e la custodia di armi.

Da ultimo, si segnala la presenza di bande di minorenni, per lo più di origine nordafricana, che si sono resi spesso responsabili di rapine e aggressioni.

Città metropolitana di Torino

Nonostante la continua attività di contrasto condotta dalla magistratura ed eseguita dalle Forze di polizia, la 'ndrangheta risulta la matrice criminale maggiormente presente sul territorio grazie a strutture la cui operatività è stata già documentata dagli esiti di importanti inchieste giudiziarie.

Nello specifico, le consorterie calabresi risultano presenti nella città di Torino mediante il "locale di Natile di Careri a Torino" (c.d. "dei natiloti"), attivato dai CUA-IETTO-PIPICELLA di Natile di Careri (RC) unitamente ad esponenti delle 'ndrine CATALDO di Locri (RC), PELLE di San Luca e CARROZZA di Roccella Ionica (RC); il "locale di Cuorgnè", promosso dai BRUZZESE di Grotteria (RC) e da esponenti dei CALLÀ di Mammola (RC), degli URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) e dei CASILE-RODÀ di Condofuri (RC); il "locale di Volpiano" attivato dai BARBARO di Platì (RC) e composto da affiliati espressione delle 'ndrine TRIMBOLI-MARANDO-AGRESTA e BARBARO di Platì (RC), tutte legate tra loro da vincoli parentali; il "locale di Rivoli", espressione della 'ndrina ROMEO di San Luca (RC); il "locale di San Giusto Canavese" istituito dagli SPAGNOLO-VARACALLI di Ciminà (RC) e Cirella di Platì (RC) con la partecipazione di elementi appartenenti alle cosche URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) e RASO-ALBANESE di San Giorgio Morgeto (RC); il "locale di Siderno a Torino", creato dai COMMISSO di Siderno (RC) insieme ad alcuni elementi dei CORDÌ di Locri (RC); il "locale di Chivasso", attivato dai GIOFFRÈ-SANTAITI insieme ai SERRAINO di Reggio Calabria e Cardeto, dai BELLOCCO-PESCE di Rosarno (RC) e dai TASSONE di Cassari di Nardodipace (VV); il "locale di Moncalieri", costituito dagli URSINO di Gioiosa Ionica (RC), unitamente ad alcuni affiliati agli URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) ed agli AQUINO-COLUCCIO di Marina di Gioiosa ionica (RC); il "locale di Giaveno" istituito dai BELLOCCO-PISANO del locale di Rosarno (RC) e da esponenti di origine siciliana; il "locale di San Mauro Torinese", espressione della 'ndrina CREA, riconducibile al sodalizio CREA-SIMONETTI originario di Stilo (RC); l'"articolazione operante nel territorio di Carmagnola e zone limitrofe", riconducibile alle famiglie ARONE, DEFINA e SERRATORE, collegata alla cosca BONAVOTA operante nella provincia di Vibo Valentia; la 'ndrina di San Mauro Marchesato (KR), distaccata a Torino, espressione della cosca GRECO, direttamente riconducibile al noto sodalizio GRANDE ARACRI del locale di Cutro (KR).

In relazione alla criminalità mafiosa di origine calabrese, si segnala l'emissione di 4 interdittive antimafia emessa dal Prefetto di Torino, nei confronti di 2 aziende attive nel settore dell'edilizia e le altre 2 attive in quello della vendita di apparecchiature ed impianti ecologici.

Inoltre, nel semestre la Guardia di finanza ha dato esecuzione, il **15 febbraio 2023**, ad un decreto di sequestro anticipato emesso dal Tribunale di Torino nei confronti di un esponente della famiglia AGRESTA. Il provvedimento, scaturito dalla condanna definitiva alla pena di 5 anni di reclusione con la quale all'uomo è stata contestata l'appartenenza a un'associazione di tipo mafioso, ha riguardato 1 palestra, 6 unità immobiliari, 1 società di noleggio di slot machine, veicoli e conti correnti per un valore complessivo di oltre 1 milione di euro.

Sotto il profilo giudiziario il **3 aprile 2023** il Tribunale di Torino ha condannato, nell'ambito del processo "Criminal Consulting- Pugno di Ferro", 18 persone ritenute responsabili di due distinte organizzazioni criminali dedite all'attività di estorsione e di usura, aggravate dal metodo mafioso, alcune di esse contigue al clan URSINO-SCALI-MACRÌ di Gioiosa Ionica (RC).

Sempre il **3 aprile 2023** la DIA ha dato esecuzione ad un decreto di confisca emesso dal Tribunale di Torino nei confronti di un commercialista, già colpito da ordinanza di custodia cautelare in carcere nell'ambito di una precedente operazione conclusa dalla DIA nel 2015. Il professionista, contabile di riferimento di una

nota famiglia 'ndranghetista ramificata nella provincia di Torino e coinvolta in sequestri di persona e traffico internazionale, aveva stilato un vero e proprio vademecum per la realizzazione di frodi fiscali all'IVA nazionale e dell'Unione Europea. I beni oggetto del provvedimento, consistenti in 4 imprese (e 2 quote sociali) operanti nei settori edile, agricolo e riconducibile all'attività dello studio professionale di cui era titolare, 66 beni immobili (ubicati in Piemonte ed in Basilicata), 8 beni mobili registrati e 18 rapporti finanziari, hanno un valore stimato di circa 4 milioni di euro.

Con il medesimo provvedimento è stata disposta anche l'irrogazione, nei confronti del proposto, della misura di prevenzione della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza con obbligo di soggiorno nel Comune di residenza per un periodo di 3 anni.

Ancora, nell'ambito dell'operazione "Cagliostro" il **20 aprile 2023** i Carabinieri hanno dato esecuzione ad una ordinanza di custodia cautelare, emessa dal Tribunale di Torino¹⁰, nei confronti di 35 persone poiché facenti parte di una struttura 'ndranghetista riconducibile alla cosca ALVARO "Carni i Cane" di Sinopoli e dediti a plurime condotte estorsive ed intimidatorie, grazie anche alla disponibilità di diverse armi da fuoco, già a far data dal 2015.

Sempre con riferimento alla criminalità calabrese, l'**11 maggio 2023** la Corte di Cassazione, nell'ambito del processo "Fenice" in rito abbreviato, relativo alle infiltrazioni 'ndranghetiste a Carmagnola (TO), ha condannato due imputati per associazione mafiosa e scambio elettorale politico-mafioso.

Riguardo ai delitti correlati al traffico di sostanze stupefacenti, che hanno riguardato matrici criminali diverse dalla 'ndrangheta,

l'**8 febbraio** e il **7 marzo 2023** la Polizia di Stato ha sottoposto a sequestro circa 3 kg di metanfetamina "shaboo" e tratto in arresto 2 cittadini cinesi dimoranti nella provincia del capoluogo.

Nell'ambito dell'operazione "Carlo Felice", il **17 febbraio 2023** la Guardia di finanza ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare emessa dal Tribunale di Torino nei confronti di 10 persone indiziate di far parte di una associazione finalizzata al narcotraffico internazionale di cocaina. Nello specifico, il sodalizio provvedeva allo stoccaggio dello stupefacente in depositi ubicati nelle province di Asti, Alessandria e Cuneo ed alla successiva distribuzione in Piemonte, Lombardia, Veneto, Toscana, Sicilia e Sardegna.

I Carabinieri il **7 giugno 2023** hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare¹³, emessa dal Tribunale di Torino a conclusione dell'ambito dell'operazione "Battle Royale", nei confronti di 4 soggetti responsabili di diversi episodi di narcotraffico. L'attività ha consentito di sottoporre a sequestro, complessivamente, oltre 130 kg di marijuana.

Un'altra ordinanza di custodia cautelare¹⁴, emessa dal Tribunale di Torino, è stata eseguita l'**8 giugno 2023** dai Carabinieri a termine dell'operazione "Piazza Pulita" nei confronti di 15 cittadini italiani responsabili di spaccio di ingenti quantitativi di cocaina, marijuana e hashish nella zona ovest della città di Torino.

Da ultimo, per ciò che attiene ai gruppi stranieri si segnala l'esecuzione, da parte della Polizia di Stato, di un'ordinanza di custodia cautelare, emessa il **24 gennaio 2023** dal Tribunale di Torino, nei confronti di 16 persone di nazionalità nigeriana facenti parte del gruppo mafioso denominato EIYE.

Non sono mancati nel periodo in esame eventi delittuosi che, pur non essendo riconducibili al fenomeno criminale mafioso, hanno destato particolare allarme sociale, come quelli commessi dalle già citate "baby gang", molte di origini nordafricane.

SECONDO SEMESTRE 2023:

"PIEMONTE

Provincia di Torino

Il **20 luglio 2023**, la Corte d'Appello di Torino, a conclusione del processo ordinario "Carminius-Bellavita 416 bis" (marzo 2019) e "Fenice" (dicembre 2019) ha confermato sostanzialmente l'impianto accusatorio condannando ad oltre 60 anni di reclusione 6 soggetti ritenuti vicini alla 'ndrina BONAVOTA dislocata nel comune di Carmagnola (To) e nella cintura sud del capoluogo piemontese.

Il **21 settembre 2023**, il Tribunale di Ivrea, nell'ambito del processo Platinum-Dia in rito ordinario, ha condannato 5 soggetti ritenuti, a diverso titolo, responsabili di associazione di tipo mafioso, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, estorsione ed altro comminando pene per oltre 20 anni di reclusione.

Il **21 settembre 2023**, la Corte d'Appello di Torino ha condannato³³³ 2 soggetti a complessivi 25 anni di reclusione perché rispettivamente riconosciuti al vertice e intranei ad una organizzazione dedita al narcotraffico, nonché vicini al locale di Volpiano.

Il **3 luglio 2023**, la Guardia di finanza di Torino ha dato esecuzione ad un decreto di sequestro anticipato di beni nei confronti di 1 soggetto originario di Sant' Onofrio (VV) e residente a Moncalieri al quale stata

riconosciuta una pericolosità sociale qualificata attesa la sua contiguità con i sodalizi 'ndranghetisti insistenti nel comune di Carmagnola. Per tale motivo, lo stesso nel 2020 era stato condannato dal Tribunale di Torino alla pena di anni 7 di reclusione. Il provvedimento di sequestro ha riguardato 10 immobili, 1 società operante nel commercio all'ingrosso di autovetture e diversi rapporti creditizi per un valore di oltre 1 milione di euro.

Il 17 luglio 2023, i Carabinieri hanno dato esecuzione ad una ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 8 persone ritenute responsabili, tra l'altro, di usura, estorsione e trasferimento fraudolento di valori. Tra queste figura un soggetto originario di Cittanova (RC) ritenuto appartenente alla 'ndrangheta piemontese con la dote di "vangelo". Nell'ambito dell'inchiesta è emersa l'attribuzione fittizia di cariche in seno ad una società cooperativa torinese affidataria di servizi di ristorazione.

Il 9 agosto 2023, la Polizia di Stato e i Carabinieri di Torino hanno eseguito la confisca di un alloggio sito nel comune di Volpiano intestato ad un soggetto originario di Platì (RC) già condannato per l'omicidio, del giugno 1997, di 3 persone (strage di Volpiano) in una cascina di proprietà della sua famiglia, per vendicare l'uccisione del fratello.

Il 23 ottobre 2023, a Gravere, la Polizia di Stato ha tratto in arresto un latitante contiguo alla famiglia MAZZAFERRO. Nei suoi confronti pendeva un ordine di carcerazione emesso dalla Procura Generale di Reggio Calabria dovendo scontare una pena di 8 anni, 9 mesi e 9 giorni di reclusione per i reati di associazione di tipo mafioso, truffa, ricettazione e altro, ascritti all'uomo a seguito dell'inchiesta "Circolo formato" (2010) che aveva consentito di disarticolare la cosca MAZZAFERRO insistente nel comune di Marina di Gioiosa Jonica (RC). All'atto della cattura veniva, inoltre, denunciata per favoreggiamento una persona che aveva agevolato la latitanza del predetto.

Il 24 ottobre 2023, i Carabinieri e la Polizia Penitenziaria hanno eseguito a Milano un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 18 soggetti ritenuti responsabili di associazione finalizzata al traffico di stupefacenti ed estorsione, nonché diversi reati economico-finanziari volti ad agevolare la cosca MORABITO-PALAMARA - BRUZZANITI di Africo (RC). Tra le persone attinte dal provvedimento figura un soggetto residente a Torino al quale è stato contestato il reato di riciclaggio.

Il 1° dicembre 2023, la Guardia di finanza ha eseguito, nell'ambito dell'operazione "Timone", un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 5 soggetti ritenuti responsabili, a vario titolo, di estorsione ed intestazione fittizia di beni aggravate dal metodo mafioso, truffa ai danni dello Stato e bancarotta fraudolenta. L'indagine origina dalle citate operazioni "Carminius-Bellavita 416 bis" e "Fenice" del 2019 e ha delineato le condotte dei 5 uomini, ritenuti "vicini"ca taluni sodalizi 'ndranghetisti piemontesi, che avrebbero posto in essere le suddette ipotesi delittuose al fine di agevolare le consorterie criminali, accaparrandosi indebitamente erogazioni pubbliche nel periodo pandemico e acquisendo con metodi estortivi attività economiche anche nel territorio torinese.

Un secondo filone investigativo ha riguardato la figura di un esponente della cosca STRANGIO di San Luca (RC), cognato di uno degli esecutori materiali della strage di Duisburg del ferragosto 2007. Nello specifico, sono emersi gli interessi di questi all'interno di una società a responsabilità limitata operante nel settore della pulizia delle strade e del loro ripristino a seguito di incidenti stradali, in favore della quale sarebbero state emesse diverse fatture per operazioni inesistenti da parte di una ditta individuale dallo stesso gestita, con la finalità di operare un mero trasferimento di liquidità tra i due soggetti economici.

Con riferimento all'attività preventiva amministrativa, si rappresenta che nel corso del secondo semestre 2023, l'autorità prefettizia torinese ha emesso provvedimenti interdittivi nei confronti di soggetti economici operanti prevalentemente nei settori dei trasporti, della ristorazione e somministrazione, del commercio all'ingrosso ed al dettaglio, dei servizi per edifici e paesaggio, della costruzione e manutenzione di strade, autostrade e piste, della raccolta e depurazione delle acque di scarico, in relazione ai quali, approfonditi accertamenti espletati anche all'esito di pregresse inchieste giudiziarie, hanno consentito di rilevare elementi di contiguità con talune delle più pericolose consorterie 'ndranghetiste della Provincia, fra le quali gli SGRO'- SCIGLITANO, i RASO, gli ILACQUA -GIOFFRE'-GUERRA, il locale di Desio (MB), gli AQUINO-COLUCCIO, il locale di Volpiano (To), il locale di Moncalieri e l'"articolazione operante nel territorio di Carmagnola e zone limitrofe".

4. CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;

- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

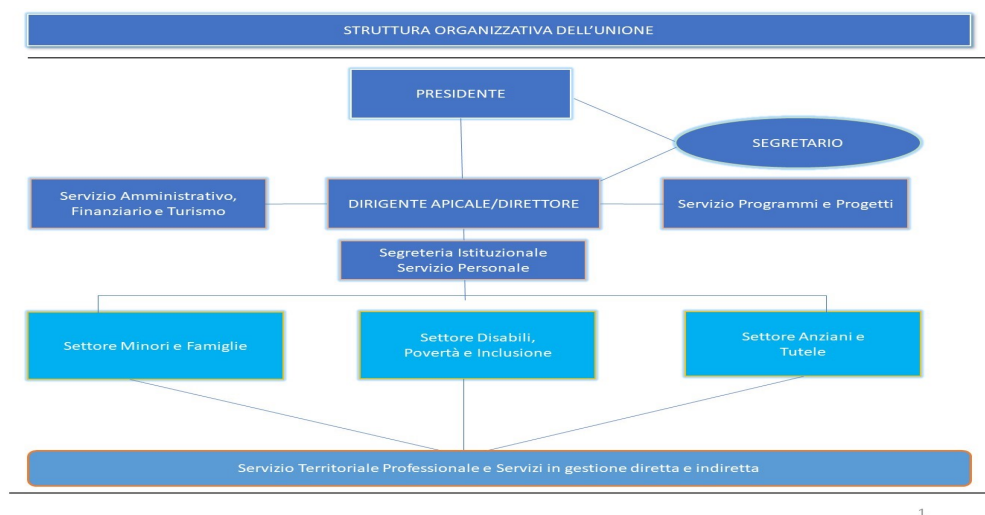
Nell'ottica di integrare gli strumenti di programmazione dell'amministrazione lo strumento che illustra un'ampia ed aggiornata disamina del contesto esterno ed interno è il "DUP" - Documento Unico di Programmazione, la cui nota di aggiornamento è stata approvata con la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 17 del 20/12/2024, che ha un'analisi ampia ed approfondita del contesto in cui opera la nostra amministrazione.

Gli organi dell'Unione sono: il Consiglio, la Giunta ed il Presidente.

Il Consiglio é composto dal Presidente (Sindaco del comune di Moncalieri), dai Sindaci dei Comuni di Trofarello e La Loggia e n. 12 consiglieri. La Giunta è composta dai Sindaci dei Comuni aderenti e da n. 1 Assessora del Comune di Moncalieri.

4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Si riporta di seguito l'organigramma dell'ente approvato dalla Giunta dell'Unione deliberazione n. 19 del 12/05/2022:



Con Deliberazione n. 4 del 30/01/2017, la Giunta dell'Unione ha disposto di individuare nel Segretario dell'Unione il Responsabile della Prevenzione della corruzione e Trasparenza.

Il Segretario di questa Unione – R.P.C.T., Segretario Generale della Città di Moncalieri, è stato nominato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 55 del 12/11/2019 e confermato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 31 del 28/12/2020.

L'incarico di Dirigente Apicale è stato attribuito a tempo determinato, ai sensi dell'art.110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000

Personale alla data del 31/12/2024	n
Dirigente Apicale	1 (Art.110 comma 1 D. Lgs. n. 267/2000) in servizio sino al 31/01/2025
Titolari di incarico di Elevata Qualificazione	3 (di cui n. 1 posizione vacante dal 01/01/2025)
Personale dipendente	28

All'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello e La Loggia è affidata **la gestione associata delle funzioni socio assistenziali dei tre Comuni** ai sensi della L.R. n. 1/2004 e l'Unione svolge, altresì, in forma associata le funzioni di **valorizzazione turistica** di carattere comune ai tre territori delle amministrazioni aderenti.

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta dell'Unione	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione della sezione nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è la Dr.ssa Stefania Truscia, Segretario dell'Unione nominata con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 55 del 12/11/2019 e confermata con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 31 del 28/12/2020, che assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <u>in materia di trasparenza:</u> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D. Lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale". Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D. Lgs. 97/2016, il RPCT "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge n. 190/2012, come modificata ed integrata dal D. Lgs. n. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai
--	--	---

	- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. - <u>in materia di whistleblowing:</u> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. - <u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. - <u>in materia di AUSA:</u> - sollecitare, in caso di assenza, l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno della sezione	sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano”. La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al RPCT.
--	---	--

Responsabile dell'Anagrafe della StazioneAppaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante sino alla data del 31/01/2025 è il Dirigente Apicale Dr. Giorgio Luigi Risso, nominato con decreto del Presidente dell'Unione n. 8 del 22/09/2021, il quale cura l'inserimento e l'aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri dicosto.	
Dirigente Apicale	Valorizza la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative Partecipa attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure Cura lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuove la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità Si assume la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate e opera in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del personale Assicura l'osservanza del Codice di comportamento e verifica le ipotesi di violazione Adotta le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt.16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001)	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste nella presente sezione e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare. 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.

	Tiene conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT Svolge attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n.165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L.n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.)	
I dipendenti	Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.	

Collaboratori esterni	Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO. Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.	Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture dell'Unione o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.
------------------------------	---	--

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio dell'Unione dei Comuni	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale

Organismo di valutazione (NV)	Partecipa al processo di gestione del rischio. Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D.Lgs. n. 33 del 2013). Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001). Verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato. Verifica la 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.
Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	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.

4.2 AREE DI RISCHIO: MAPPATURE

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

L'obiettivo da perseguire è quello di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione delle aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura è strumentale all'identificazione, alla valutazione e al trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi del contesto interno dell'Ente. Per quanto concerne i processi da mappare, ambito oggettivo, l'ANAC raccomanda di sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti processi svolti dall'Amministrazione.

Il Consiglio dell'Autorità del 16 dicembre 2024 ha approvato la bozza preliminare dell'Aggiornamento 2024 del PNA 2022 e ha disposto la consultazione pubblica fino al 13 gennaio scorso, ormai conclusa, in cui ha dettato indicazioni per la predisposizione della presente sezione per i Comuni con meno di 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti e, conseguentemente, anche per questa Unione.

Le aree di rischio da valutare, in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, sono:

- Area Contratti Pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al D.Lgs. n.36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti)
- Area Contributi e Sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati)
- Area Concorsi e Selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera)
- Area Autorizzazioni e Concessioni (non si rilevano processi connessi alle funzioni istituzionali in capo a questa Unione di Comuni)

L'Autorità indica due ulteriori processi da valutare, in quanto ritenuti particolarmente a rischio, quali:

- Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza
- Partecipazione in Enti Terzi (non si rilevano processi connessi alle funzioni istituzionali in capo a questa Unione di Comuni)

Nel suddetto provvedimento sono state sviluppate sia per le aree che per i processi sopra elencati specifiche mappature, che contengono:

- una breve descrizione del processo o delle attività
- l'unità organizzativa responsabile
- possibili eventi a rischio corruttivo e corrispondenti misure per mitigarli
- i tempi di attuazione della misura
- gli indicatori di attuazione della misura
- il responsabile della attuazione della misura.

Il RPCT ha individuato i processi, i rischi e le misure, riferibili a questo Ente, di cui all'**Allegato 1 denominato "Mappature Aree – Processi"** alla presente sezione.

Valutazione del rischio

In continuità con le indicazioni fornite dall'Autorità nell'allegato 1) metodologico al PNA 2019, si conferma che il RPCT esprima un giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento, articolato in **basso, medio, alto, altissimo**

Per tale finalità si è tenuto conto, da un lato, degli indicatori di rischio (fase di identificazione) e, dall'altro, dei fattori abilitanti la corruzione (fase di analisi), per poi stabilire quali azioni intraprendere per ridurre il rischio stesso come previamente individuato (fase di misurazione e ponderazione).

- Fase 1 Identificazione del rischio: comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Nelle mappature proposte sono stati indicati alcuni eventi rischiosi considerati "ricorrenti" in relazione ai singoli processi.

- Fase 2 Analisi del rischio: attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione è possibile comprendere i fattori di contesto che agevolano gli eventi rischiosi, in modo da poter calibrare su di essi le misure più idonee a prevenirli.

- Fase 3 Misurazione del rischio: i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi devono tenere conto operativamente di indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività.

Le valutazioni sui singoli indicatori devono essere supportate – per quanto possibile - da dati oggettivi (dati sui precedenti giudiziari; segnalazioni whistleblowing, ecc.).

La valutazione del rischio deve, inoltre, essere sempre improntata ad un criterio generale di "prudenza", evitando la sottostima del rischio ed in coerenza, comunque, con gli indicatori valorizzati ed i fattori considerati.

Monitoraggio

Il RPCT, rispetto alla programmazione del monitoraggio sulle singole misure anticorruzione, ha specificato, nella mappatura allegata sub 1, che il monitoraggio debba avvenire ogni anno, avendo come riferimento il triennio di validità della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Ha specificato, altresì, che il monitoraggio avrà cadenza annuale.

L'impegno assunto è quello di effettuare la verifica di tutte le misure di prevenzione previste.

Nella mappatura allegata, per quanto concerne gli esiti del monitoraggio, in corrispondenza di ciascuna misura, il RPCT riporterà gli esiti delle verifiche svolte.

Così, ad esempio, per misure che hanno un indicatore di attuazione che consiste nell'adozione di un atto, l'Ente potrà indicare se l'atto è stato adottato o meno (SI/NO).

Per misure, invece, con indicatori espressi in termini di percentuale, l'Ente preciserà la fascia di attuazione raggiunta: a) tra 80 e 100 %; b) tra 50 e 80%; c) tra 0 e 50%.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato "negativo" (ad esempio, assenza di un determinato atto che doveva essere adottato, oppure una attuazione della misura inferiore all'80%), il RPCT illustrerà le ragioni.

L'attività di monitoraggio compete non solo ai RPCT ma anche al dirigente e agli OIV/Nuclei di valutazione che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT.

4.3 MISURE GENERALI

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono, infatti, propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure, sia di quelle generali (che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione

della corruzione e per la loro stabilità nel tempo), che di quelle specifiche (che agiscono in maniera puntuale solo su alcuni rischi e si caratterizzano per la loro capacità di incidere su problemi peculiari).

Il RPCT, nell'individuare le misure, ha verificato, preliminarmente, la presenza e l'adeguatezza di misure generali e/o di controlli specifici preesistenti, al fine di valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti e la capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio.

Si ritiene che le misure individuate siano in grado di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio, sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo, adeguate alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione, gradualmente rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

L'attività di individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa (Dirigente Apicale).

Le misure generali – trasversali a tutte le aree di rischio e di carattere obbligatorio – individuate dal RPCT sono elencate nell'**allegato 2 - denominato “Misure Generali”**- alla presente sezione.

Tali misure sono state elaborate dall'Autorità, nella bozza preliminare dell'Aggiornamento 2024 del PNA 2022, in una prospettiva di semplificazione e alleggerimento degli oneri amministrativi per i piccoli comuni con meno di 5000 abitanti e 50 dipendenti.

Le misure di carattere generale obbligatorie sono le seguenti:

- codice di comportamento dei dipendenti;
- autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio;
- attività e incarichi extra-istituzionali;
- misure di disciplina del conflitto d'interesse;
- formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica;
- tutela del whistleblower;
- misure alternative alla rotazione ordinaria;
- inconfiribilità/incompatibilità per funzioni dirigenziali o ad esse equiparabili;
- patti di integrità;
- divieto di pantouflage;
- monitoraggio dei tempi procedurali;
- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA);
- commissioni di gara e di concorso;
- rotazione straordinaria.

Ai fini della descrizione della misura, per ognuna delle misure generali individuate il RPCT indica:

- i) stato/ fasi/ tempi di attuazione;
- ii) indicatori di attuazione;
- iii) responsabile/struttura responsabile.

Rispetto alla programmazione del monitoraggio sulla misura – da farsi su tutte le misure concentrando l'attenzione prioritariamente su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità dalla relazione annuale del RPCT - trattandosi di misure obbligatorie per legge, l'Autorità suggerisce un monitoraggio a cadenza annuale.

Quanto agli esiti del monitoraggio, in corrispondenza di ciascuna misura, il RPCT può riportare gli esiti delle verifiche svolte. Così, ad esempio, per misure che hanno un indicatore di attuazione che consiste nell'adozione di un atto (ad es. l'adozione del codice di comportamento), l'Ente indicherà se l'atto è stato adottato o meno (SI/NO).

Per misure, invece, con indicatori espressi in termini di quantitativo-percentuale (ad. es. il numero di dichiarazioni acquisite circa assenza di situazioni di conflitto di interesse sul numero di dichiarazioni verificate o il numero di segnalazioni whistleblower pervenute sul numero di quelle trattate), le amministrazioni, in alternativa, preciseranno la fascia di attuazione raggiunta:

- a) tra 80 e 100 %;
- b) tra 50 e 80%;
- c) tra 0 e 50%.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato “negativo” (ad esempio, assenza di un determinato atto che doveva essere adottato, oppure una attuazione della misura inferiore all’80%), l’Ente ne illustra le ragioni.

L’Anac ricorda, infatti, che il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento, nel senso che dagli esiti del monitoraggio si deve ripartire per la migliore programmazione dell’annualità successiva di riferimento.

5. SOTTOSEZIONE TRASPARENZA

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Secondo l'art. 1 del D. Lgs. n. 33/2013, rinnovato dal D.Lgs. n. 97/2016: “La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione.

Nella tabella di cui all'**allegato 3 – Sottosezione Trasparenza** - della presente sezione sono elencati tutti gli obblighi di pubblicazione applicabili ai comuni con meno di 5000 e 15.000 abitanti (in sostituzione dell'Allegato 1) della delibera ANAC n. 1310/2016), secondo le indicazioni date nel tempo da ANAC nei vari PNA e relativi aggiornamenti e come indicato nella bozza preliminare dell'Aggiornamento 2024 del PNA 2022.

La suddetta tabella individua il contenuto degli obblighi e la denominazione delle sottosezioni livello 1 (Macrofamiglie) e livello 2.

In ottemperanza a quanto stabilito da Anac con delibera n. 495 del 25 settembre 2024, questo Ente, entro il mese di settembre 2025, procederà ad aggiornare la sezione Amministrazione Trasparente rispetto agli schemi relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche, organizzazione delle pubbliche amministrazioni, controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione.

Il RPCT ha specificato nell'allegato sopra indicato:

1. Il Responsabile per la pubblicazione, con indicazione della posizione ricoperta nell'organizzazione;
2. Il termine di scadenza per la pubblicazione: La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti. Laddove la normativa prevede una tempistica definita questa è stata già evidenziata; nelle ipotesi in cui, invece, il D. Lgs. n. 33/2013 non menziona esplicitamente le tempistiche di pubblicazione e aggiornamento, l'aggiornamento delle sezioni di “Amministrazione trasparente” può avvenire “tempestivamente”, oppure su base annuale, trimestrale o semestrale. Il legislatore, però, non ha specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi. Pertanto, al fine di “rendere oggettivo” il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue: è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 10 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.
3. Il Monitoraggio. Come già visto per le misure generali e specifiche, il monitoraggio è suddiviso in programmazione e rendicontazione degli esiti.

A tal riguardo, il monitoraggio - da riferirsi all'intera sottosezione di livello 1 (Macrofamiglia) - può essere limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da indicare già nella fase di programmazione.

Tale campione va modificato, anno per anno, in modo che nel triennio l'attività di monitoraggio copra tutti gli obblighi previsti dal D. Lgs. n. 33/2013.

Per l'anno 2025, si individuano, quale campione di obblighi di pubblicazione da sottoporre al monitoraggio annuale, gli obblighi di pubblicazione connessi a atti e provvedimenti che saranno oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa che si aggiunge al monitoraggio da effettuare sugli obblighi individuati dall'Anac per la medesima annualità, oggetto di attestazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Come per le misure specifiche e generali cui si è fatto già riferimento, in corrispondenza di ciascuna misura, i RPCT possono riportare gli esiti delle verifiche svolte.

Come suggerito dall'Autorità gli esiti del monitoraggio, da riferirsi alla percentuale degli obblighi presenti/aggiornati nella relativa sottosezione, sono articolati nelle seguenti 4 possibili fasce:

- 1 0% - non pubblicato
- 2 0,1% - 33% - non aggiornato
- 3 34% - 66% - parzialmente aggiornato
- 4 67%-100% - aggiornato.

Nel caso in cui dal monitoraggio emerga un risultato negativo (il dato non è pubblicato o non è aggiornato), l'Ente è tenuto ad illustrare le ragioni.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Il Piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell’art. 47 della Legge 17 maggio 1999, n. 144”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

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 di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

In particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell’effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbia potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggiore intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell’informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il presente piano 2025/2027 sarà pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito web istituzionale dell'Ente.

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

A tal fine si elabora il presente Piano triennale di azioni positive, mediante conferma del piano 2022/2024, in quanto non si sono rilevati elementi atti a modificarne il contenuto.

Riferimenti normativi:

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art.15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D.lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5 ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246";
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il D. Lgs.25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";
- i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle Funzioni locali.
- linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche Amministrazioni" adottate con riferimento ai contenuti dell'art. 5 del D.L. 36/2022.

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

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 15/03/2025:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dirigente Apicale n. 1

dipendenti dell'Unione n. 31*

*tre dipendenti sono in aspettativa

DONNE N. 29

UOMINI N. 2

Così suddivisi:

Settore/servizio	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizio amministrativo, personale, finanziario e segreteria	1*	2	3
Settore disabili povertà e inclusione	1	16*	17
Settore minori e famiglie	0	5	5
Settore anziani e tutele		6	6
TOTALE	2	29	31

- 1 dipendente uomo in aspettativa
- 2 dipendenti donna in aspettativa

L'organizzazione dell'Unione dei Comuni consta della presenza femminile di n. 29 unità di personale sulle n. 31 unità di personale in servizio. In ogni caso, si pone la necessità, nell'ambito nella gestione del personale, di attivare gli strumenti adeguati a promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

La dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

Categoria	Dipendenti maschi	Dipendenti femmine	Quota dip. Femmine/ Dip. Totali per categoria
Ex B (operatori esperti)	0	6	100,00%
Ex C (Area degli istruttori)	1	6	85,71%
Ex D (area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	1	17	94,44%
TOTALE	2	29	93,55%

Situazione attuale del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. Ex D (area dei Funzionari Elevata Qualificazione)	Cat. ex C (Area degli istruttori)	Cat ex B (Area operatori esperti)	Cat ex B (Area operatori)	Tot.
Uomini	1	1	0	0	2
Donne	17	6	6	0	29
Tot.	18	7	6	0	31

Si dà atto inoltre che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Si adottano, inoltre, se richieste le modalità organizzative idonee a favorire la conciliazione tra vita

professionale e vita familiare.

Assunzioni ed assegnazione del posto

L'Unione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.

In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Unione si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base al vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione dei Comuni valorizza attitudini e capacità personali.

Obiettivi del Piano

Il presente aggiornamento del piano triennale delle azioni positive mira a perseguire, con continuità, i seguenti obiettivi:

- 1) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto
 1. rappresentate;
- 3) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 4) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Progetti ed azioni positive da attivare

La programmazione del presente piano è finalizzata a valorizzare le attività sotto dettagliate:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

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

Finalità strategiche:

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

Azione positiva 1:

I percorsi formativi dovranno essere organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici presenti.

Azione positiva 2:

Predisporre riunioni del personale al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti:

Segretario - Dirigente Apicale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una

soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

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

Azione positiva 1:

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2:

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo assenze prolungate, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Segretario – Dirigente Apicale – Ufficio Personale.

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

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

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

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

Azione positiva 1:

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2:

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3:

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

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1:

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2:

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito web istituzionale dell'Unione.

Soggetti e Uffici Coinvolti:

Ufficio Personale - Segretario – Dirigente Apicale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, a tutti i cittadini.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 aggiornamento anno 2025 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale a scorrimento in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

Nel 2023 è stato effettuato il passaggio dei sistemi informatici dell'ente nel Cloud gestito dal CSI. Il Servizio è attivo anche per l'anno 2025;

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria è definita nel bilancio di Previsione approvato con deliberazione di Consiglio n. 18 del 20/12/2024.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Ai sensi dell'art. 63 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Il lavoro agile pone al centro la collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori per una creazione di valore pubblico che prescindano da precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Il principio deve trovare i fattori abilitanti per una efficace attuazione:

salute organizzativa

salute programmatica

salute professionale

salute e sicurezza digitale

salute economica- finanziaria

L'amministrazione nel corso del 2025 provvederà a redigere un regolamento per dare accesso al lavoro agile e conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Con deliberazione della Giunta n 10 del 20/02/2025 ad oggetto: Approvazione stralcio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO Semplificato 2025/2027 - Sezione “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale” è stato approvato quanto segue:

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

Elemento fondamentale e pertanto obbligatorio anche per le amministrazioni è l'inserimento nel PIAO del Piano triennale dei fabbisogni di personale che rappresenta il più rilevante strumento di gestione del capitale umano e al quale sono legati diversi adempimenti per tutte le amministrazioni.

Le premesse normative preliminari alla redazione del piano Triennale di Fabbisogno di personale sono le seguenti:

- l'articolo 6 del Dlgs 165/2001 di cui che recita: *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*(comma 1).

- l'articolo 6 ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, modificato con il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, stabilisce che le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogno del personale, operino secondo le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (approvate con Decreto ministeriale del 08/05/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 – successivamente integrate con Decreto ministeriale del 22/07/2022 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022);

l'art. 33 del Decreto Legislativo 30/3/2001 n. 165 e s.m.i. prevede:

“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”

La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

Sulla base del citato art.33:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali (sulla scorta degli obiettivi e dei compiti istituzionali dell'Ente) o della situazione finanziaria (sulla base delle risorse disponibili risultati dagli strumenti di programmazione finanziaria).

Richiamato l'art. 3 comma 1 della L. 19/06/2019 n. 56, così come modificata con Legge 30/12/2024 n. 207, che prevede che, a partire dal 1.01.2025, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, possano procedere ad assunzioni nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026. Restano pertanto escluse dall'intervento normativo le forme associative quali Unioni di Comuni e Consorzi che vedono confermate le regole sul calcolo della capacità assunzionale vigenti (articolo 1, comma 562, della legge 296/2006).

Rilevato che l'Unione può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 100 % dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, nonché nel tetto dei risparmi delle cessazioni dello stesso anno a partire dalla loro effettiva decorrenza, utilizzando le capacità assunzionali residue anno 2008 (per l'Unione anno di costituzione 2014);

Dal raffronto tra i dipendenti in servizio e la dotazione organica vigente, non risultano situazioni di soprannumero di personale. Sulla base della rilevazione del numero e della complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli Settori, si rileva che non sussistono situazioni di eccedenza di personale rispetto alle esigenze funzionali.

Rispetto alla normativa relativa alla disciplina della spesa di personale i riferimenti sono:

- l'art. 1 comma 562 della legge 27.12.2006 n. 296 (tetto di spesa in valore assoluto)
- l'art. 1, comma 450 della legge 190/2014;
- l'art. 1 comma 229 della legge 208/2015 relativa al calcolo della capacità assunzionali delle Unioni;
- l'art. 1 comma 762 della legge 208 del 28.11.2015

Lavoro a tempo determinato in deroga alle assunzioni extra tetto:

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Decreto n. 268 del 7 agosto 2024 ha approvato l'Avviso rivolto agli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), finalizzato ad individuare la consistenza al 30 giugno 2024 ed il fabbisogno per il prossimo triennio, sull'intero territorio di ambito, per le seguenti figure professionali, da impegnare a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali a partire dall'annualità 2025

Rilevato che:

Il Programma Nazionale Inclusione e Lotta alla Povertà 2021-2027 prevede di sostenere assunzioni a tempo determinato e a tempo pieno di personale specialistico con profilo di:

1. Funzionario Amministrativo
2. Funzionario Contabile – Economico finanziario/Funzionario esperto di rendicontazione;

3. Funzionario Psicologico;

4. Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/Pedagogista;

da parte degli ATS finalizzata a contribuire alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

- I costi del personale che verrà assunto dagli ATS a tempo determinato gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 per l'intero triennio dell'assunzione;
- Tale personale aggiuntivo dovrà essere impiegato a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato, nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali;
- Con successivo provvedimento, saranno definiti i criteri di ripartizione tra gli ATS interessati sulla base della ricognizione del fabbisogno;
- Il riparto delle risorse sarà effettuato sulla base alle manifestazioni di interesse che perverranno in esito all'Avviso in oggetto.

L'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 26 del 10/10/2024 ha aderito all'“Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - triennio 2025-2027”. Sulla base delle risorse stanziare dal Ministero è interessato all'assunzione a tempo determinato del personale specialistico di seguito indicato, per complessive n.10 unità, da impegnare a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali, nel rispetto di quanto indicato al punto 3 dell'Avviso:

- Funzionario Amministrativo: n. 2 unità;
- Funzionario Contabile – Economico finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione: n. 2 unità;
- Funzionario Psicologo: n. 2 unità;
- Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico / Pedagogista, finalizzata a contribuire alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali: n. 4 unità.

Dirigente Apicale dell'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia:

Il Dirigente Apicale dell'Unione è stato individuato attraverso l'attribuzione di incarico a tempo determinato, ai sensi dell'art.110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 dal 01/10/2021 con decreto Presidenziale n. 8/2021.

Con nota acclarata al protocollo dell'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia protocollo n. 238 del 14/01/2025 il Dirigente Apicale ha rassegnato le dimissioni volontarie con decorrenza 01/02/2025 (ultimo giorno lavorativo 31/01/2025).

La Giunta dell'Unione, conseguentemente, con deliberazione n. 2 del 16/01/2025 ha deliberato di procedere alla copertura del posto del Dirigente Apicale - Direttore dell'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia, attraverso il conferimento di incarico a tempo determinato, ai sensi dell'art.110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 per un minimo di anni tre, salvo proroga nei limiti previsti dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

Con decreto Presidenziale n 1 del 24/02/2025 è stato conferito l'incarico di Dirigente Apicale - Direttore dell'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia alla Dott.ssa Mara Begheldo.

Lavoro a tempo a tempo indeterminato cessazioni / mobilità:

Con determinazione dirigenziale n. 83 del 17/05/2024 è stato concesso il nulla osta al trasferimento per mobilità, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, di un dipendente appartenente all'Area degli operatori (ex categoria B - amministrativo), ex lege n. 68/99;

Con determinazione n. 33 del 29/01/2025 è stata collocata a riposo dal 01/08/2025 n. 1 dipendente appartenente alla categoria di Operatore Socio Sanitario – Area Operatori (ex B7).

Lavoro a tempo indeterminato in deroga prevista per l'assunzione extratetto (non soggetta ai vincoli derivanti dalle capacità assunzionali):

In relazione al D.P.C.M. 3 ottobre 2022 “Piano Nazionale per la Non Autosufficienza 2022-2024” la Regione Piemonte ha assegnato agli Ambiti Territoriali Sociali delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato di personale con professionalità sociale dei Punti Unici di Accesso (PUA). Si prevede nel corso dell'anno 2025 di attivare la procedura di assunzione di n. 2 Assistenti Sociali (non soggetta a vincoli derivanti dalle capacità assunzionali).

Alla luce del quadro normativo di riferimento e di quanto sopra riportato di seguito viene elencata la programmazione del fabbisogno 2025/2027:

Anno 2025

Con determinazione del Segretario dell'Unione n. 56 del 25/02/2025 ad oggetto: “Selezione interna per la copertura della Posizione Dirigenziale di Dirigente Apicale - Direttore dell'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1 TUEL – stipulazione contratto individuale di lavoro - concessione aspettativa senza assegni” ha preso servizio il nuovo dirigente Apicale Dott.ssa Mara Begheldo.

Mobilità, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, operatore esperto (ex categoria B -amministrativo) - ex lege n. 68/99.

Attivazione procedura per assunzione di n.2 Assistenti Sociali (non soggetta a vincoli derivanti dalle capacità assunzionali) con “professionalità sociale” da destinare ai Punti Unici di Accesso (PUA) dell’area dei Funzionari a tempo pieno e indeterminato. La modalità di reclutamento verrà effettuata, previo esperimento di procedura di mobilità, attraverso procedure concorsuali ovvero attingendo dalle graduatorie concorsuali di altri enti.

Acquisizione di personale a tempo determinato per 36 mesi finanziato con le risorse del PN Inclusione e lotta alla Povertà 2021-2027, per rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia. Le risorse e la ripartizione finalizzate a coprire i costi di assunzione (non soggetta a vincoli derivanti dalle capacità assunzionali) per il triennio 2025/2027 sarà definito con apposito provvedimento da parte del Ministero unitamente ai criteri di ripartizione per ambito territoriale a livello nazionale.

Anno 2026

Non si prevedono assunzioni

Anno 2027

Non si prevedono assunzioni

A tale scopo, sono state condotte tutte le opportune verifiche in ordine di capacità assunzionale al rispetto del limite e dei limiti di bilancio e si attesta quanto segue:

- che la capacità assunzionale per il triennio 2025/2027, risulta essere quella definita nell’allegato 2 alla presente;
- che il piano assunzioni triennio 2025/2027 compresa la spesa per il personale a tempo determinato risulta essere quello definito nell’allegato 2 alla presente;
- che la previsione di spesa e la relativa verifica ai fini del rispetto del limite è illustrata nell’allegato 2 alla presente;
- che la consistenza della dotazione organica così come rimodulata in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, risulta essere quella definita nell’allegato 2 alla presente;
- che dalle risultanze contabili risulta che la spesa di personale dell’anno 2008 (2014 anno di costituzione di questa Unione dei Comuni), calcolata nel rispetto della normativa vigente è pari a € 1.268.098,78, come si evince dall’allegato 2 alla presente.

Si dà atto che con protocollo n. 1174 del 13/02/2025 (Allegato n. 3) è pervenuto il parere favorevole dei Revisore dei conti in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.3.1 Formazione del personale

La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, in coerenza per quanto previsto dal CCNL 2019-2021 e dalla direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione avente per oggetto: Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.

L'Ente cura la formazione del personale al fine di garantire l'accrescimento e lo sviluppo professionale dei dipendenti necessario al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi della cittadinanza.

La formazione è uno strumento che consente ai dipendenti di sviluppare la crescita professionale nel rispetto del principio delle pari opportunità e non nella discriminazione.

Gran parte della formazione obbligatoria attiene alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'esclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, ma anche alla gestione della privacy e, per estensione, alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'ente si avvale di iniziative di formazione a titolo gratuito offerte da enti e associazioni.

Nel corso dell'annualità 2025 si provvederà al ricorso della piattaforma Syllabus messa a disposizione dal Dipartimento della Pubblica Amministrazione dedicata alla crescita dei dipendenti della pubblica amministrazione con percorsi formativi di approfondimento e di carattere specialistico per area di competenza.

Il personale amministrativo partecipa ai corsi di formazione rivolti allo sviluppo e consolidamento di competenze specialistiche.

L'ente utilizza sia le modalità in presenza che quelle a distanza e garantisce a ciascun dipendente sia in materia di formazione relativa alle competenze sia per quella riferita a obiettivi specifici;

La formazione è rivolta ai diversi profili professionali e finalizzata al rafforzamento delle competenze tecnico specialistiche.

Nell'ambito della Linea 1.1.4. del PNRR "Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali" proseguono i percorsi di supervisione di gruppo e individuali per gli assistenti sociali, gli educatori e le posizioni organizzative.

Prosegue la supervisione professionale rivolta a tutti gli operatori sociali finanziata dalla quota vincolata del FNPS.

4. Monitoraggio

ATTUAZIONE E IDONEITA' DELLE MISURE DELLA SEZIONE DEL PIAO RELATIVA ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Tenuto conto del numero limitato di dipendenti e delle dimensioni ridotte dell'Ente, nonché delle collaudate dinamiche comunicative e relazionali interne, risulta efficace il coinvolgimento dei responsabili dei servizi.

Ciascun responsabile deve verificare trimestralmente l'applicazione e l'efficacia dei processi di competenza, come mappati ed indicati nel piano, e segnalare al RPTC eventuali criticità o disfunzioni in esito al suddetto controllo.

Il RPTC procederà al monitoraggio complessivo sulla base delle relazioni dei responsabili e della relazione sull'attività annuale ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, nonché delle risultanze della certificazione del nucleo di valutazione sugli adempimenti in materia di trasparenza prevista dall'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

ATTUAZIONE DEL PIAO

La sezione del PIAO relativa alla performance terrà conto, nell'assegnazione degli obiettivi organizzativi, del livello di attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo, e la relativa relazione finale darà adeguato e motivato resoconto dello stato di attuazione. La misurazione e la valutazione della performance compete al Nucleo di Valutazione.

Le dimensioni ridotte dell'Ente consentono di monitorare in modo costante e "a vista" l'attività di programmazione e di realizzazione delle diverse sezioni del PIAO, attraverso il l'attività di controllo effettuata da ciascun responsabile in sede di monitoraggio e da parte del RPTC.

L'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa viene svolta dal Segretario come da regolamento vigente.