



COMUNE DI SANT'ANTONINO DI SUSÀ
PROVINCIA DI TORINO

CAP. 10050 - Tel. 0119639929 - 0119639930
E-mail: segreteria@comune.santantoninodisusa.to.it

Codice fiscale e Partita IVA n. 01473430013



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

*(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)*

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 14/04/2025

Sommario

SEZIONE 1: - PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
SEMPLIFICAZIONI PER I COMUNI CON MENO DI 5.000 ABITANTI	4
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
2.1. VALORE PUBBLICO.....	5
2.2 LINEE PROGRAMMATICHE AMMINISTRAZIONE 2024-2029	5
2.3 PERFORMANCE	18
2.3.1. P.A.P. - PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027 (ART. 48, COMMA 1, D. Lgs. 11/04/2006 N. 198).....	19
2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	22
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	45
3.1 Struttura organizzativa	45
3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	45
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	48
3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - Piano della Formazione	49

SEZIONE 1: - 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 pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 18/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 18/12/2024

SEMPLIFICAZIONI PER I COMUNI CON MENO DI 5.000 ABITANTI

Con l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, approvato con Delibera n.31 del 30 gennaio 2025, l'ANAC ha fornito indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Il documento dell'Autorità tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell'All. 4) al PNA 2022.

Inoltre, ANAC ha fornito precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Pertanto, nel predisporre il presente Piano, il Comune ha recepito le indicazioni fornite dall'Autorità, tenendo in considerazione, allo stesso tempo, le specificità proprie di questa Amministrazione.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE	COMUNE DI SANT'ANTONINO DI SUSÀ
INDIRIZZO	VIA TORINO N. 95
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	01473430013
CONTATTI	info@comune.santantoninodisusa.to.it
SITO WEB ISTITUZIONALE	comune.santantoninodisusa.to.it
SINDACO	Dott. Andrea ANDOLFATTO
RPCT	Dott. Alberto CANE
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE	Segretario comunale
NUMERO ABITANTI	4081 al 31/12/2024
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI ¹	19 (Oltre al Segretario comunale in convenzione con i Comuni di Condove, Caselette e Villar Focchiardo)

¹ Nel fare riferimento al numero dei dipendenti, si fa riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO medesimo.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. VALORE PUBBLICO

Il “valore pubblico” rappresenta oggi la sfida rivolta alle PA, il cambio di paradigma che deve guidare gli enti a finalizzare il proprio agire per contribuire a migliorare il livello di benessere economico e sociale del territorio in cui operano. Il valore pubblico si pone quindi come direzione verso la quale l’Ente deve orientare il proprio agire, utilizzando le proprie risorse al meglio ed in modo funzionale al reale soddisfacimento dei bisogni della comunità locale.

Attraverso il presente documento il Comune di Sant’Antonino di Susa intende identificare il Valore Pubblico verso cui direzionare il proprio agire, partendo dalle linee di mandato e dagli obiettivi strategici stabiliti dall’Ente nel suo documento programmatico per eccellenza, il DUP. Quest’ultimo stabilendo l’attività di guida strategica ed operativa dell’Ente rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

La presente sottosezione, è stata predisposta partendo dalle linee di mandato e dagli obiettivi strategici del DUP 2025-2027.

Si riportano di seguito le Linee Programmatiche di mandato del quinquennio 2024/2029 approvate con deliberazione di Consiglio comunale n. 16 del 24/07/2024

2.2 LINEE PROGRAMMATICHE AMMINISTRAZIONE 2024-2029

Metodo amministrativo

Partecipazione e condivisione

I candidati della lista civica “Unione democratica per Sant’Antonino” intendono essere sempre in sintonia con i cittadini, per non ridurre il senso della democrazia alla sola, sia pure fondamentale, espressione del voto. I processi decisionali dovranno coinvolgere la popolazione informando i cittadini rispetto agli obiettivi e ai conseguenti atti posti in essere dall’Amministrazione Comunale per raggiungerli; il fine dovrà essere sempre quello di promuovere la consapevolezza collettiva.

In tal senso i candidati della lista civica “Unione democratica per Sant’Antonino”, intendono proseguire sulla linea tracciata in questi anni attraverso il coinvolgimento dei gruppi e delle Associazioni nelle scelte, riconoscendo in tale modo la loro funzione di enti di partecipazione dei cittadini alla vita del paese.

Dialogo e trasparenza

Dialogo e disponibilità nei confronti dei cittadini, singoli e associati, sono stati in questi anni parte integrante e qualificante del metodo di lavoro adottato dal nostro gruppo consiliare, pertanto la lista civica “Unione democratica per Sant’Antonino” si ripropone alla guida del paese rinnovata nei suoi componenti, ma con il preciso intento di avere l’ideale continuità con le Amministrazioni che hanno caratterizzato i momenti di maggiore crescita e sviluppo del paese.

Questo gruppo crede nelle sue capacità e pensa che potrà svolgere al meglio quel ruolo fondamentale di interdipendenza tra il pensiero e la realizzazione pratica degli obiettivi proposti. Alcuni degli obiettivi cui teniamo di più sono esposti nelle pagine che seguono.

Abbiamo deciso di illustrare il programma sviluppando tre concetti di base

- **Realizzabili subito:** interventi che possono essere effettuati nei primi mesi di insediamento.
- **Nel mandato:** interventi che richiedono un tempo di realizzazione quantificabile nei cinque anni di amministrazione.
- **Sguardo al futuro:** interventi di lungo respiro, con una visione che va oltre il mandato, ma le cui basi di studio, progettazione e programmazione saranno avviati da subito.

Il programma non ha quindi un valore solo elettorale, ma nella nostra visione diventerà il cronoprogramma dell’agire amministrativo affinché si possa realizzare il sogno di un paese migliore!

Tasse a Sant’Antonino: un fardello pesante per i cittadini

Quando si è chiamati alla responsabilità di guidare una comunità ci vogliono serietà e competenza. Crediamo che per problemi complessi non esistano domande semplici e, di conseguenza, neanche risposte semplicistiche.

Le tasse e le tariffe sono una questione serissima, che investe la quotidianità delle persone e delle loro famiglie. Per questo il nostro primo obiettivo sarà quello di ridurle.

La questione deve essere trattata per argomenti in quanto è l'unico modo corretto per affrontare il problema e poi comparare il costo o il servizio con altri paesi della Valle di Susa.

Imu

L'aliquota generale IMU di Sant'Antonino è al 10,60 per mille mentre a Bardonecchia è al 10 per mille, quindi noi siamo più cari! È ovvio che le rendite catastali sono diverse ma l'aliquota intanto parla chiaro e tutti noi sappiamo che la casa è il frutto dei sacrifici della famiglia, ma che avere un immobile qui è diverso che averlo nella "Perla delle Alpi". Negli ultimi anni abbiamo anche visto una discesa del valore immobiliare che continua a diminuire.

Ai cittadini bisogna sempre dire la verità! Vogliamo sottolineare che, quello imposto dall'attuale amministrazione è il massimo consentito dalla legge: di più non è possibile aumentare l'aliquota.

Rifiuti e Acsel

Nel 2003, al termine delle amministrazioni Corciarino, il servizio raccolta rifiuti costava 290 mila euro, oggi il servizio svolto dall'ACSEL costa circa 700 mila euro. Dire che è aumentato è semplice: i cittadini lo vedono dalla bolletta. Questo dato, però, è difficile da comparare con altri Comuni, ad esempio con Borgone, che non hanno attivato un servizio di raccolta rifiuti "porta a porta". È evidente a tutti che l'attuale amministrazione ha dimezzato il servizio di raccolta differenziata da una volta a settimana a una volta ogni due settimane, ed è altrettanto chiaro che il costo non si è dimezzato.

Se questo non è un aumento, voi cittadini come lo chiamereste?

Noi stiamo lavorando da mesi per capire come modificare questo modello di gestione e portare i costi ad un livello accettabile. In primo luogo è chiaro che se l'Acsel, al termine di ogni anno, produce utili che vengono redistribuiti ai Comuni, vuol dire che qualcosa deve essere cambiato. I soldi vogliamo tenerli nelle tasche dei cittadini e non redistribuirli ai Sindaci che, come azionisti, godono dei dividendi gestendo loro questi soldi. Acsel sugli utili paga le tasse e, continuando a fare dividendi, non si fanno investimenti di lungo periodo. Chiunque conosca la gestione aziendale si rende conto che a questo problema si dovrà porre massima attenzione.

Servizi a domanda individuale

Ogni anno, per vent'anni, le Amministrazioni Ferrentino e Preacco hanno adeguato le tariffe a domanda individuale e ogni anno noi, in Consiglio Comunale come gruppo di opposizione, abbiamo votato contro, ritenendo questi dei veri e propri aumenti. Di fronte a tale obiezione la risposta è sempre la stessa: i cittadini devono essere educati e le tasse vanno pagate. Vero che le imposte sono dovute, ma rispondiamo che le scelte amministrative in merito devono dipendere dal costo complessivo, dalla qualità del servizio e dal tipo di utilizzatore. Un esempio? Dicono a parole che si vuole investire sui nostri ragazzi: allora perché l'utilizzo della palestra deve avere lo stesso costo orario che ha per gli adulti?

Addizionale irpef

Quando un cittadino paga le tasse, ha diritto ad avere un diretto riscontro di come vengono spesi i suoi soldi. Noi non vogliamo sentirci un codice fiscale a cui attribuire una addizionale comunale IRPEF che, per la cronaca, a Sant'Antonino è del 7,5 per mille. Questo dato, comparato con Sant'Ambrogio (6,3 per mille), ci dice che noi continuiamo ad essere i più cari. Una delle azioni possibili potrebbe essere, per cominciare, quella di mettere delle aliquote differenziate per scaglioni di reddito come ad esempio fanno altri comuni, che partono da un minimo del 3 per mille per i redditi più bassi e, all'aumentare del reddito, aumentano la percentuale.

Quali coperture?

Troppe volte si dice: ma se riduciamo le tasse dove troviamo le coperture? Intanto vogliamo rimarcare con chiarezza che il primo modo per recuperare risorse è quello di non sprecarle e su questo bisognerà lavorare alacremente con l'impegno di tutti.

Bisogna inoltre passare da una logica di spesa e di dispendio di risorse a quella del Comune come motore di investimento e sviluppo del territorio.

Vorremmo quindi ribadire una cosa, per noi fondamentale, che ormai viene da troppo tempo data per scontata.

Nel 2004, il nostro programma elettorale era chiaro: non avremmo mai conferito la gestione del nostro acquedotto alla SMAT. Coloro che sono scesi in piazza a difendere l'acqua pubblica sono gli stessi che sostenevano questa amministrazione uscente la quale, nonostante il nostro voto contrario, consegnava la gestione dell'acquedotto affermando, nel corso delle assemblee pubbliche, che le tariffe non sarebbero aumentate anzi che alcune si sarebbero ridotte ... e giù applausi a scena aperta. Con la favola che sentiamo ripetere dal 2009 del dono di SMAT: il rifacimento della fognatura di Via Torino. Un regalo che costerà carissimo alla collettività.

Sono passati quindici anni e tanta acqua sotto i ponti da allora: la tariffa è lievitata con percentuali a 3 cifre, ma di applausi all'apertura delle buste non se ne sono più sentiti e a questo, ormai, sarà difficilissimo porre rimedio. Detto ciò, noi non demorderemo e cercheremo tutte le possibili soluzioni per ribaltare tali errate scelte del passato.

Adesione alla Zona Franca Extradoganale Valle di Susa

Nell'ottica dell'incontro e della comprensione reciproca, l'Unione Democratica ha aperto nell'estate 2023 un dialogo con il "Comitato Pro Zona Franca Extradoganale Valle di Susa", per comprenderne idee e proposte. Di fronte all'ostruzionismo ideologico dell'attuale maggioranza, il 26 gennaio 2024 il nostro gruppo ha invitato il Comitato nella Sala Consiliare del Comune per presentare il loro progetto, che ha illustrato la situazione economica e sociale della Valle di Susa.

Negli ultimi trent'anni la deindustrializzazione ha avuto gravi conseguenze: grandi imprese hanno chiuso, migliaia di lavoratori sono rimasti senza lavoro e le piccole imprese non hanno compensato queste perdite, spesso chiudendo o delocalizzando. Il Pil pro capite della Valle di Susa è inferiore a 15 mila euro, e dal 2001 i comuni della Valle sono stati classificati aree depresse dalla Regione Piemonte.

L'Unione Europea ha strumenti per aiutare lo sviluppo di aree svantaggiate, come la Valle di Susa. Il regolamento (UE) n. 952/2013 permette agli Stati membri di creare zone franche in alcune parti del territorio doganale.

Vista la situazione e l'impegno del "Comitato Pro Zona Franca Extradoganale Valle di Susa", la lista Unione Democratica per Sant'Antonino sostiene il progetto per una zona franca extradoganale montana per rilanciare l'economia della Valle. Attualmente ci sono due disegni di legge in Senato che prevedono agevolazioni fiscali e contributive per 30 anni rinnovabili, per stimolare l'economia della zona e di seguito pubblichiamo alcuni dei punti salienti delle leggi in discussione al Senato. Agevolazioni e benefici in favore dei residenti e delle imprese operanti nella ZFEM

RESIDENTI: esenzione dalle imposte sui redditi, compresi quelli di pensioni italiane ed estere, derivanti anche dallo svolgimento dell'attività del soggetto beneficiario all'interno e all'esterno del territorio della ZFEM, fino a concorrenza dell'importo di 100.000,00 euro per ciascun periodo di imposta. Il limite di euro 100.000,00 è maggiorato, per ciascun periodo di imposta, di un importo pari a euro 10.000,00, per ciascun componente del nucleo familiare oltre uno.

Riassumendo: per i cittadini verranno percepiti AL LORDO PENSIONI e STIPENDI (detratti i contributi previdenziali)

IMPRESE: esenzione delle imposte sugli utili d'impresa fino a concorrenza dell'importo di 300.000,00 euro per ciascun periodo di imposta. Il limite di euro 300.000,00 è maggiorato, per ciascun periodo di imposta, di un importo pari a euro 5.000,00, per ogni nuovo dipendente, residente all'interno del Sistema Locale del Lavoro in cui ricade la ZFEM e che svolge nella stessa l'attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato presso l'impresa beneficiaria. Per la parte eccedente l'ammontare di cui al primo periodo della presente lettera sono inoltre esenti da imposte gli utili d'impresa reinvestiti nella ZFEM.

Riassumendo per le imprese niente TASSE fino a 300.000€ di UTILI

Riteniamo che una delibera per sostenere questo percorso, che porterebbe benefici a tutto il territorio, sia un dovere, oltre che una responsabilità, per un amministratore che vuole ritenersi tale, a sostegno della libera iniziativa di cittadini.

Commercio e impresa: alleanza per la crescita

Nei nostri incontri con le realtà commerciali e imprenditoriali del paese abbiamo riscontrato una mancanza di attenzione verso tali realtà, basti pensare che non è stato mai nominato un Assessore con delega specifica. È una

cosa cui si deve porre rimedio. Pertanto, rispetto alla tematica della crescita commerciale e di sostegno alle piccole-medie imprese, abbiamo le idee chiare:

Creare un Assessorato al Commercio e all'Impresa, che apra tavoli di confronto continuativi tra Amministrazioni e commercianti, artigiani, imprenditori, partite IVA;

Istituzione di una Associazione "Commercio e impresa", che crei sinergie tra i diversi attori che investono sul territorio, al fine di creare e coordinare una rete tra le realtà produttive, imprenditoriali e commerciali del territorio, con attività di supporto ai commercianti e agli imprenditori;

Incentivare la formazione e la modernizzazione delle attività, attraverso canali formativi per professionisti e creazione di una piattaforma "Vetrina online";

Continuare il lavoro del Distretto del Commercio con iniziative significative per la crescita delle realtà produttive (non solo per delle insegne, che poco incidono in questo!);

Individuare eventi di aggregazione che riuniscano queste realtà e che sviluppino la promozione del territorio.

Rifiuti solidi urbani: come trasformare un problema in una risorsa

Guardare al futuro e avere cura dell'ambiente non deve farci pensare di aver trovato nel modello attuale la risposta definitiva. Abbiamo incontrato realtà imprenditoriali che si occupano di nuove modalità di trattamento dei rifiuti solidi urbani tramite soluzioni alternative ad emissioni zero. Tali soluzioni risolvono alcune delle criticità che permangono nell'attuale sistema di raccolta differenziata, riducendo significativamente il costo del servizio a carico dell'utente e l'impatto ambientale globale in termini di inquinamento. Intendiamo quindi farci promotori di tali modelli proponendoli anche ad altri Comuni. Il futuro parte da scelte coraggiose e sostenibili che possiamo e dobbiamo fare oggi.

Sportello agricoltura

Oggi il lavoro degli agricoltori è molto diverso dal passato, la figura dell'agricoltore si è trasformata in una vera e propria attività imprenditoriale con molte problematiche e molte difficoltà da affrontare ogni giorno.

Un'amministrazione comunale attenta al territorio deve porre attenzione alle loro esigenze e alle loro aspettative, per facilitarne i compiti ed aiutarli a mantenere i prodotti di eccellenza che fino ad oggi sono riusciti a produrre e di cui godiamo anche tutti noi.

Lo sportello è un primo passo verso la direzione che crediamo giusta per mantenere un contatto con il territorio, con le tradizioni e con la possibilità di fare imprenditoria oggi così come un tempo era possibile fare. Lo sportello si occuperà di offrire:

informazioni riguardanti l'agricoltura, il comparto agroalimentare e l'economia delle zone rurali per favorire la conoscenza di aspetti rilevanti per l'attività lavorativa di ciascun target individuato in collaborazione con la Regione Piemonte;

informazioni sulle possibilità di investimenti o fondi europei per il miglioramento delle attività agricole;

supporto alle nuove imprenditorialità, soprattutto giovanili, in campo agricolo;

una rete di coordinamento delle imprese agricole del territorio anche per la creazione di eventi e di un mercato a chilometro zero di prodotti biologici locali.

Anche piccole attenzioni come ad esempio non asfaltare la ciclovía alzando bruscamente i livelli delle strade agricole con il rischio di provocare il ribaltamento dei mezzi agricoli rappresenta una sensibilità che ci pare sia mancata negli ultimi anni.

Un paese in un giardino

Crediamo fortemente che il bello inviti a rendere il paese un luogo in cui è piacevole vivere, pertanto con piacere riproponiamo un'idea che richiama la nuova visione del paese: vederlo incastonato nel verde e considerare le aree verdi non come dei semplici riempitivi di aree periferiche o non importanti ma come la cornice all'interno della quale si inserisce l'abitato stesso. La componente principale di questo progetto, non usuale in Italia ma molto ricorrente in Francia, è la valorizzazione dei giardini privati. Abbiamo visualizzato una rete di giardini privati situati in varie parti del paese che hanno delle piante particolari: faggio rosso, celthiis, bignonie e altre. Accanto o in prossimità di tali giardini verranno realizzate delle composizioni floreali che andranno a fondersi con le piante dei privati creando un'armonia di insieme.

Al termine del progetto noi avremo un giardino complessivo unito in tutto il paese, cosicché da qualsiasi parte si guardi e da qualsiasi parte ci si trovi sarà possibile percepirla in un giardino. È un progetto ambizioso e complesso che vedrà la collaborazione in sinergia tra dipendenti comunali, cittadini ed enti esterni.

Si implementeranno nel paese le fioriere con forme diverse contenenti fiori che, andando in contrasto con le piante di privati, creeranno un gioco di colore in stile francese. Verrà individuata una zona del paese in cui collocare un giardino in ars topiaria.

Un progetto per far emergere nelle vie dei nostri paesi, uno dei valori fondamentali spesso dimenticato: il gusto del bello, la ricerca della bellezza.

Riqualificazione funzionale della piazza Don Cantore

A questa piazza vanno riservate le attenzioni che merita, con i necessari interventi di riordino, di riqualificazione e di arredo, pur senza stravolgimenti.

Le idee sono:

Confermare la viabilità veicolare estendendola solo per raggiungere gli stalli di parcheggio in progetto.

Integrare la viabilità pedonale con camminamenti per renderla più comoda e sicura, specie da e per la Strada del Donatore.

Integrare gli spazi di sosta, che sono vitali in rapporto alla Via Torino e al centro storico. È quindi da prevedere un ordinato e razionale impiego dell'area, ora sterrata e trascurata, posta tra l'edificio della Cooperativa e l'ex tinaggio e tra questi e la proprietà parrocchiale. Ne conseguono così 60 nuovi stalli di sosta, in aggiunta ai 44 confermati sull'area già sistemata in asfalto, per un complessivo di ben 104 spazi di sosta, dei quali 4 per i camper, 2 per ricariche elettriche e 3 per disabili.

Rivedere in modo complessivo lo spiazzo, di fatto poco fruibile e poco fruito, antistante all'edificio della Cooperativa, ove si collocano la seduta e lo sbarramento in calcestruzzo, da eliminare e sostituire con due settori a verde attrezzati anche per il gioco bimbi, framezzati con una serie di sedute per dotare il tratto centrale di Via Torino di uno spazio di sfogo e di socializzazione, oltreché per rafforzare l'interscambio con le attività che si collocano nell'antistante edificio della Cooperativa.

Il vecchio tinaggio non è stato mai interessato da interventi manutentivi che rendono difficile ipotizzare una ristrutturazione e una nuova e ordinata destinazione dei locali. Si procederà ad uno studio di fattibilità per verificare quale soluzione sia più utile e opportuna per la collettività: la demolizione dell'ex tinaggio, qualora il recupero funzionale risultasse costoso in rapporto ai benefici, permetterebbe un ulteriore spazio a verde (esempio area sgambamento cani), con miglioramento della viabilità, non più costretta a sottopassarlo.

Rifare e integrare l'illuminazione dell'intera piazza, creando un polo di luce di forte richiamo, focalizzato sulla zona delle sedute antistante all'edificio della Cooperativa.

In termini di fattibilità economica, sono interventi sostanzialmente semplici, seppure qualificanti, e attuabili anche in più fasi.

Centro storico

Serietà vuole dire non ingannare gli elettori. Cinque anni fa l'amministrazione Preacco prometteva una riduzione fino al 50% degli oneri di urbanizzazione per la ristrutturazione. Oggi ripropone una vaga promessa dello stesso tipo! Di fatto, quindi, durante il mandato nulla è stato fatto, e bastava una delibera!

La diffusa situazione di degrado dei fabbricati di vecchia costruzione che ricadono principalmente nel centro storico e nelle zone di vecchi nuclei, richiede il massimo impegno per agevolarne la ristrutturazione, l'adeguamento statico e funzionale.

La situazione di degrado, con il trascorrere del tempo, andrà ad aggravarsi, con tutti i rischi che ne possono conseguire dallo spopolamento e dall'abbandono. Non possiamo essere impreparati e farci travolgere da questi eventi. Non possiamo permetterlo, è assolutamente urgente intervenire.

Le linee direttrici a nostro avviso percorribili passano, in prima istanza, attraverso:

Il miglioramento delle attuali norme del Piano Regolatore, per consentire ed agevolare il più possibile questa tipologia di interventi.

La ricerca e l'individuazione delle fonti finanziarie necessarie, studiando anche forme di garanzia da parte del Comune, specie considerando che questi fabbricati appartengono per lo più alle fasce deboli.

L'azzeramento, fin da subito, degli oneri di urbanizzazione da corrispondere al Comune (ora variabili tra 4,36 e 11,96 euro al metro cubo) per l'attuazione di questi interventi nelle sopraindicate zone del Piano Regolatore. Ogni possibile riduzione, secondo un attento studio, dell'imposta IMU sui fabbricati di questa tipologia. V

Via Torino e lavori pubblici

Vi ricordate le elezioni del 2009? I lavori dovevano iniziare subito. Da allora ogni anno ci sentiamo ripetere che via Torino sarà interessata da un intervento di riordino dei sotto-servizi per migliorare la situazione fognaria. L'ultima versione vede questo intervento iniziare nell'autunno 2024. Pur avendo viste accolte, dopo molte resistenze, alcune delle proposte del nostro gruppo in merito al progetto, non da ultima la questione della predisposizione per la fibra, che il Comune non ha previsto negli ultimi anni e che adesso, improvvisamente promette in questo mandato, molto resta da fare, soprattutto per evitare il disagio arrecato alle poche attività commerciali non ne comprometta il futuro.

Pertanto su questo punto intendiamo:

Proporre soluzioni per le attività commerciali interessate dal disagio dell'intervento: diminuzione delle imposte, sostegni all'attività, individuazione di locali o luoghi alternativi per l'attività commerciale;

Rivedere l'impianto di viabilità al fine di favorire l'ingresso al paese, contrariamente all'attuale proposta dell'amministrazione uscente che sembra voler condurre le persone FUORI dal centro storico;

Proporre un arredo urbano consono ad una via che venga vissuta e che non diventi un "cimitero" delle vecchie glorie commerciali del paese. Sappiamo di un progetto che intende ricordare tutte le vecchie attività commerciali che animavano Via Torino. Molto bello per ricordare le radici, ma non si vive di "c'era una volta...".

Via Torino deve cambiare il proprio volto, guardando al futuro e abbiamo due proposte complementari:

La via dei mestieri

La nostra idea non è avere nostalgia del passato, ma guardare ad un futuro di maggiori possibilità per il paese e per i nostri ragazzi.

Come? Sicuramente aiutando le attività commerciali a crescere, pur in un contesto economico in cambiamento e indubbiamente difficile, affiancando al necessario sostegno al Commercio un'idea innovativa, che possa coniugare lo sviluppo economico del paese ad un'opportunità educativa per i ragazzi.

Si sa che la dispersione scolastica è un problema e i dati che si hanno a questo proposito non sono incoraggianti: pur restando il Piemonte una regione virtuosa, che negli ultimi anni è riuscita a diminuire tale indice, i ragazzi continuano ad abbandonare gli studi. Cosa può fare un'amministrazione per unire l'esigenza di "riempire" i locali commerciali vuoti al desiderio di offrire un'opportunità educativa ai ragazzi?

Anzitutto guardare alla realtà e incontrare chi in questi anni ha saputo creare un luogo rispondente alle esigenze educative e alla formazione di professionisti in diversi settori.

Collaborando con la "Fondazione Piazza dei Mestieri" di Torino, vorremmo realizzare il sogno della nostra "Via dei Mestieri", un progetto ambizioso nato nell'ottica di lavorare in sinergia con educatori, studenti, artigiani e commercianti locali, che possano diventare guide ed insegnanti per i giovani cosicché si possa coniugare l'educazione formale ad un percorso di crescita professionale e possibilità per un futuro, magari aprendo una propria attività in quegli stessi locali e botteghe in cui si è imparato il mestiere.

La via del volontariato sociale

Nell'ottica di favorire la vita dei locali in disuso in Via Torino, intendiamo proporre riduzioni sull'imposta municipale unica per sedi di associazioni di volontariato sociale e di enti del Terzo Settore che vorranno stabilirsi a Sant'Antonino arricchendo il nostro patrimonio sociale.

Semafori intelligenti e videosorveglianza

Riprendiamo un argomento che avevamo sollevato nel corso della campagna elettorale del 2019. Ad oggi, su nostro suggerimento, alcuni dei controlli effettuati dalle forze dell'ordine verificano se le autovetture che circolano per le strade del nostro paese hanno attivato le coperture assicurative e hanno eseguito le revisioni obbligatorie per legge.

Non possiamo fermarci qui. Tutti noi possiamo vedere che il semaforo posto al lato ovest del paese, davanti all'Eurospin, tutto sembra fuorché un semaforo intelligente. Molti di voi avranno notato che quando una vettura arriva velocemente il semaforo si attiva così lentamente da dare alla vettura in difetto la possibilità di superarlo con il giallo o addirittura con il verde mentre le macchine che seguono, rispettando i limiti, vengono fermate al

posto dei contravventori. Vi pare “intelligente”? Sulla videosorveglianza notiamo che il 29 marzo 2024 è scaduto il bando ANCI con cui si assegnavano fondi fino a 250.000 euro per l’installazione di sistemi di videosorveglianza ai quali non ci risulta la partecipazione del nostro Comune che, con meno di 5000 abitanti avrebbe visto la concessione di punteggi aggiuntivi per l’aggiudicazione di tali finanziamenti (<https://www.anci.it/ingu-il-decreto-su-finanziamento-progetti-dei-comuni-per-potenziare-la-video-sorveglianzaurbana/>).

Evidentemente la sicurezza che tali sistemi potrebbero garantire non è considerata una priorità o una necessità da parte dell’amministrazione uscente.

Stazione ferroviaria: Parcheggio, sala d’aspetto e servizi igienici

Vi ricordate le scorse elezioni? Il tema è lo stesso! Sono passati cinque anni e possiamo ripetere lo stesso concetto, che necessita di un intervento amministrativo per la sicurezza dei cittadini: il parcheggio versa in condizioni critiche: non è illuminato, è pieno di buche e, quando i cittadini arrivano di notte e scendono dai treni, non ci sono condizioni di sicurezza.

La sala d’aspetto è stata oggetto di atti vandalici, di ripristino a costo della collettività, ma la risposta non può essere la sua chiusura. Un’amministrazione attenta coglie la domanda che emerge da gesti del genere e cerca di trasformare un luogo in una possibilità di incontro. Ogni circostanza, anche quella apparentemente complessa, è occasione di crescita. La soluzione non è chiudere, ma inventare un luogo di incontro per i giovani, in accordo con RFI, in cui si possa costruire uno spazio di aggregazione, nonché un servizio per i pendolari.

Sono passati 5 anni, senza che nulla sia cambiato. La problematica è la stessa: la soluzione non può essere la chiusura dei servizi igienici, ma occorre trovare soluzioni, attivarsi per ripristinarli e garantirne un utilizzo decoroso e adeguato con appositi interventi di manutenzione e di controllo.

Viabilità

Porremo a studio un collegamento sia ciclabile sia pedonale tra Via Moncenisio (altezza della rotonda) e Via Vignassa SP 201, che consentirebbe un rapido e gradevole accesso accanto al canale esistente.

Ampliamento cimitero e regolamento

In cinque anni questa amministrazione uscente non è stata in grado di realizzare l’ampliamento del cimitero!

Sono quasi terminati i loculi disponibili. Oltre ai loculi scarseggiano anche le aree dove seppellire i nostri cari nella terra. È urgente procedere alla realizzazione dell’opera poiché già abbiamo dovuto ricorrere ad una variazione del regolamento cimiteriale per limitare l’accesso alla sepoltura ad ex cittadini o a semplici persone che desidererebbero essere seppelliti nel nostro cimitero.

Coglieremo l’opportunità, a opera realizzata, di rivedere il regolamento cimiteriale su cui abbiamo alcune perplessità soprattutto in merito alla gestione delle cosiddette “cappelle di famiglia”.

Nella versione attuale del regolamento le famiglie che dispongono di una cappella non potranno rinnovare la scadenza dei 99 anni previsti per la concessione, e le tombe di famiglia verranno acquisite al patrimonio comunale. Riteniamo che, se gli aventi diritto vogliono rinnovare le concessioni, possano farlo. Un’attenzione particolare verrà data alla manutenzione ordinaria e al decoro e cura dei servizi igienici.

Riordino e riqualificazione area di parcheggio in via Mario Celso

La Piazza della Pace diventata sempre più uno dei cuori e dei crocevia del paese. Perché lasciare, nella sua prossimità, un’ampia area Comunale, lungo la Via Mario Celso, priva di ogni sistemazione, seppure fruita come parcheggio pubblico?

Non è certo questa l’immagine che compete alla zona ed al paese.

La proposta progettuale è quella di procedere al riordino e alla riqualificazione funzionale di questa ampia area, di ben 2.900 mq circa, confermandone l’uso a parcheggio pubblico, affiancato da un insieme di opere che, pur nella loro semplicità, ne vadano a conferire una effettiva e qualificante immagine di organizzazione e funzionalità, in una cornice di alberature e di verde di arredo.

Ecco allora che sul fronte della Via Mario Celso si va a sviluppare un continuo e largo (3 m) marciapiede, sul quale si colloca un filare di alberi, previsto tanto per l’ombreggiatura delle panche da insediarsi, quanto per conferire alla via stessa l’impronta di un viale alberato. Filare alberato previsto anche per l’ampia fascia a verde che corre lungo il fosso Alberile.

L’appendice lato Susa dell’area, per una superficie di circa 450 mq, di configurazione e dimensioni improprie per ricavarne stalli di sosta, è prevista con destinazione a verde, con funzione di area sgambamento cani.

L'ampio settore destinato al parcheggio avrà accessi da Via Mario Celso, attestati a ovest e a est, e vedrà 52 spaziosi posti auto, dei quali due per ricariche elettriche (facilmente implementabili in rapporto alla evoluzione delle auto così alimentate), due per disabili (disposti nelle posizioni più agevoli e prossime alle entrate ed alle uscite) e 6 per i camper, il tutto servito da comode corsie di accesso e manovra.

È un'idea di programma che conduce senza dubbi ad una ben altra situazione rispetto a quella attuale.

Riqualificazione area Codrei

Area Camper

Nell'ottica della globale riqualificazione della zona Codrei, si intende studiare la realizzazione di una piccola area per i camper. Il mondo dei camperisti, soprattutto dopo la pandemia, è un'importante risorsa che sarebbe un peccato non valorizzare.

Nell'ottica di massimizzare gli investimenti, i posti dell'area camper potrebbero essere utilizzati dai cittadini di Sant'Antonino nel medio periodo e nei mesi invernali come deposito, mentre nel periodo estivo la possibilità di avere delle biciclette a noleggio aumenterebbe l'offerta turistica dell'area e naturalmente di tutte le zone circostanti, integrando questo intervento ad una valorizzazione del Comune lungo il tracciato della Ciclovia Francigena.

Campo da baseball

Intendiamo rilanciare la zona del Codrei valutando di non perdere una risorsa come quella del campo da baseball che, ad oggi, necessita di essere riutilizzato e rilanciato, coinvolgendo le associazioni sportive del territorio.

Qualificazione funzionale area non utilizzata via Rocciamelone angolo via Vaie

Area di proprietà Comunale da sempre lasciata in disuso, che si colloca in un ampio contesto residenziale, del tutto però sprovvisto di spazi di verde pubblico fruibile, di aree per gioco bimbi e di aree per cani.

La seppur limitata superficie dell'area (mq 850 circa), consentirebbe comunque di prevedervi un settore destinato al gioco bimbi, contornato da camminamenti e slargo di sosta, attrezzati con panche, fontanella e rastrelliera per i cicli.

Sul retro dell'area gioco bimbi e da questa separato con ampio camminamento attrezzato, è inoltre possibile prevedere un settore recintato destinato ad area cani.

L'area sarà dotata di alberi di arredo e ombreggiamento. Sul fronte verso il marciapiede di Via Rocciamelone e lungo il confine verso i fabbricati a nord è prevista la piantumazione di una siepe continua per formare una cortina verde, protettiva e di abbellimento.

L'attenzione alle Borgate

Le Borgate rappresentano una risorsa da valorizzare e da coordinare nell'ottica di una fruizione turistica dei territori. Naturalmente senza dimenticare le esigenze dei residenti: riorganizzazione delle aree di parcheggio e collegamenti con i sentieri e le vie ciclabili. In una parola un progetto integrato che unisca il tutto in una logica di rete tra le borgate, con particolare attenzione a quelle con maggior densità di residenti, che necessitano degli interventi che seguono.

Borgata Vignassa

L'occasione elettorale non deve diventare pretesto per promesse vane, volte al tornaconto politico e che non valutino l'effettiva possibilità di realizzazione. Se abbiamo dovuto attendere 15 anni (e non è detto che la storia sia finita) per la fognatura di Via Torino, crediamo che nel cronoprogramma della SMAT, ente che si occupa di questi interventi, la fognatura della Vignassa non rientri nei lavori nell'immediato futuro. Riteniamo altresì che un'amministrazione non possa esimersi dal cercare soluzioni. Pertanto, nel corso del mandato, la nostra Amministrazione:

effettuerà uno studio di fattibilità, per comprendere costi di realizzazione e idea di progetto;

aprirà un tavolo di confronto con gli abitanti della Borgata per valutare l'esito dello studio;

in accordo con SMAT, farà rientrare il progetto, se realizzabile, nel cronoprogramma degli interventi. La Borgata ha visto negli ultimi anni, fortunatamente, un aumento della popolazione infantile che, come ci dicono gli abitanti, hanno bisogno di uno spazio in cui giocare.

Pertanto individueremo la zona più adatta alla creazione di uno spazio gioco e attrezzeremo l'area con giochi per bambini e recinzioni per la loro sicurezza.

Borgata Cresto

Negli ultimi anni la borgata si è valorizzata. Anche se ci piace ricordare che l'unico intervento strutturale di valore, la pavimentazione del centro borgata, è stato fatto dalla nostra amministrazione Corciarino.

Restano alcune criticità che dovranno essere programmate:

- Manutenzione della strada di collegamento dal capoluogo alla borgata, soprattutto in inverno;
- Gestione coordinata e progettata rispetto alla manutenzione dei versanti per evitare frane i cui detriti potrebbero andare sulla strada.

La montagna che vive

Dai nostri incontri con i cittadini è emerso quanto poco sia stato fatto per percepire le nostre montagne come una risorsa da vivere e da conoscere. Abbiamo un patrimonio che intendiamo valorizzare attraverso due principali azioni che intraprenderemo subito:

Mappatura e riqualificazione dei sentieri;

Monitoraggio continuo delle zone di rischio e manutenzione dei versanti;

Mappatura dell'acqua: ricerca nuove sorgenti, rivalutazione sorgenti esistenti e miglioramento dell'utilizzo dell'acquedotto per evitare lo spreco idrico.

Famiglia

Dopo i nostri confronti emerge la scarsa attenzione alle politiche familiari. La comunità è composta da individui che hanno esigenze concrete, dal grembo materno fino al termine della vita. Nell'ottica di incentivare e sostenere la vita sin dai suoi primi momenti, questa amministrazione intende offrire alcuni momenti per tutti i nuovi nati: Consegna di un kit prima infanzia, con sacca cucita dalla sartoria sociale, per accogliere i nuovi nati con un momento di festa insieme;

In occasione della Giornata Mondiale della Terra: le famiglie dei nuovi nati dell'anno precedente planteranno un nuovo albero sul territorio comunale;

Estendere il Passaporto Culturale oltre l'anno di vita, soprattutto in collaborazione con enti culturali e museali del territorio.

Intendiamo proporre un progetto "Stazione Ragazzi", individuando un locale dove svolgere attività di doposcuola per bambini e ragazzi e attività ludico-ricreative.

Un'attenzione particolare verrà posta sulle aree gioco e gli spazi verdi. Ad oggi vediamo tanti parchi giochi con scarsa manutenzione, non sempre in sicurezza e spesso occupati da adolescenti che, non trovando altri posti a loro offerti, approfittano di questi luoghi con effetto diseducativo per le fasce d'età cui questi spazi sarebbero dedicati.

La proposta è di curare queste aree e meglio distribuirle, mettendole in sicurezza anche con sistemi di video sorveglianza.

Associazioni, cuore pulsante del paese

Il valore del terzo settore è inestimabile e un'Amministrazione deve essere in grado di diventare il motore delle attività di tutte e di ciascuna associazione. Per farlo intendiamo:

Creare un coordinamento tra Amministrazione e Associazioni attraverso l'istituzione di apposito assessorato;

Aprire un tavolo di confronto permanente per coordinare e implementare le attività delle Associazioni, soprattutto nella calendarizzazione degli eventi;

Individuare un evento di valenza comunale organizzata da tutte le Associazioni per favorire la conoscenza del patrimonio associativo del comune;

Creare dei Patti Educativi Territoriali con le istituzioni scolastiche del territorio affinché si avvicinino i giovani studenti alla ricchezza delle attività di volontariato, al fine di favorire il ricambio generazionale e la conseguente continuazione delle attività delle Associazioni;

Interagire con i Comuni limitrofi per calendarizzare gli eventi così da favorire maggiore partecipazione alle iniziative del territorio.

Protezione civile

I volontari della Protezione Civile svolgono un importante ruolo nella salvaguardia, nel monitoraggio e nella cura del territorio, integrando e in alcuni casi sostituendosi al Comune che spesso non ha risorse umane, tecniche ed economiche sufficienti e adatte. Negli ultimi anni però le persone disponibili a tali attività stanno diminuendo

drasticamente e occorre rimediare con progetti educativi mirati alla creazione di una cultura di protezione civile, con le modalità che abbiamo illustrato in merito al lavoro con le Associazioni.

Servizi moderni per un paese moderno

I cittadini che lavorano spesso si trovano in difficoltà a reperire informazioni utili per il disbrigo di pratiche amministrative, nonché ad accedere agli uffici negli orari di apertura. Per questo intendiamo creare un canale di comunicazione tra Comune e cittadini tramite apposita applicazione: gli iscritti saranno informati in modo tempestivo su attività e campagne istituzionali. Il canale verrà aggiornato in tempo reale con notizie e informazioni di pubblica utilità che coinvolgono il paese. L'utente potrà gestire tutto con la massima semplicità. Implementare l'informatizzazione e la dematerializzazione delle pratiche amministrative.

Viabilità digitale: un'azione necessaria per il paese di domani

Se visitate il sito ministeriale "www.bandaultralarga.italia.it" a cura del Ministero delle Imprese e del Made in Italy scoprirete che a Sant'Antonino, per quanto riguarda la fibra, non è prevista, non è in progettazione e nemmeno in corso di realizzazione come invece accade nel resto dei comuni limitrofi.

È inammissibile che siamo rimasti indietro su un aspetto strategico e fondamentale per lo sviluppo del nostro paese.

Oggi le tecnologie consentono velocità di 500 mega o addirittura di collegamenti in fibra dove le velocità possono arrivare fino a 2.000 mega.

Le velocità consentono lo sviluppo di tecnologie avanzate, ma anche nelle operazioni più semplici utilizzate da tutti noi, la velocità consente di strutturare i programmi in modo totalmente diverso e decisamente più efficiente, ad esempio controllando la correttezza dei dati inseriti in tempo reale. L'amministrazione uscente ha dimostrato un immobilismo sul tema inaccettabile, frutto di scelte amministrative sbagliate, anche in merito all'utilizzo dei fondi del PNRR che a Sant'Antonino sono stati utilizzati per il trasferimento in Cloud dei dati degli uffici comunali, ma senza pensare alle esigenze quotidiane dei cittadini.

Un'amministrazione che guarda al futuro deve occuparsi delle infrastrutture digitali così come si occupa delle strade e delle vie del paese!

È urgente che si mettano in atto tutte le azioni possibili per rientrare nei piani di sviluppo, non possiamo continuare a perdere opportunità che non si ripeteranno più in futuro!

La scuola come elemento fondativo della comunità

Ci impegniamo ad intrecciare nuove e proficue relazioni con la scuola e implementeremo i servizi, con soluzioni ad hoc che favoriranno le mamme e i papà con più figli durante l'ingresso o l'uscita dalle scuole.

Un nuovo servizio di PediBus verrà attivato per aiutare chi ha difficoltà di diversa natura ad accompagnare i figli all'ingresso dei diversi plessi. Sarà valutata la possibilità di avere dei parcheggi fronte scuola dedicati a donne in gravidanza o cittadini con neonati a bordo.

Riteniamo fondamentale e imprescindibile formare i cittadini, sin dai primi anni di vita, ad un senso civico profondo donando loro strumenti e valori sociali solidi. Per questo lavoreremo da subito per avere dei progetti condivisi scuola-comune mirati ad un accrescimento educativo dei ragazzi, con ricadute sulle famiglie.

Intendiamo premiare il merito dei ragazzi implementando le borse di studio esistenti, coinvolgendo e sensibilizzando i Comuni dell'Istituto Comprensivo affinché tutti gli studenti meritevoli possano avere una possibilità di vedere riconosciuto il proprio impegno e potenziale, al di là della propria residenza.

Da subito verrà rivisto e avviato uno studio di fattibilità relativo all'intero processo riguardante il servizio mensa scolastica per migliorare e rendere sereno ed educativo il "momento pasto" dei nostri figli. Sarà compito della nostra amministrazione mantenere costante il lavoro della Commissione Mensa per verificare che il servizio sia sempre adeguato alla salute e al benessere degli utenti finali: i nostri figli.

Riguardo i buoni pasto oggi Sant'Antonino prevede delle fasce ISEE singolari rispetto a tutti i comuni limitrofi della Valle, con una forbice ampia che va da chi non paga il servizio mensa a chi contribuisce per più di 7 euro per singolo buono pasto. Per questo è urgente fare una verifica sulla fattibilità di una redistribuzione delle tariffe per assicurarsi di avere un equo contributo da parte di tutti i cittadini e, in collaborazione con il Con.I.S.A., valutare nuove aliquote nell'ottica dell'equità fra cittadini.

Rigenerare lo sport

Dopo anni in cui l'attuale amministrazione ha gestito male i nostri impianti sportivi, lasciando che molti dei nostri bambini e ragazzi svolgessero la loro attività fisica in altri paesi. Dopo anni in cui l'incuria ha portato i nostri impianti, primo fra tutti il campo da tennis, a una desolante condizione, il nostro programma elettorale ritiene la riqualificazione degli impianti sportivi una delle nostre priorità più importanti. Vanno riviste le convenzioni in atto.

Gli obiettivi imprescindibili che l'amministrazione dovrà tener saldi:

- **Modernizzazione strutture esistenti**
- **Ristrutturazione e ammodernamento:** intervenire sugli impianti sportivi esistenti per adeguarli agli standard moderni di sicurezza e funzionalità. Questo include la manutenzione delle superfici di gioco, l'installazione di sistemi di illuminazione a LED e il miglioramento degli spogliatoi e delle aree comuni.
- **Accessibilità:** Garantire l'accesso a persone con disabilità attraverso l'abbattimento delle barriere architettoniche e l'adeguamento delle strutture alle normative vigenti.
- **Promozione attività sportive**
- **Incentivi per le associazioni sportive:** Offrire agevolazioni fiscali e supporto economico alle associazioni sportive locali per l'organizzazione di eventi, tornei e corsi di formazione.
- **Collaborazioni con le Scuole:** Stabilire partenariati con gli istituti scolastici per promuovere lo sport tra i giovani, organizzando attività extracurricolari e tornei interscolastici.
- **Eventi Sportivi Comunitari:** Organizzare eventi sportivi aperti alla comunità per favorire l'incontro, la socializzazione e la coesione sociale.

Disabilità e inclusione

In Italia possiamo vantare un sistema scolastico inclusivo per gli studenti con disabilità che, finito l'iter scolastico, con le loro famiglie si trovano spesso disorientati in un mondo del lavoro che non ha ancora completamente incluso la disabilità nei suoi processi. Di fatto queste famiglie, nella maggior parte dei casi, devono farsi carico del futuro sostentamento economico privando il figlio/a della dignità del lavoro e non potendo immaginare un futuro al pari dei suoi coetanei.

Lavoreremo su progetti che prevedano la formazione e successiva gestione da parte di questi di piccole attività. Verrà individuata all'uopo un'area verde dove poter aprire un chiosco co-gestito da un ente del terzo Settore con specifiche competenze in merito all'inserimento lavorativo di persone diversamente abili.

Anziani

Gli anziani hanno un valore imprescindibile e fondamentale, come collegamento tra memoria e presente e come radici verso il futuro, nell'incontro e nello scambio intergenerazionale. Nei prossimi anni intendiamo:

Proporre soggiorni al mare per anziani in collaborazione con l'Associazione Anziani e Pensionati;

Creare centri di aggregazione unificati per favorire il contatto intergenerazionale;

Istituire uno sportello anziani, che permetta di raccogliere esigenze particolari, aiutare nel disbrigo di pratiche digitali (identità digitale e altri servizi, anche formativi);

Riprendere il progetto di assistenza anziani nell'ambito del Servizio Civile Nazionale.

Il mediatore civico (ombudsman): in dialogo per trovare soluzioni

La figura del mediatore, o "difensore civico", è una figura che rappresenta bene il metodo di amministrazione che vorremmo portare nel Comune, visto come casa aperta anche per la risoluzione delle piccole controversie che possono sorgere nella vita quotidiana. Attraverso il coinvolgimento di legali del territorio, che collaboreranno per l'istituzione di questo progetto, lo sportello del mediatore civico avrebbe come obiettivi quelli di dirimere semplici controversie tra cittadini, con il fine di una risoluzione pacifica e di comune accordo attraverso l'ascolto delle reciproche ragioni e la ricerca di soluzioni condivise attraverso un terzo super-partes che, con specifiche competenze, possa offrire anche garanzia giuridica rispetto all'intesa.

Cultura: tra radici e futuro

Un'amministrazione comunale deve investire affinché la memoria e la cultura coinvolgano i cittadini di tutte le età, in percorsi che facciano riscoprire le proprie radici per guardare al futuro. Per questo intendiamo:

Organizzare una Fiera del Libro e del Fumetto, con autori locali e la collaborazione di case editrici del territorio al fine di promuovere la cultura della lettura;

Istituire un concorso letterario giovanile, che coinvolga anche le scuole del territorio, al fine di incentivare la creatività e lo sviluppo dei talenti;

Organizzare mostre, convegni e incontri per favorire la cultura del dialogo e dell'incontro, soprattutto in occasione di particolari occasioni e celebrazioni;

Creare un progetto artistico, culturale e sociale, volto al recupero e alla riqualificazione degli edifici del Centro Storico e delle aree più trascurate, nonché dei negozi chiusi;

Rifondare un'associazione culturale che offra percorsi formativi e culturali per tutti i cittadini in una chiave intergenerazionale, soprattutto per valorizzare e far conoscere il patrimonio storico e artistico del Comune;

Creare percorsi culturali e storici che mettano in risalto il patrimonio storico e artistico del paese;

Guide turistiche e App: formazione di guide turistiche multilingue e sviluppo, anche in collaborazione con le scuole, di app interattive per facilitare l'esplorazione del paese e dei suoi beni.

Eventi: per un paese vivo e vissuto

Il nostro programma elettorale pone al centro la valorizzazione della cultura e l'organizzazione di eventi, riconoscendo il loro impatto positivo sul benessere sociale, economico e ambientale.

Le nostre proposte includono:

Fiera/Sagra locale: organizzare festival tematici che attraggano visitatori ed eventi che valorizzino le tradizioni locali.

Calendario Unificato: creare un calendario unificato degli eventi per migliorare la promozione e la partecipazione, dapprima tra le Associazioni comunali e successivamente con i comuni limitrofi e a livello di Unione Montana

Creazione di "Punti evento": nel periodo estivo, individuare luoghi di ritrovo per organizzare eventi che coinvolgano cittadini di ogni fascia d'età.

Piscina all'aperto: nel periodo estivo, in collaborazione con imprese locali, mettere a disposizione della cittadinanza una piscina all'aperto, usufruibile dai cittadini, come occasione di ritrovo e di attività sportive e ricreative.

L'incontro con l'altro: un paese interculturale

Il nostro Comune ha una forte tradizione di immigrazione, che un'Amministrazione attenta deve governare offrendo opportunità di integrazione vere.

Sportello Cittadini Stranieri: un luogo per avvicinare i cittadini di altre nazionalità a servizi e diritti, guidandoli alle modalità di disbrigo di specifiche pratiche amministrative;

Corsi di Italiano per stranieri: in collaborazione con enti formativi specializzati, per ottenere anche la Certificazione CILS, utile per l'accesso all'istruzione o alla cittadinanza;

Centro Interculturale: un luogo di incontro tra culture, usi e costumi diversi;

Festa Interculturale: un momento di incontro di tutte le nazionalità presenti nel paese, con momenti conviviali e culturali.

Nell'ottica di percepirci come tassello di un grande mosaico nazionale ed europeo è importante alzare lo sguardo oltre i confini comunali. Per questo intendiamo:

Rigenerare e implementare i gemellaggi storici del nostro Comune, per esempio con Romano d'Ezzelino, a ricordo della storia della migrazione veneta degli Anni Cinquanta;

Organizzare gemellaggi con Comuni di altre nazioni: aprire lo sguardo oltre confine ed offrire in primo luogo ai giovani, ma alla collettività tutta, occasioni di incontro con culture e tradizioni di altri paesi.

Giovani: il nostro sguardo al futuro

Nel cuore del nostro programma elettorale ci sono i giovani. Ecco le principali aree su cui ci impegniamo a lavorare per creare opportunità concrete e migliorare la qualità della vita dei giovani nel nostro paese.

Nell'ambito del progetto della Via dei Mestieri il nostro gruppo intende avviare un percorso che guarda oltre il mandato quinquennale, per iniziare a gettare le basi di opportunità durature per i giovani.

Collaborazione con il mondo del lavoro: Rafforzeremo i legami tra istituti educativi e imprese, offrendo stage, apprendistati e percorsi di formazione professionale che facilitino l'ingresso nel mondo del lavoro.

Promozione dell'imprenditorialità: Creazione di incubatori e acceleratori di startup, con accesso facilitato a finanziamenti e consulenze per i giovani imprenditori, coinvolgendo imprese ed enti del terzo settore.

Educazione finanziaria: Introduzione di progetti di educazione finanziaria nelle scuole per sensibilizzare su un tema spesso dimenticato nei curriculum scolastici.

Il benessere fisico e mentale dei giovani è una priorità, soprattutto dopo la pandemia. Intendiamo offrire azioni concrete:

Accesso ai servizi di salute mentali: supporto psicologico nell'ambito dell'ambulatorio di prossimità. • Promozione di stili di vita sani: campagne di sensibilizzazione su alimentazione sana, attività fisica e prevenzione delle dipendenze, in collaborazione con l'Istituto Comprensivo.

Spazi di aggregazione: Creazione di spazi pubblici sicuri e accessibili dove i giovani possano socializzare, studiare e sviluppare le proprie passioni.

I giovani devono capire che la politica è un'attività positiva, che costruisce il bene comune e pertanto è importante che abbiano un ruolo attivo nella vita politica e sociale del paese. Per questo proponiamo:

Coinvolgimento nei processi decisionali: Creazione del Consiglio Comunale dei Ragazzi, per dare voce alle esigenze e alle idee dei giovani.

Volontariato e cittadinanza attiva: Incentivare attraverso i patti educativi territoriali il volontariato e progetti di cittadinanza attiva che facilitino il coinvolgimento dei giovani nella comunità, per favorire il dialogo intergenerazionale e il ricambio generazionale anche negli organi direttivi delle associazioni.

Sportello EUROPA: uno spazio di incontro con l'Unione Europea, affinché i giovani possano entrare in contatto con le opportunità derivanti dalle istituzioni comunitarie, come l'Erasmus Plus e lo European Youth Parliament e possibilità di lavoro.

La scoperta del proprio talento è occasione per rendere utile alla collettività la propria creatività. La nostra amministrazione avvierà un progetto di Street Art per il paese, attraverso la creazione di murales artistici in aree predestinate.

Vicini alla salute dei cittadini

L'ambulatorio di prossimità

È un servizio sanitario assistenziale in grado di fornire prestazioni di natura preventiva, curativa e di educazione sanitaria.

L'obiettivo di questo servizio sarà quello di fornire una capillare risposta di assistenza infermieristica direttamente sul territorio di residenza della popolazione attraverso la massima integrazione con il medico di medicina generale, le farmacie e gli enti del terzo settore operanti nel campo della sanità e della cura alla persona. L'ambulatorio offrirà gratuitamente alle persone anziane, a quelle senza medico curante e, in generale, agli indigenti un aiuto per particolari esigenze riguardanti la salute e per quelle più di routine.

Defibrillatori accessibili

La distanza del paese dagli ospedali può rappresentare un grave problema in caso di emergenze sanitarie. È importante individuare dei luoghi dove rendere disponibili più defibrillatori, non solamente all'interno delle strutture, ma disponibili per le emergenze anche all'esterno e per tutti i passanti.

Su questo progetto ci attiveremo da subito con la delegazione della Croce Rossa di valle.

Per chi non ha voce: il benessere degli animali

All'inizio del 2022, l'Unione Democratica per Sant'Antonino, su iniziativa della consigliera di minoranza Donata Cappuccio, ha proposto l'istituzione della commissione comunale "Tutela Animali".

Grazie alla sensibilità condivisa da tutto il consiglio comunale, il 27 aprile 2022 è stata ufficialmente istituita la commissione, che si è insediata nel 2023. Questo importante traguardo è stato anche frutto dell'incontro tra il presidente della regione Cirio, la consigliera Cappuccio e l'associazione "Un aiuto a chi non ha voce". Si sono identificate tre principali problematiche: maltrattamento, abbandono e gestione degli animali.

I primi risultati concreti: l'istituzione di un tavolo di lavoro regionale sul benessere e la tutela degli animali e l'apertura dei primi sei ambulatori sociali in Piemonte dedicati agli animali.

Obiettivo sarà arrivare ad un "sistema sanitario per gli animali".

Adegueremo il regolamento cimiteriale per rispettare la recente normativa regionale che prevede la creazione di aree dedicate alla sepoltura degli animali, inclusa la possibilità di essere inumati insieme ai propri animali, rispettando le scelte personali. Un animale è per sempre.

Il nostro progetto prevede anche lo sviluppo di un percorso educativo e di supporto per promuovere una scelta consapevole delle caratteristiche biologiche ed etologiche degli animali, in collaborazione con le istituzioni scolastiche fin dalla scuola primaria.

Nel DUP 2025-2027 , approvato con Deliberazione di C.C. n. 49 del 18/12/2024 sono stati individuati gli obiettivi strategici e operativi che di seguito si riepilogano:

Un paese sostenibile: ambiente

Un paese che guarda al futuro: innovazione e lavoro

Un paese dove si vive bene e meglio: cultura

Un paese dove si vive bene e meglio: sport

Un paese sicuro

Un paese che cura che cura. La salute: cura della malattia, cura della persona

Un paese che si prende cura: le persone anziane

Un paese che difende i diritti: inclusivo

Un paese giovane

2.3 PERFORMANCE

Tale ambito programmatico viene redatto secondo le logiche di performance di cui al Capo II del D.Lgs. n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance ed efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, co. 1, lett. B), del predetto decreto.

Sulla base di tale disposto normativo e tenendo conto dei seguenti elementi, riconosciuti fondamentali per una corretta redazione del Piano performance:

Analisi del contesto interno ed esterno come rappresentata nel presente PIAO;

Obiettivi strategici ed operativi approvati nel DUP 2025-2027 come richiamati nella sottosezione 2.1;

Vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance;

Gli obiettivi di performance 2025-2027 vengono individuati:

- Attuazione Piao
- Rispetto tempi di pagamento
- Notifiche digitali Send
- Parcheggio Rosa
- Insegne e pubblicità
- Jtwia
- Consulta giovani
- Tariffe ISEE
- Canone Unico
- Bandi finanziamento
- Digitalizzazione pratiche edilizie
- Bando ATC
- Orti urbani
- Progetto Istituto Galilei
- Formazione permanente

Di particolare importanza sono gli obiettivi di trasparenza e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione (attuazione Pia) che rappresenta un indubbio obiettivo di valore pubblico come indicato anche nel PNA 2022.

Tale obiettivo organizzativo di Ente viene poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza previsti nella successiva sottosezione del PIAO 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”

2.3.1. P.A.P. - PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027 (ART. 48, COMMA 1, D. Lgs. 11/04/2006 N. 198)

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.

Il Comune di Sant’Antonino di Susa, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ed ha individuato quanto di seguito esposto:

Analisi dati del Personale

Allo stato attuale (al 20.03.2025) la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la ripartizione di uomini e donne:

DIPENDENTI: N. 20 (Compreso il Segretario comunale)

DONNE: N. 12

UOMINI: N. 8

Così ripartiti per Area:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario comunale (in convenzione con i comuni di Caselette, Condove e Villar Focchiardo)	1		
Area Amministrativa	1	5	6
Area Economico Finanziaria	0	5	6
Area Tecnica	3	2	5
Area Vigilanza	3	0	3
TOTALE	8	12	20

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

	UOMINI	DONNE
Operai	2	1
Istruttori	3	7
Funzionari titolari PO	2	1
Funzionari titolari di elevata qualificazione	0	3

Segretario comunale	1	0
TOTALE	8	12

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario della composizione del personale:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
SEGRETARIO COMUNALE			
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo in convenzione	1		1
AREA FUNZIONARI			
Posti di ruolo a tempo pieno	2	3	5
Posti di ruolo a part-time			
AREA ISTRUTTORI			
Posti di ruolo a tempo pieno	3	5	8
Posti di ruolo part-time		3	3
AREA OPERAI			
Posti di ruolo a tempo pieno	2		2
Posti di ruolo part-time		1	1
TOTALE	8	12	20

Il presente Piano di Azioni Positive, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie e discriminazioni;

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Sant'Antonino di Susa si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

Pressioni o molestie sessuali e morali;

Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

Atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune di Sant'Antonino di Susa, pur ritenendo che non esistono i presupposti perché possano verificarsi le situazioni conflittuali sopraindicate, stabilisce che le segnalazioni del caso siano rivolte direttamente ed in forma riservata al/alla consulente di Fiducia o al Sindaco.

AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Sant'Antonino di Susa si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di entrambi i generi (almeno un terzo per ciascun genere (femminile e maschile) nelle commissioni di concorso).

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'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 mansioni, il Comune di Sant'Antonino di Susa si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Sant'Antonino di Susa valorizza attitudini e capacità personali. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)

I corsi di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di poterli frequentare. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Sant'Antonino di Susa favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione"*.

Favorisce 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti, quali la disciplina del lavoro agile, del part-time e della flessibilità dell'orario.

Disciplina del lavoro agile

L'Amministrazione, attraverso il lavoro agile, intende promuovere una visione innovativa dell'organizzazione del lavoro incentrata sul continuo miglioramento della performance e dei risultati dell'Ente, con l'obiettivo di stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, migliorare le azioni di conciliazione e, attraverso l'innovazione tecnologica, rendere più flessibile le modalità di resa della prestazione lavorativa, con particolare riferimento al luogo e alla gestione dell'orario di lavoro.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio del Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, le condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la

vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita armonizzandole con le esigenze d'ufficio. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'Ufficio di gestione del personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza individua i processi ed in particolare le attività a più elevato rischio corruttivo e le conseguenti misure di prevenzione e gestione del rischio, ai sensi della L. 190/2012 e ss.mm. e delle disposizioni del PNA 2019 e del PNA 2022, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle altre sottosezioni del presente PIAO, funzionali alle strategie di creazione di valore.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una prima organica disciplina normativa volta ad attuare una strategia di prevenzione della corruzione.

La Strategia si compone di due livelli di intervento contestuali e sinergici, uno centrale con l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e uno decentrato che vede l'adozione da parte di tutte le PP.AA. di un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT).

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, e successivamente aggiornato con deliberazione ANAC n 605 del 19 dicembre 2023, costituisce atto di indirizzo per il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che gli enti locali e gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, devono adottare.

Il piano deve essere formulato ed approvato ogni anno, entro il 31 gennaio, salvo specifiche proroghe.

La progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo si svolge secondo i seguenti principi guida:

Coinvolgimento degli organi di indirizzo politico-amministrativo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, attraverso l'adozione delle linee di indirizzo per la redazione delle misure di prevenzione della corruzione e delle misure di trasparenza adottate dal Consiglio Comunale;

Coinvolgimento della struttura organizzativa nel processo di gestione del rischio attraverso una responsabilizzazione diretta di tutti i soggetti interessati;

Collaborazione fra amministrazioni, per rendere maggiormente sostenibile l'attuazione del sistema di gestione della prevenzione della corruzione.

Attuazione del sistema di prevenzione;

Gradualità del processo di gestione del rischio, tenuto conto delle ridotte dimensioni del Comune di Sant'Antonino di Susa;

Selettività nell'individuazione delle priorità di trattamento, attraverso una adeguata analisi per la stima dei rischi che insistono sull'organizzazione;

Integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente, prevedendo che tutte le misure specifiche programmate nel Piano diventino necessariamente obiettivi del Piano della Performance e inserendo criteri di valutazione che tengano conto del coinvolgimento nel sistema di prevenzione della corruzione;

Miglioramento e razionalizzazione del sistema di gestione del rischio di corruzione attraverso la realizzazione di un sistema di monitoraggio che consenta una valutazione effettiva dello stato di attuazione delle attività programmate.

L'attuazione del processo di gestione e la valutazione del rischio come proposto dal PNA, pur comportando necessariamente nuovi oneri organizzativi e adempimenti a carico dei dipendenti e soprattutto dei Responsabili, deve tendere alla semplificazione delle procedure ed a sviluppare una cultura di legalità;

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nella presente sottosezione del PIAO è fonte di responsabilità disciplinare (legge 190/2012, art. 1 comma 44).

In ottemperanza dei principi guida, si riportano gli indirizzi strategici per l'elaborazione della sezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza" già adottati negli anni precedenti e che si intendono confermare:

Si conferma la necessità di operare preventivamente l'analisi di contesto esterno ed interno dell'Ente anche attraverso il coinvolgimento degli uffici comunali e degli interessati esterni all'amministrazione. Tale analisi può essere contenuta all'interno di altra sottosezione del Piao in quanto presupposto anche di altre sottosezioni del PIAO (es. per la sottosezione dedicata alla "performance" o all'"organizzazione e capitale umano"), ma dovrà contenere elementi utili e significativi per corrispondere alle esigenze della gestione del rischio corruttivo;

Si conferma l'approccio partecipativo ed attivo della struttura organizzativa (in primis posizioni organizzative e referenti) nell'aggiornamento della Mappatura dei Processi, dell'Analisi del Rischio e delle Misure di Contrasto da integrare in base alle risultanze dell'analisi di contesto interno ed esterno con particolare riferimento ai seguenti temi: PNRR, disciplina derogatoria al codice dei contratti pubblici, conflitto d'interessi, trasparenza;

Il processo di gestione del rischio deve essere proseguito secondo metodologie e parametri coerenti con le indicazioni del PNA 2019, non modificati dal PNA 2022, con l'individuazione dei procedimenti e delle attività a più elevato rischio corruttivo mantenendo sostanzialmente la suddivisione in fasi già prevista, da sviluppare progressivamente nelle annualità successive, nonché effettuando una valutazione del rischio sulla base di un approccio qualitativo, più che quantitativo, ed infine individuando misure di contrasto generali e specifiche, la cui attuazione dovrà essere rendicontata attraverso apposito monitoraggio, oltre che azioni idonee a prevenire il rischio del conflitto di interesse e a garantire il rispetto delle disposizioni in tema di incompatibilità, inconfiribilità, cumulo di impieghi e di incarichi;

È confermata l'integrazione con il ciclo della performance laddove viene inserito quale obiettivo prioritario di questa amministrazione la prevenzione della corruzione e la trasparenza, che rappresenta a tutti gli effetti Valore pubblico da perseguire;

Vengono integrati i controlli interni relativi ai processi di gestione dei fondi PNRR al fine di prevenire, correggere e sanzionare le irregolarità e gli indebiti utilizzi delle risorse;

Dovrà essere revisionato il codice di comportamento dell'Ente, integrativo di quello nazionale, per adattarlo alla normativa sopravvenuta;

Deve essere implementata la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per il personale, in considerazione del ruolo fondamentale che la stessa assume nell'ambito della strategia anticorruzione e della promozione della legalità, e al fine di implementare la creazione di Valore pubblico;

Dovranno essere adottate azioni di miglioramento della qualità dei dati pubblicati garantendo l'apertura del formato, la tempestività nell'aggiornamento, la completezza, la semplicità di consultazione e la comprensibilità dei dati e delle informazioni, assicurando allo stesso tempo il rigoroso rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali al fine di non eccedere nella pubblicazione dei dati.

A norma del Piano Nazionale Anticorruzione vigente le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione con un provvedimento espresso, sempreché non si siano verificati:

fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;

modifiche organizzative rilevanti;

modifiche degli obiettivi strategici;

modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Poiché a giugno 2024 è stata eletta la nuova amministrazione del Comune di Sant'Antonino di Susa, con conseguente rideterminazione degli obiettivi strategici, si è ritenuto opportuno non limitarsi ad una mera conferma della sottosezione anticorruzione del PIAO 2024-2026.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

Il RPCT riveste un ruolo primario all'interno di ciascuna Amministrazione poiché, così come definito dalla Legge n. 190/2012, specificato dall'ANAC nel PNA e suoi aggiornamenti, il RPCT ha un ruolo di impulso, programmazione

e coordinamento e vigilanza sulla complessiva strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza di una Amministrazione.

Nel Comune di Sant'Antonino di Susa il RPCT è sempre stato individuato nella figura apicale del Segretario Comunale pro-tempore, nominato con apposito decreto sindacale, tenuto conto dell'autonomia valutativa e dell'adeguata competenza.

Attualmente il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Sant'Antonino di Susa è il Segretario comunale, Dr. Alberto Cane, nominata con decreto sindacale n. 16/2019. Il decreto è pubblicato sul sito dell'Ente Sezione Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della corruzione.

Nello specifico il Responsabile della prevenzione della corruzione:

propone il piano triennale della prevenzione entro i termini di legge;

stimola e verifica l'applicazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione;

quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013);

predispone, adotta e pubblica sul sito internet entro il 31 dicembre di ogni anno (fatte salve eventuali proroghe dei termini disposti dall'Anac) la relazione sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;

richiede all'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);

trasmette al Nucleo di Valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);

segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);

quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);

verifica, anche a campione, che non sussistano ragioni di inconferibilità e/o incompatibilità in capo ai responsabili;

fornisce indicazioni per l'applicazione dell'eventuale piano della rotazione e ne verifica la concreta applicazione;

promuove, previa proposta dei responsabili competenti, l'attività formativa del personale dipendente;

al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del Piano di prevenzione della corruzione;

al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Responsabile in qualsiasi momento può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;

può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente il rischio di corruzione e illegalità.

Per lo svolgimento delle sue attività il responsabile per la prevenzione della corruzione è supportato dai Responsabili di Area, individuati quali referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

In caso di vacatio del Segretario Comunale e quindi del RPCT, il Sindaco provvederà alla nomina di un RPCT fra i responsabili in servizio.

Gli altri soggetti interni coinvolti nella prevenzione

Poiché l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza dipendono anche dalla condivisione delle misure con il personale dipendente, è fondamentale che i soggetti interni coinvolti non vivano le misure contenute nella presente sottosezione come un appesantimento sterile ed inutile dell'attività amministrativa o del proprio lavoro, ma come un'opportunità per favorire trasparenza e legalità all'interno dell'ente.

Il primo step è lo sviluppo di un crescente grado della conoscenza, che sarà perseguito attraverso:
la partecipazione dei responsabili titolari di Elevata Qualificazione nelle fasi di pianificazione;
la pubblicazione nel sito del PIAO;
l'attività formativa ed informativa;
le direttive emanate dal RPC.

Di seguito vengono riportati i soggetti coinvolti nella prevenzione con i relativi compiti e responsabilità:

IL SINDACO:

Nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nomina i singoli Responsabili delle Strutture Organizzative in cui si articola l'organizzazione comunale.

LA GIUNTA COMUNALE:

è l'organo competente ad adottare e aggiornare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come disciplinato dall'art. 6 del D.L. 80/2021; emana gli atti di gestione e gli atti di macro organizzazione direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

IL CONSIGLIO COMUNALE:

Può chiedere, quando lo ritiene opportuno, al Responsabile della prevenzione della corruzione di riferire sull'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione.

I RESPONSABILI

I responsabili, in qualità di referenti, devono partecipare attivamente al processo di gestione del rischio assumendosi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, concorrendo alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e controllandone il rispetto da parte dei dipendenti del proprio servizio.

Essi informano tempestivamente il RPCT in merito a qualsiasi anomalia accertata costituente la mancata attuazione della presente sezione del PIAO, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al responsabile, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale.

In particolare, ciascun responsabile adotta le seguenti misure:

verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445/2000;

promozione di accordi con enti e autorità per l'accesso alle banche dati, anche ai fini del controllo di cui sopra;
strutturazione di canali di ascolto dell'utenza e delle categorie al fine di raccogliere suggerimenti, proposte e segnalazioni di illecito, utilizzando anche strumenti telematici;

svolgimento di incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;

regolazione dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante circolari e direttive interne;

attivazione di controlli specifici, anche ex post, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;

pubblicazione sul sito delle informazioni e della modulistica necessaria all'utenza;

rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze;

redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice;

adozione delle soluzioni possibili per favorire l'accesso on line ai servizi con la possibilità per l'utenza di monitorare lo stato di attuazione dei procedimenti;

attivazione di controlli specifici sulla utilizzazione da parte di soggetti che svolgono attività per conto dell'ente di dipendenti cessati dal servizio, anche attraverso la predisposizione di una apposita autodichiarazione o l'inserimento di una clausola nei contratti;

implementazione della sezione amministrazione trasparente del sito dell'ente.

Il responsabile anticorruzione verifica a campione l'applicazione di tali misure.

IL PERSONALE

I dipendenti sono impegnati a dare applicazione alle previsioni dettate dalla normativa per la prevenzione della corruzione e dal presente piano. La mancata applicazione di tali previsioni costituisce, fatta salva la maturazione di altre forme di responsabilità, violazione disciplinare.

I dipendenti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990 e del DPR n. 62/2013, in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, segnalando tempestivamente al responsabile ogni situazione di conflitto, anche potenziale al responsabile della prevenzione della corruzione.

I dipendenti che svolgono la propria attività nell'ambito di quelle ad elevato rischio di corruzione informano il proprio responsabile in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi anomalia accertata.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione può offrire un supporto metodologico e favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Nella valutazione annuale ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato ai responsabili dei servizi e al Responsabile della prevenzione della corruzione, con riferimento alle rispettive competenze, si tiene conto dell'attuazione del PTPCT dell'anno di riferimento.

Inoltre è compito del Nucleo di Valutazione dar corso alla attestazione del rispetto dei vincoli di trasparenza ai fini della pubblicazione sul sito internet.

I REFERENTI

Per ogni singolo settore il responsabile è individuato come referente per la prevenzione della corruzione. Il responsabile può delegare, con atto formale, la funzione di referente ad altro dipendente della propria area, purché avente un profilo professionale idoneo.

I COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'AMMINISTRAZIONE

osservano le misure contenute nel presente piano;

segnalano le situazioni di illecito al RPCT e all'Autorità Giudiziaria.

L'iter di approvazione

La redazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO coinvolge tutta la struttura comunale, con queste modalità:

Al fine di permettere la partecipazione dei portatori di interesse nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sensibilizzare alla cultura della legalità, sono state realizzate forme di consultazione attraverso un avviso pubblico finalizzato a raccogliere osservazioni e contributi in occasione della redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027. Il predetto avviso è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente ed entro il termine prestabilito del 27.01.2025 non sono pervenute osservazioni e/o contributi;

Tutti i responsabili di Area sono sempre tenuti a compilare/aggiornare/modificare la scheda contenente l'elenco dei processi dell'Ente, con i rischi di corruzione connessi e le relative misure di ponderazione;

Nell'assegnazione degli obiettivi di performance vengono assegnati gli obiettivi gestionali ed operativi riferiti all'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del Piano di prevenzione della corruzione con il piano della performance è stata indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità. L'art. 44 del d.lgs. 33/2013 ha attribuito all'OIV il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance e di valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Ogni settore dovrà mettere in atto le misure predisposte in ciascuna scheda durante il 2025 e dopo il 30/11/2025, in tempo utile per l'aggiornamento del PIAO da adottare al 31/01/2026, i responsabili di settore saranno invitati ad aggiornare le schede con i risultati del monitoraggio e il riesame.

A seguito di detta fase, il RPCT avrà a dicembre 2025 ogni elemento per aggiornare questo piano ed ogni passaggio effettuato sarà debitamente tracciato sul piano stesso.

Il Piano viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale, anche all'interno della sezione denominata "Amministrazione Trasparente / Altri Contenuti/ Prevenzione della corruzione" a definizione di misure per la prevenzione della corruzione e la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce

contenuto necessario, ai sensi dell'art. 1, co. 8, della legge n. 190/2012, dei documenti di programmazione strategico gestionale dell'Amministrazione.

ANALISI DI CONTESTO

Come indicato nel PNA 2019 e successivamente nel PNA 2022, la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne. Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di misure di prevenzione della corruzione contestualizzate e, quindi, potenzialmente più efficaci. A tal proposito si richiama integralmente la sottosezione 1.1 scheda anagrafica dell'Amministrazione completa dell'analisi del contesto e si aggiunge la seguente disamina sulla criminalità nel territorio provinciale e comunale.

CRIMINALITÀ NEL TERRITORIO PROVINCIALE

L'ampio territorio dell'area metropolitana di Torino e della provincia evidenziano un quadro criminale particolarmente articolato e variegato, composto da associazioni autoctone ed alloctone che coesistono, rimanendo, comunque, in secondo piano rispetto alla 'Ndrangheta che da anni è diffusamente presente. La predetta organizzazione mafiosa, rispetto agli altri sodalizi criminali, risulta essere la più diffusa sul territorio, in quanto è riuscita a riadattarsi e ad organizzarsi in aree molto diverse da quelle di origine. Le articolazioni della 'Ndrangheta operano come una sorta di franchising, dotate di ampia autonomia criminale, libere di autodeterminarsi e di gestire il proprio potere mafioso sui territori di competenza. In ambito provinciale, il predetto sodalizio, oltre ad essere impegnato nelle classiche attività illecite come l'estorsione, l'usura, il controllo del gioco d'azzardo, il trasferimento fraudolento di valori, il recupero crediti con modalità intimidatorie, il porto e la detenzione illegale di armi, è soprattutto dedicato al traffico internazionale di sostanze stupefacenti, all'edilizia in generale nonché all'intermediazione fittizia di beni. Le più recenti operazioni di polizia, hanno documentato la sua elevata pervasività, favorita anche dalle privilegiate relazioni che intercorrono con il mondo imprenditoriale, politico ed economico. La stessa ha orientato i propri interessi verso le opportunità di arricchimento offerte dalla possibilità di aggiudicarsi numerose opere pubbliche, anche grazie al modus operandi utilizzato. Il modus operandi adottato è teso a rilevare il controllo delle attività economiche legali ed a condizionare le future competizioni elettorali locali, sapendo già che i candidati sostenuti, una volta eletti, asseconderanno le aspettative dei mafiosi che li hanno aiutati, favorendoli nel rilascio di concessioni e autorizzazioni, nell'assegnazione di appalti e nel controllo di settori di attività pubbliche.

L'infiltrazione nell'area di consorzierie criminali è desumibile anche dai provvedimenti di scioglimento di 3 Consigli comunali in provincia di Torino, succedutisi nel corso del tempo: Bardonecchia (TO), primo nel nord Italia ad essere sciolto per infiltrazione mafiosa con D.P.R.2 maggio 1995; Leini (TO) con D.P.R. 30 marzo 2012; Rivarolo Canavese (TO) con D.P.R. 25 aprile 2012.

Oltre al forte attivismo calabrese si registra, anche se in forma meno estesa e consolidata, la presenza di altre consorzierie "nostrane" provenienti dalle regioni ad alta incidenza mafiosa, quali Sicilia e Campania.

Per quanto attiene la criminalità straniera, tra le consorzierie maggiormente attive a Torino ed in provincia, si confermano, tra i più attivi, i nigeriani, i maghrebini, i cinesi, gli albanesi, i romeni ed i nomadi.

In ordine alla criminalità romena si conferma il loro interesse alla commissione dei reati contro il patrimonio, il riciclaggio dei mezzi di movimentazione terra (trafugati per lo più all'interno di cantieri destinati all'ammodernamento delle linee ferroviarie e dei tratti autostradali), allo sfruttamento della prostituzione (anche minorile), al narcotraffico, alla clonazione e all'indebito utilizzo delle carte di credito, alle truffe on-line e alla realizzazione di apparecchiature idonee ad intercettare le comunicazioni informatiche sensibili (avvalendosi anche di esperti in madre patria).

EVENTI DELITTUOSI NEL TERRITORIO COMUNALE

Sentito anche il Comando della Polizia Locale, non si rilevano nel territorio eventi delittuosi legati alla criminalità organizzata, situazioni di pericolo per la sicurezza pubblica oppure fenomeni di corruzione, né sono state rilevate aree a rischio di corruzione contro la P.A.

A completamento dell'analisi del contesto interno si evidenzia che, sia in relazione alla componente politica che alla struttura burocratica dell'Ente, negli ultimi cinque anni la situazione riguardante i reati contro la Pubblica Amministrazione è la seguente:

TIPOLOGIA	NUMERO
1. Sentenze passate in giudicato a carico dei dipendenti comunali	0
2. Sentenze passate in giudicato a carico degli amministratori	0
3. Procedimenti giudiziari in corso a carico di dipendenti comunali	0
4. Procedimenti giudiziari in corso a carico degli amministratori	0
5. Decreti di citazione in giudizio a carico di dipendenti comunali	0
6. Decreti di citazione in giudizio a carico di amministratori	0
7. Procedimenti disciplinari conclusi a carico di dipendenti comunali	0
ALTRE TIPOLOGIA (Corte dei Conti/TAR)	NUMERO
1. Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0
2. Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori	0
3. Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0
4. Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori	0
5. Ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici	0
6. Segnalazioni di illeciti pervenute anche nella forma del whistleblowing	0

ALTRE TIPOLOGIA (segnalazione, controlli interni, revisori)	NUMERO
1. Rilievi non recepiti da parte degli organi di controllo interno	0
2. Rilievi non recepiti da parte dell'organo di revisione	0
3. Rilievi, ancorché recepiti, della Sezione Regionale di Controllo	0

LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Dopo aver definito il contesto esterno ed interno nella prima fase, procederemo a definire:

Le aree di rischio, cioè i macroaggregati, in chiave anticorruzione, dei processi;

L'elenco dei processi, inseriti o collegati a ciascuna area di rischio;

Il catalogo dei rischi corruttivi per ciascun processo;

Nel PIAO 2025/2027 si prosegue nell'attività di individuazione, misurazione e ponderazione avviata nei precedenti in una logica di gradualità.

I rischi sono stati individuati, misurati e ponderati attraverso un lavoro che ha coinvolto tutti i responsabili delle 4 aree in cui è strutturato il Comune.

Per attuare una prima misurazione qualitativa si è proceduto come di seguito specificato:

È stata elaborata dalla segreteria comunale una prima generica stesura di una scheda contenente tutti i processi per i quali è stata effettuata una prima stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento del processo;

Successivamente sono stati coinvolti i singoli responsabili di settore, spiegando loro che la loro collaborazione, per l'analisi in questione, sarebbe stata indispensabile per individuare i fattori di rischio;

Con i responsabili dei settori, e/o dei procedimenti, sono stati analizzati i singoli processi, i rischi e le misure di trattamento;

Completato il lavoro di analisi e ponderazione il RPTC ha sottoposto alla Giunta comunale il presente PIAO con le allegate schede di rilevazione e trattamento.

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi.

L'ANAC definisce il processo come *"[...] una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). [...]"*

Nel presente piano si vuole tenere conto di queste indicazioni e spostare il "focus" dell'analisi del rischio corruttivo dai procedimenti (intesi come semplice successione di atti e fatti "astratti" che portano al provvedimento finale e che per definizione non possono essere corruttivi, perché previsti dalla norma e dai regolamenti) ai processi e al prodotto - output - che i processi determinano.

La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

identificazione;

descrizione;

rappresentazione.

In questo ente, vista anche l'esiguità delle figure apicali in grado di predisporre tabelle di rilevazione estremamente complesse come quelle, ad esempio, adottate dall'ANAC, si è scelto di concentrarsi su un elenco di processi "standard".

La prima fase della mappatura è dunque la costruzione dell'elenco dei processi dell'amministrazione e la loro aggregazione in raggruppamenti omogenei nelle seguenti aree di rischio:

acquisizione e gestione del personale;

affari legali e contenzioso;

contratti pubblici;

controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

gestione dei rifiuti;

gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

governo del territorio;

incarichi e nomine;

pianificazione urbanistica;

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Come indicato negli "orientamenti ANAC per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" particolare attenzione viene rivolta alle aree a rischio corruttivo indicate all'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, ovvero:

autorizzazione o concessione considerate all'interno dell'area dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.;

contratti pubblici (cfr. PNA 2015);

concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati considerati all'interno dell'area dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera considerati all'interno dell'area acquisizione e gestione del personale.

Oltre alle undici "Aree di rischio" proposte dal PNA, il presente prevede l'area definita "Altri servizi". In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

Dall'anno 2023 è stato inserito un nuovo processo relativo alla gestione dei fondi PNRR che necessita di una particolare attenzione anche sotto il profilo della prevenzione di fenomeni corruttivi.

Questo elenco di processi deriva da una rilevazione con i responsabili di area del Comune di Sant'Antonino di Susa e dall'esperienza di precedenti operazioni di sistematica operate con i PTPCT degli anni precedenti. Ogni processo, come vengono definiti nella tabella **Allegato A**, dovrebbe a sua volta scomporsi in fasi, in quanto una più corretta individuazione del rischio, potrebbe fare riferimento non a tutto il processo, ma ad una o più fasi dello stesso.

A tal proposito si precisa il Comune di Sant'Antonino di Susa, tenendo conto della dimensione organizzativa dell'ente, delle conoscenze e delle risorse disponibili e del fatto che non si sono manifestati fatti o situazione critiche, ha adottato la scelta di individuare gli eventi rischiosi considerando prevalentemente l'intero processo e non le singole attività che lo compongono.

Contratti pubblici - Aggiornamento 2023 del PNA

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n 36/2023 recante il nuovo codice dei contratti pubblici, L'ANAC ha ritenuto opportuno adottare un aggiornamento del PNA approvato con delibera n. 7 del 17.1.2023.

In particolare, preso atto che dal 1 luglio 2023 l'assetto normativo in materia di contratti pubblici presenta la seguente tripartizione:

procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);

procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;

procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale;

sono state fornite le seguenti precisazioni circa l'applicabilità della parte speciale PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici:

si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;

si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);

si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;

si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)".

Tale "macro-fase" si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

IDENTIFICAZIONE

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l’obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi individuati tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

In questa fase il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi.

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario in primo luogo definire l’oggetto di analisi. A tal proposito si precisa il Comune di Sant’Antonino di Susa, tenendo conto della dimensione organizzativa dell’ente, delle conoscenze e delle risorse disponibili e del fatto che non si sono manifestati fatti o situazione critiche, ha adottato la scelta di individuare gli eventi rischiosi considerando prevalentemente l’intero processo e non le singole attività che lo compongono.

Solo per alcune attività di processi ritenuti particolarmente delicati sotto il profilo della prevenzione della corruzione è stata adottata un’analisi di maggior dettaglio.

Le tecniche utilizzate per identificare gli eventi rischiosi dei processi mappati sono state l’analisi dei contesti esterni ed interni, incontri con i responsabili o il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e quindi della relative criticità, i casi giudiziari o di cattiva gestione accaduti in altre amministrazioni, il catalogo dei rischi già individuati nei piani precedenti, quanto emerso a seguito di esempi formulati e focalizzati in occasione dei percorsi formativi, il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni, eventuali segnalazione pervenute dall’interno e dall’esterno tramite il “whistleblowing” (nessuna segnalazione dall’anno 2018 ad oggi).

Per ciascun processo/attività analizzata è stato individuato almeno un evento rischioso.

ANALISI DEL RISCHIO

Attraverso l’analisi del rischio sono perseguiti due obiettivi:

comprendere gli eventi rischiosi attraverso l’individuazione dei “fattori abilitanti” che agevolano i comportamenti di fenomeni corruttivi;

stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

I fattori abilitanti, ovvero i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione rilevati nell’allegata mappatura dei processi, individuati e valutati nel presente piano sono:

mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli;

mancanza di trasparenza;

eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

conflitto di interessi;

scarsa responsabilizzazione interna;

inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi.

LA MISURAZIONE DEL RISCHIO

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

L’ANAC ritiene che “i criteri per la valutazione dell’esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti”.

Nel presente Piano vengono individuati i seguenti indicatori a cui si applica una valutazione sintetica (alto, medio, basso) nella fase di ponderazione del rischio:

livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

complessità del processo;

opacità del processo decisionale: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;

manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
precedenti giudiziari, e/o procedimenti disciplinari e/o segnalazioni inerenti il processo;
eventuali esiti negativi del controllo interno effettuati in passato sul processo;
impatto economico e/o organizzativo di un eventuale effetto corruttivo;
livello di disapplicazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, viene usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

La ponderazione del rischio è l'ultimo step della macro-fase di valutazione del rischio.

Il fine della ponderazione è di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione".

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio;

le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

"La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Anche questa fase ha visto la partecipazione di tutti i responsabili dell'Ente ed è stata coordinata dal RPCT. In particolare al termine dell'"autovalutazione" svolta dai singoli responsabili di settore, il RPCT ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

I risultati dell'analisi sono riportati nell'**allegato B**.

TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In altri termini, il trattamento del rischio:

è il processo in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta; si programmano le modalità della loro attuazione.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale della sezione anticorruzione. Tutte le attività precedenti sono di ritenersi propedeutiche all'identificazione e alla progettazione delle misure che sono, quindi, la parte fondamentale del Piano.

Le misure possono essere classificate in "generali" e "specifiche".

Misure generali: misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Misure specifiche: sono misure agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Considerato che la realtà del Comune di Sant'Antonino di Susa, sotto il profilo del rischio di corruzione, non evidenzia particolari criticità e rilevato che non vi sono stati nel recente passato eventi che rendano necessario potenziare le attuali misure di prevenzione della corruzione, si ritiene opportuno confermare in larga parte le misure generali e specifiche già indicate nei precedenti PTPCT, alcune già attuate

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE

La seconda parte del trattamento del rischio è la programmazione operativa delle misure.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del documento in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

La colonna E dell'**allegato C**) riporta le misure individuate e previste per contenere il rischio di corruzione, alcune già presenti nei precedenti piani. Negli esercizi successivi queste saranno riconsiderate sempre con la collaborazione dei responsabili per valutare eventualmente nuove misure o razionalizzare quelle esistenti sulla base del livello del rischio accertato e programmate operativamente.

Nell'individuazione di ciascuna misura vengono considerati i seguenti elementi:

A- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione; in altri termini, per evitare la stratificazione di misure che possano rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti.

Solo in caso contrario occorre identificare nuove misure. In caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni.

B- Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio:

l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti.

C- Sostenibilità economica e organizzativa delle misure:

l'identificazione delle misure è correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni, pertanto per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito da ANAC del "miglior rapporto costo/efficacia".

Come le fasi precedenti, anche l'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi).

Per il triennio 2025-2027 vengono in larga misura riproposte le misure già inserite nella precedente sezione anticorruzione del PIAO 2024- 2026 in quanto ritenute idonee come evidenziato nel monitoraggio effettuato a conclusione dell'annualità precedente. Le misure individuate sono confluite anche nella sezione performance.

Di seguito vengono indicate le misure generali e specifiche programmate per il triennio 2025/2027.

MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - TRASPARENZA

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012 e dal 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016. Non a caso, secondo l'ANAC, per promuovere il valore pubblico ogni amministrazione dovrebbe prevedere obiettivi strategici che riguardino anche la trasparenza da tradurre nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Il Programma triennale della trasparenza e l'integrità costituisce una sezione del presente piano, così come consentito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33 del 14.03.2013.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente" organizzata in sotto-sezioni come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Al presente piano è allegata la Tabella Trasparenza (**Allegato D**) che individua i principali obblighi di trasparenza.

I responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati sono individuati nei Responsabili di area indicati nella colonna G.

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili dei settori.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge nell'ambito dei controlli interni di regolarità amministrativa attività di controllo a campione sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, per assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Inoltre nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, per ogni esercizio, sono consultabili i tre documenti che il nucleo di valutazione redige per la verifica della Trasparenza:

Documento di attestazione,

Scheda di sintesi

Griglia di verifica.

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), ogni stazione appaltante è tenuta ad individuare il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati richiesti e a indicarne il nome all'interno del Piano di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA) ha pertanto il compito di compilare e, successivamente, di provvedere alla verifica e all'aggiornamento delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa previsti dall'AUSA.

Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA) è stato individuato nel Geom. Massimiliano Buttà, Responsabile dell'Area tecnica.

L'inserimento del nominativo RASA all'interno del PTPC è espressamente richiesto, come misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione, dalla deliberazione dell'ANAC n. 831 del 03.08.2016.

ACCESSO CIVICO E TRASPARENZA

Nell'ambito della trasparenza acquistano particolare importanza gli istituti dell'accesso civico semplice e generalizzato. Accesso civico semplice: ora previsto, dopo il D.lgs n.97/2016, dall'art. 5 comma 1 introdotto dall'articolo 5 del "decreto trasparenza" (D.lgs. 33/2013) prevede l'obbligo della pubblica amministrazione di pubblicare in "amministrazione trasparente" i documenti, le informazioni e i dati elencati dal decreto stesso, e "il diritto di chiunque di richiedere i medesimi", nel caso in cui ne fosse stata omessa la pubblicazione. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT, secondo il modulo di richiesta pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti- accesso civico semplice.

Accesso civico generalizzato: il comma 2, del medesimo articolo 5, disciplina una forma diversa di accesso civico che l'ANAC ha definito "generalizzato": chiunque ha diritto di accedere ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" seppur "nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti".

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico".

Il diritto di accesso civico generalizzato si configura come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato "da chiunque" e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente (comma 3). L'istanza "non richiede motivazione".

L'amministrazione non è tenuta a raccogliere informazioni che non sono in suo possesso per rispondere ad una richiesta di accesso generalizzato, né a rielaborare le informazioni, ma deve provvedere alle operazioni di oscuramento dei dati personali presenti nel documento o nell'informazione richiesta, e più in generale nella loro anonimizzazione, qualora ciò sia funzionale a rendere possibile l'accesso. Il procedimento di accesso generalizzato deve concludersi nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione dell'esito al richiedente e agli eventuali controinteressati. Tali termini sono sospesi (fino ad un massimo di dieci giorni) nel caso di comunicazione della richiesta al controinteressato.

Sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente - altri contenuti - accesso civico è pubblicato il regolamento in materia di accesso civico e accesso civico generalizzato.

Il report annuale delle richieste di accesso e le modalità per l'esercizio dell'accesso civico è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione: Amministrazione Trasparente- Altri Contenuti - Accesso civico.

La Giunta Comunale ha individuato il Segretario Comunale quale titolare del potere sostitutivo in caso di mancata conclusione del procedimento amministrativo da parte del responsabile del procedimento.

Il rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo è considerata dal Comune di Sant'Antonino di Susa una misura di contrasto alla corruzione ed è monitorata attraverso report presentati al RPC dai responsabili di area.

TRASPARENZA E PRIVACY

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)” (di seguito RGPD).

Inoltre, dal 19 settembre 2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Nel corso dello svolgimento dei controlli interni di regolarità amministrativa ai sensi dell' art. 147 TUEL 267/2000 i responsabili sono stati sollecitati a prestare la massima attenzione nella pubblicazione degli atti in modo da rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili per le finalità di trasparenza della pubblicazione. Occorrerà individuare misure idonee per assicurare l'esattezza e l'aggiornamento dei dati e per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti.

Il responsabile della protezione dei dati (RPD/DPO), previsto dal Regolamento UE 2016/679, è stato individuato con incarico esterno nella ditta Grafiche E. Gaspari (DPO Dott. Paolo Russomanno).

COMUNICAZIONE

Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'Amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato.

A questo si unisce l'app IO che è in continuo aggiornamento e potenziamento.

PUBBLICAZIONE DI DATI ULTERIORI

Non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni.

In ogni caso, i Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G dell'Allegato C, possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

CONTROLLI INTERNI

Un efficace sistema della prevenzione passa anche attraverso un'adeguata attività di controllo successivo di regolarità amministrativa.

Il sistema dei controlli interni che l'Ente ha dovuto approntare in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 convertito nella L. 07.12.2012 n. 213 è definito nel Regolamento comunale dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 13/02/2013.

L'Ente ha ritenuto di dover porre una particolare attenzione sull'interazione tra sistemi di controllo e PTPCT: pertanto nel piano dei controlli annuali una quota degli atti soggetti a controlli è individuata tra le aree maggiormente esposte al rischio di eventi corruttivi.

Una particolare attenzione sarà rivolta ai procedimenti aventi ad oggetto i finanziamenti PNRR.

Si ritiene di ampliare la sfera dei controlli interni successivi svolti dal Segretario comunale, dedicando una apposita check list all'esame degli atti amministrativi inerenti opere e/o interventi finanziati con fondi PNRR (**allegato E**).

FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

La formazione è strutturata su due livelli:

livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

L'Amministrazione ha attivato, per diversi anni percorsi formativi in materia di anticorruzione attraverso la piattaforma “Enti on line”. Tutti gli uffici hanno accesso al “Progetto Omnia” che oltre agli adempimenti amministrativi e fiscali permette di conoscere e approfondire gli argomenti in materia di anticorruzione.

L'aggiornamento del personale è obbligatoria ed è inserita come obiettivo nel piano delle performance 2025/2027.

MISURA

Sulla piattaforma di formazione Syllabus a cui l'Ente ha iscritto il personale sono presenti corsi di aggiornamento in tema di prevenzione della corruzione ed in materia di etica, legalità e codice di comportamento. Ai corsi è assegnato un numero di crediti valutabili nel percorso professionale di ciascun dipendente. I corsi sono corredati da test di apprendimento e attestato previa la compilazione di un questionario finale.

MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Strumento particolarmente rilevante per garantire imparzialità e buon andamento della PA è quello relativo al monitoraggio dei termini del procedimento, che ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. d) della Legge 190/2012 costituisce uno degli obiettivi del presente Piano.

MISURA

Ai fini del monitoraggio dei termini di conclusione ciascun Responsabile dovrà effettuare l'indagine. Il mancato rispetto dei termini di procedimento dovrà essere valutato al fine di proporre azioni correttive.

CODICE DI COMPORTAMENTO

In attuazione dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013, il Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici. A seguito del suddetto DPR la Giunta Comunale, con deliberazioni n. 95 del 27/12/2013 e n. 6 del 31/03/2018, ha approvato il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Sant'Antonino di Susa.

Il codice di comportamento interno, definito con procedura aperta alla partecipazione e previo parere dell'organo di valutazione, si collega al presente piano in quanto individua comportamenti eticamente e giuridicamente adeguati anche nelle situazioni definite a rischio di corruzione.

Il Comune ha pubblicato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici sul proprio sito web istituzionale, e lo ha altresì messo a disposizione di tutto il personale dipendente, nonché ai consulenti e collaboratori. Per ciò che riguarda i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per l'amministrazione, il Comune si impegna a richiamare l'efficacia delle norme contenute nel codice nei contratti con le imprese fornitrici di servizi.

MISURA

Si rimanda alle misure indicate nel codice di comportamento dei dipendenti del Comune, approvato con le deliberazioni sopra riportate.

CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale addetto alle aree di maggior rischio corruttivo costituisce un'efficace misura organizzativa preventiva della corruzione prevista dalle norme contenute nell'art. 1, commi 4,5 e 10 della L. 190/2012.

L'alternanza fra i dipendenti pubblici, infatti, riduce il rischio che un dipendente rivestendo per un lungo periodo di tempo il medesimo ruolo/funzione e instaurando contatti spesso con gli stessi utenti, possa essere condizionato o comunque instaurare rapporti potenzialmente a rischio corruttivo.

La rotazione rappresenta una misura tra quelle di maggior difficoltà attuativa soprattutto nelle realtà amministrative medio-piccole in quanto, le esigenze di superare la lunga permanenza di dipendenti nel medesimo ruolo in funzioni ed attività più esposte, confliggono con la limitata disponibilità delle professionalità occorrenti per la rotazione delle funzioni e delle competenze. Questa difficoltà si riscontra in particolare per quelle funzioni per le quali sono richieste figure professionali caratterizzate da elevata formazione specialistica.

Considerata la dimensione dell'Ente e la dotazione organica limitata, non è possibile applicare concretamente il criterio della rotazione senza mandare in carenza operativa gli uffici perché non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

MISURA

In ogni caso sono valutate con i responsabili di area altre iniziative per evitare la concentrazione di mansioni/responsabilità in un unico soggetto attraverso la compartecipazione alle attività istruttorie e la rotazione funzionale dei responsabili di procedimento.

In presenza di casi che dovessero prevedere l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva in violazione degli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346 bis, 353 e 353 bis del codice penale (ANAC delibera n. 215 del 26.03.2019) l'amministrazione, con provvedimento motivato, valuta se applicare la misura della rotazione straordinaria nei confronti del personale coinvolto.

L'atto viene adottato immediatamente dopo aver avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale.

A tal fine, i dipendenti interessati da procedimenti penali, devono segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

I Responsabili di Settore non appena vengano a conoscenza dei fatti di natura corruttiva avviano il procedimento di rotazione acquisendo sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Per i Responsabili di Settore l'istruttoria del procedimento è curata dal Segretario Comunale. Competente all'adozione dell'atto finale motivato è il Sindaco.

Per il restante personale il competente Responsabile di Settore procede all'assegnazione ad altro servizio sentito il Segretario Comunale e dandone comunicazione alla Giunta.

Nel caso in cui il provvedimento di rotazione straordinaria interessi il Segretario Comunale, è il Sindaco che ha conferito l'incarico a valutare, in relazione ai fatti di natura corruttiva per i quali il procedimento è stato avviato, se confermare o meno il rapporto fiduciario.

In nessun caso la competenza all'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria può essere posta in capo al RPCT.

RICORSO ALL'ARBITRATO

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è escluso il ricorso all'arbitrato.

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI (INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA')

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dalla Legge 190/2012 all'articolo 1, commi 49 e 50, prevedendo fattispecie di:

inconferibilità, intesa come preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che: a) hanno riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I titolo II c.p.; b) hanno svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali in favore di questi ultimi; c) coloro che sono stati componenti in organi di indirizzo politico.

(art. 1, comma 2, lett. g);

incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico

(art. 1, comma 2, lett. h). MISURA

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione di insussistenza di causa di incompatibilità anche riguardo al mantenimento dell'incarico conferito.

Le dichiarazioni vengono pubblicate nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e sono soggette a verifica a campione nei successivi 30 giorni.

Rimane onere del titolare dell'incarico la presentazione tempestiva di eventuale dichiarazione in ordine all'insorgere di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso decreto legislativo.

Qualora all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti in nota indicati, l'amministrazione:

si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione

applica le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013

provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il RPCT effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

DISCIPLINA DELLE ATTIVITÀ EXTRA-ISTITUZIONALI

Non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati. Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi disciplina le modalità di autorizzazione dei dipendenti per lo svolgimento di attività esterne.

MISURA:

L'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da altri enti pubblici o privati o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti per il personale dipendente dal Responsabile di Settore titolare di EQ, per i Responsabili di Settore dal Segretario Comunale e per il Segretario Comunale dal Sindaco.

Nel provvedimento di conferimento o di autorizzazione dovrà darsi atto che lo svolgimento dell'incarico non comporti alcuna incompatibilità né situazione di conflitto, anche potenziale, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Nel caso in cui un dipendente svolga incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato all'ente per essere destinato ad incremento del fondo del salario accessorio. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti.

DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

L'articolo 53 del D.lgs n.165/2001 comma 16 ter integrato dalla L.190 /2012 vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione comunale hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (responsabili di Settore, responsabili di procedimento o RUP). Pertanto la misura si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa precostituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

MISURA:

Ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto rende una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.

Nel contratto di assunzione di ciascun nuovo dipendente sono previste le clausole di divieto di pantouflage e di osservanza delle regole previste dal Codice di Comportamento.

Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)

Approvando il decreto legislativo n. 24 del 10/3/2023, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o delle normative nazionali, le tutele del whistleblowing. Le disposizioni del d.lgs. 24/2023 sono efficaci dal 15/7/2023.

Il d.lgs. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni, di norme nazionali o del diritto UE, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o del soggetto privato, delle quali

siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1 co. 1). Le segnalazioni, che non possono mai essere utilizzate oltre a quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle stesse, sono sottratte sia al diritto di accesso di tipo documentale, di cui agli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, sia all'accesso civico normato dagli artt. 5, 5-bis e 5-ter del d.lgs. 33/2013. La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

MISURA:

L'ente si è dotato di una piattaforma digitale, denominata "Whistleblowing Intelligente" che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione. Le segnalazioni anonime sono inviate dall'indirizzo web: <https://comunedisantantoninodisusa.whistleblowing.it/>

Le relative istruzioni sono state pubblicate in "Amministrazione trasparente", "Altri contenuti", "Prevenzione della corruzione".

Ad oggi non è pervenuta nessuna segnalazione.

PROTOCOLLI DI LEGALITÀ

Patti d'integrità e Protocolli di legalità recano un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto. Si tratta di un complesso di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Il comma 17 dell'art. 1 della legge 190/2012 e smi stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere "negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causa di esclusione dalla gara".

MISURA:

L'ente ha approvato il patto d'integrità per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture la cui accettazione è imposta, in sede di gara, ai concorrenti (**Allegato F**). Costituisce un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attuato attraverso comunicazione semestrale da parte dei responsabili di area al RPC. Ai fini del monitoraggio i responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Sono state individuate già nei precedenti PTPCT le seguenti MISURE:

ciascun responsabile di servizio con riguardo ai procedimenti di competenza del Servizio cui è preposto provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di gennaio e luglio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei procedimenti conclusi oltre il termine previsto dalla legge o dal regolamento;

ciascun responsabile di servizio con riguardo ai procedimenti di competenza del Servizio cui è preposto provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di gennaio e luglio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei procedimenti conclusi con un diniego;

ciascun responsabile di servizio ha l'obbligo di dotarsi di uno scadenziario dei contratti di competenza del Servizio cui è preposto ciò al fine di evitare di dover accordare proroghe; ciascun responsabile di servizio provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di gennaio e luglio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei contratti rinnovati o prorogati e le ragioni a giustificazione della proroga;

ciascun responsabile di servizio provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di gennaio e luglio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco delle procedure di affidamento delle procedure in deroga alla normativa con indicazione dell'operatore economico e dell'importo nonché l'elenco delle varianti/modifiche contrattuali.

ciascun responsabile di servizio provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di gennaio e luglio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei procedimenti per i quali si è resa necessaria disporre una sospensione dei termini per integrazione documentale;

ciascun responsabile di servizio provvede tempestivamente ad annotare nel registro unico dei contratti, l'avvenuta stipulazione di un contratto redatto in forma di scrittura privata;

il responsabile dei servizi finanziari provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di gennaio e luglio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei pagamenti effettuati oltre il termine di legge o di contratto;

ciascun responsabile di servizio provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di gennaio e luglio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei contratti con riferimenti a quali abbia provveduto a novazioni, addizioni, varianti, applicazione di penali o risoluzione anticipata.

INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI E VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990.

Detto regolamento è stato approvato dall'organo consiliare con deliberazione n. 18/2001 e modificato con successivi atti.

MISURA:

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione di importo superiore a € 1.000,00 è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente", nella sezione "Sovvenzioni, contributi" oltre che all'albo on line.

INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'ente.

I bandi concorso e gli atti connessi, gli avvisi di mobilità e selezione sono pubblicati sull'albo on line, nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale nonché, da ultimo, sul portale ministeriale INPA in quanto previsto dal Decreto PNRR2 convertito, ossia la Legge n. 79 del 29 giugno 2022, di conversione del Decreto Legge 36 del 2022 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2022.

Inoltre, ai fini dell'applicazione degli artt. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001, così come inserito dall'art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012, e 3 del D. Lgs. n. 39/2013, l'Amministrazione comunale è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire l'incarico di componente della commissione di concorso.

Gli incarichi posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso decreto legislativo.

Qualora all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali rilevanti, l'amministrazione:

si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;

applica le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013;

provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconvertibilità si appalesa nel corso del rapporto, il RPCT effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

MISURE ORGANIZZATIVE ANTIRICICLAGGIO

In ottemperanza alle "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni" adottate dalla Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (U.I.F.) in data 23.04.2018 e ad integrazione del presente sistema di prevenzione della corruzione, si dispongono le seguenti indicazioni operative da applicarsi nel caso in cui nello svolgimento dell'attività amministrativa emergano operazioni e/o comportamenti sospetti tali da far prefigurare fenomeni di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo.

Ai sensi dell'art. 2, comma 4, del D. Lgs. 231/2007, per "riciclaggio" si intende:

la conversione o il trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività, allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi o di aiutare chiunque sia coinvolto in tale attività a sottrarsi alle conseguenze giuridiche delle proprie azioni;

l'occultamento o la dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà dei beni o dei diritti sugli stessi, effettuati essendo a conoscenza che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;

l'acquisto, la detenzione o l'utilizzazione di beni essendo a conoscenza, al momento della loro ricezione, che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;

la partecipazione ad uno degli atti di cui alle lettere a), b) e c), l'associazione per commettere tale atto, il tentativo di perpetrarlo, il fatto di aiutare, istigare o consigliare qualcuno a commetterlo o il fatto di agevolarne l'esecuzione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 lett. d) del D.Lgs. 109/2007 e dall'art. 2, comma 6, del D.Lgs. 231/2007, per "finanziamento del terrorismo" si intende qualsiasi attività diretta, con ogni mezzo, alla fornitura, alla raccolta, alla provvista, all'intermediazione, al deposito, alla custodia o all'erogazione, in qualunque modo realizzate, di fondi e risorse economiche, direttamente o indirettamente, in tutto o in parte, utilizzabili per il compimento di una o più condotte, con finalità di terrorismo secondo quanto previsto dalle leggi penali, ciò indipendentemente dall'effettivo utilizzo dei fondi e delle risorse economiche.

L'art. 10, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2007 prevede che, al fine di far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, le Pubbliche Amministrazioni comunicano all'Unità di Informazione Finanziaria (U.I.F.) dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale, secondo le modalità stabilite dalla UIF stessa.

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2007, le presenti disposizioni si applicano in particolare ad eventuali operazioni sospette relative ai seguenti ambiti:

procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;

procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;

procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Per operazione sospetta si intende un'operazione che per caratteristiche, entità, natura, collegamento o frazionamento o per qualsivoglia altra circostanza conosciuta in ragione delle funzioni esercitate, tenuto conto anche della capacità economica e dell'attività svolta dal soggetto cui è riferita, in base agli elementi a disposizione, induce a sapere, sospettare o ad avere motivo ragionevole per sospettare, che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo o che comunque i fondi, indipendentemente dalla loro entità, provengano da attività criminosa.

Il sospetto deve essere basato su motivi ragionevoli che inducano a ritenere che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo e deve essere fondato su una compiuta valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi a disposizione, acquisiti nell'ambito dell'attività svolta, anche alla luce dell'applicazione degli indicatori di anomalia forniti dalla UIF e recentemente aggiornati con provvedimento del 12 maggio 2023 denominato " Provvedimento recante gli indicatori di anomalia " applicabili a partire dal 1° gennaio 2024. In presenza di attività qualificata come operazione sospetta, il Comune è obbligato ad inviare la relativa segnalazione alla UIF, a prescindere dalla rilevanza e dall'importo dell'operazione sospetta. La comunicazione alla UIF di dati e informazioni concernenti operazioni sospette è un atto distinto dalla denuncia di fatti penalmente rilevanti.

Deve essere quindi comunicato alla UIF il sospetto o la riconducibilità dei fatti a:

i soggetti che convertono e trasferiscono beni essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa allo scopo di occultare la provenienza illecita;

i soggetti che occultano o dissimulano la provenienza illecita;

chi acquista beni di provenienza illecita;

chi detiene beni di provenienza illecita;

chi utilizza beni di provenienza illecita

i soggetti che partecipano alle precedenti attività;

i soggetti che aiutano chiunque sia coinvolto nelle precedenti attività;

l'associazione di più persone per commettere le precedenti attività;

chi ha solo tentato le precedenti attività;

chi aiuta, istiga o consiglia qualcuno a commettere le precedenti attività o ad agevolarne l'esecuzione.

Il Gestore è il soggetto individuato da ciascuna Pubblica Amministrazione e delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette alla UIF. Al fine di garantire efficacia e riservatezza nella gestione delle informazioni, la UIF considera il Gestore quale proprio interlocutore per tutte le comunicazioni e gli approfondimenti connessi con le operazioni sospette segnalate.

Per il Comune di Sant'Antonino di Susa il Gestore delle segnalazioni è il Segretario Comunale - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. I Responsabili di Settore sono individuati quali Referenti, con il compito di comunicare al Gestore le segnalazioni, informazioni e dati in relazione a operazioni sospette ai sensi dell'art. 10, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2007, provenienti dagli "operatori di primo livello", rappresentati da tutti i dipendenti di ciascun Settore che ricoprono il ruolo di responsabili di procedimento o di istruttoria nei settori indicati all'art. 10, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2007.

Al verificarsi di una o più delle situazioni di cui agli indicatori di anomalia individuati dalla UIF con provvedimento del 12 maggio 2023 i "referenti", fatti gli opportuni approfondimenti, hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente in forma scritta al Gestore, le operazioni sospette, fornendo tutte le informazioni e tutti i documenti utili a consentire un'adeguata istruttoria. Le segnalazioni possono altresì essere inoltrate dai dipendenti, in qualità di "operatori", al loro superiore gerarchico o direttamente al Gestore, che sarà tenuto a garantire il rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e del contenuto della segnalazione.

Dovranno in ogni caso essere fornite tutte le informazioni, i dati e la documentazione utili a consentire al Gestore un'adeguata istruttoria.

Le operazioni ed i comportamenti inerenti ad attività economiche svolte nei settori degli appalti e dei finanziamenti pubblici devono essere valutati sulla base dei seguenti criteri:

incoerenza con l'attività o il profilo economico-patrimoniale del soggetto cui è riferita l'operazione;

assenza di giustificazione economica;

inusualità, illogicità, elevata complessità dell'attività.

La comunicazione al Gestore dell'operazione da verificare deve contenere i seguenti elementi minimi:

nominativo del soggetto (persona fisica o entità giuridica) che ha posto in essere l'operazione;

tipologia e caratteristiche dell'operazione messa in atto;

motivazioni ed eventuali riscontri in base ai quali la stessa viene considerata meritevole di attenzione e di approfondimento.

Il Gestore deve provvedere a:

raccogliere le segnalazioni ed avviare le successive necessarie verifiche, conservandone l'esito, anche in caso di archiviazione;

informare delle segnalazioni ricevute direttamente i Responsabili di Settore competenti e il personale interessato, affinché siano edotti sul caso e collaborino con il Gestore medesimo nell'esame delle operazioni sospette e si adoperino per porre in essere tutte le misure necessarie a contrastare il riprodursi di situazioni sospette, effettuando un efficace monitoraggio;

garantire, nel flusso delle comunicazioni, il rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti;

trasmettere dati e informazioni concernenti le operazioni sospette ai sensi dell'articolo 10, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2007, effettuando la comunicazione a prescindere dalla rilevanza e dall'importo dell'operazione sospetta in via telematica e senza ritardo alla UIF attraverso il portale INFOSTAT-UIF della Banca d'Italia, previa adesione al sistema di comunicazione on-line e secondo i contenuti e le modalità stabiliti al Capo II del provvedimento UIF del 23 aprile 2018 e successivi eventuali aggiornamenti/modifiche;

essere interlocutore della UIF per tutte le comunicazioni e i relativi approfondimenti, al fine di garantire efficacia e riservatezza nella gestione delle informazioni;

coordinare le misure di formazione e informazione in materia di antiriciclaggio rivolte al personale dell'Ente, ai fini della corretta individuazione degli elementi di sospetto.

Il Gestore ha diritto di accedere a tutta la documentazione relativa alla segnalazione pervenuta e, in ogni caso, utile a svolgere la necessaria verifica e, qualora ne ravvisi la necessità, può sentire tutti gli operatori coinvolti, al fine di raccogliere informazioni sulle fattispecie in esame.

Le comunicazioni alla UIF sono effettuate senza ritardo dal Gestore in via telematica, tramite il portale INFOSTAT-UIF della Banca d'Italia. Il contenuto della segnalazione alla UIF si articola in:

dati identificativi della segnalazione, in cui sono riportate le informazioni che identificano e qualificano la segnalazione;

elementi informativi, in forma strutturata, sulle operazioni, sui soggetti, sui rapporti e sui legami intercorrenti tra gli stessi;

elementi descrittivi, in forma libera, sull'operatività segnalata e sui motivi del sospetto;

eventuali documenti allegati.

Il Gestore mantiene apposito archivio di tutte le segnalazioni ricevute, sia che ad esse consegua o meno la comunicazione alla UIF.

La UIF, la Guardia di Finanza e la Direzione Investigativa Antimafia possono comunque richiedere ulteriori informazioni ai fini dell'analisi o dell'approfondimento investigativo della segnalazione al Gestore e al Comune.

Ai fini della prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, l'UIF ha previsto, con la comunicazione dell'11.04.2022 "Indicazioni per la prevenzione dei rischi connessi all'attuazione del PNRR", di valorizzare l'adempimento degli obblighi antiriciclaggio per consentire la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare.

In particolare, nel valutare eventuali elementi di sospetto, si analizzano le caratteristiche dei soggetti che si relazionano con l'ente, facendo riferimento agli indicatori di anomalia generali e specifici previsti per i settori appalti e contratti pubblici nonché finanziamenti pubblici.

Ai fini della valutazione dei soggetti economici che accedono alle gare di appalto, alle concessioni o agli altri benefici collegati ai fondi del PNRR, è necessario effettuare controlli tempestivi ed efficaci sulla c.d. documentazione antimafia di cui al D. Lgs. n.159/2011 e s.m.i.

In particolare per quanto attiene agli interventi finanziati dal PNRR, è fondamentale l'individuazione corretta del titolare effettivo destinatario dei fondi erogati dall'ente; la mancata pronta individuazione del medesimo deve essere considerata un indicatore di anomalia dell'operazione, con possibile segnalazione all'UIF.

Per individuare il titolare effettivo si deve fare riferimento a quanto indicato nel D. Lgs. n. 231/2007, applicando tre criteri alternativi:

criterio dell'assetto proprietario: è titolare effettivo una o più persone che detengano una partecipazione superiore al 25% del capitale societario (se questa quota societaria superiore al 25% è controllata da un'altra entità giuridica non fisica, si deve risalire nella catena fino a riscontrare il titolare effettivo);

criterio del controllo: è titolare effettivo la persona o le persone che, mediante la maggioranza dei voti o dei vincoli contrattuali, eserciti la maggiore influenza all'interno dei soci della società/azienda;

criterio residuale: non avendo potuto verificare il titolare effettivo con i precedenti criteri, è necessario individuare tale soggetto nella persona che esercita poteri di amministrazione o direzione della società/azienda.

Nel caso di subappalto, le verifiche del titolare effettivo dovranno essere svolte anche nei confronti del subappaltatore.

Così come previsto dall'art. 9, comma 4, del D.L. n. 77/2021, nell'attuazione degli interventi del PNRR le amministrazioni devono assicurare la completa tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse, secondo le indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle finanze; in particolare, la tracciabilità viene effettuata mediante la costante indicazione del CUP e del CIG, ove presente, nonché nell'utilizzo di specifici capitoli di bilancio.

Tutti gli atti e la relativa documentazione giustificativa sono conservati su supporti informatici e sono disponibili per le attività di controllo e di audit. A tal proposito è opportuno garantire al gestore la piena accessibilità alle informazioni e alla documentazione inerente all'esecuzione dei progetti e alla rendicontazione delle spese.

È inoltre stabilito nella comunicazione dell'UIF del 31.05.2022, che le segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio (Sos) connesse all'attuazione del PNRR, sono accompagnate dal codice PN1 al fine di consentire all'UIF di distinguerle da tutte le altre agevolandone la gestione.

MONITORAGGIO E RIESAME DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE DEL PIAO

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il

funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;

il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); si ritiene di stabilire il termine del 30/11/2025, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

In sede di monitoraggio il RPCT può procedere all'inserimento dei dati utili sulla piattaforma ANAC.

Tale piattaforma nasce dall'esigenza di creare un sistema di acquisizione di dati e informazioni connesse alla programmazione e adozione delle misure di prevenzione della corruzione, ma è concepita anche per costituire un supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione delle misure di prevenzione (in quanto il sistema è costruito tenendo conto dei riferimenti metodologici per la definizione dei Piani) e monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure di prevenzione .

Per ciò che attiene all'attività del riesame periodico del sistema di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai fini di una valutazione complessiva del suo funzionamento, si precisa che:

il riesame riguarda tutte le fasi del processo di gestione;

è coordinata dal RPCT;

ha una frequenza almeno annuale, entro il 30.11.2025.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Area (es. Funzionario ed elevata qualificazione, Istruttore, Operatore esperto, Operatore)	Categoria economica ex CCNL (es. B3, C1, D2, etc)	Ruolo (es. istr.amm., funz. resp, istr.cont,...)	Tempo pieno/Part Time (ore)	Settori/Uffici
Funzionario E.Q.	D1	Funzionario	Pieno	Segreteria
Istruttore	C6	Istruttore Amm.vo	Part Time 80%	Commercio
Istruttore	C6	Istruttore Amm.vo	Part Time 80%	Demografici
Istruttore	C6	Istruttore Amm.vo	Pieno	Demografici
Istruttore	C2	Istruttore Amm.vo	Pieno	Demografici
Operatore	A3	Operatore	Part Time 50%	Amministrativa
Funzionario E.Q.	D2	Funzionario	Pieno	Finanziario
Funzionario E.Q.	D4	Funzionario	Pieno	Tributi
Istruttore	C4	Istruttore Econ. Finanz	Pieno	Finanziari
Istruttore	C2	Istruttore Econ. Finanz	Part Time 83,33%	Finanziari
Istruttore	C1	Istruttore Econ. Finanz	Pieno	Finanziaria/Tecnica
Funzionario E.Q.	D6	Funzionario	Pieno	Tecnico
Funzionario E.Q.	D2	Funzionario	Pieno	Tecnico
Istruttore	C2	Istruttore tecnico	Pieno	Tecnico
Operatore Esperto	B4 giur.	Collaboratore tecnico	Pieno	Tecnico
Operatore	A4	Operatore tecnico	Pieno	Tecnico
Funzionario E.Q.	D4 giur.	Funzionario	Pieno	Vigilanza
Istruttore	C1	Agente P-L.	Pieno	Vigilanza
Istruttore	C1	Agente P-L.	Pieno	Vigilanza

3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Principi generali

L'istituto del lavoro agile/smart working è una forma di organizzazione e di esecuzione della prestazione lavorativa volta anzitutto e principalmente a promuovere, per i propri dipendenti, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (work-life balance) in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.

Possono avvalersi del lavoro agile tutti i dipendenti del Comune, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, secondo le condizioni e nei limiti previsti dal presente documento.

Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti dell'Ente, anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione della performance e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative.

In particolare, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza.

I dipendenti che svolgono attività lavorativa in lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali, inclusi i permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è tuttavia possibile effettuare lavoro su turni, trasferte, lavoro svolto in condizioni di rischio. Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive, fatti salvi i casi di reperibilità.

Al dipendente in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, come disciplinate dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il dipendente in lavoro agile è comunque soggetto al codice disciplinare ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.

Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra il dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Condizioni generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali: sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente;

lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'Ente a favore degli utenti;

deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo comunque essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;

sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;

sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;

l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente-lavoratore agile;

il dipendente-lavoratore agile possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata;

le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;

le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici.

Sono escluse dal novero delle attività remotizzabili quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi, oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, commissioni di concorso ecc. Sono considerate, altresì, non remotizzabili le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi del territorio comunale (esempi: attività di notificazione, sopralluoghi in-loco, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.) o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.

Modalità di accesso al lavoro agile e natura dell'Accordo

L'accesso al lavoro agile avviene mediante sottoscrizione di Accordo stipulato in forma scritta fra il dipendente, e il responsabile della struttura di appartenenza del dipendente stesso. L'accordo individuale indica:

Dati anagrafici e professionali del richiedente;

Disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con specifico riferimento alla durata complessiva dell'accordo, indicazione della quantità massima di giornate in lavoro agile fruibili mensilmente attraverso un rinvio al Regolamento vigente;

Strumenti e tecnologie di lavoro e loro impiego;

Forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;

Disposizioni in materia di trattamento dei dati personali;

Garanzie e adempimenti circa la salute e la sicurezza sul lavoro;

Diritti e modalità di recesso;

Modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (limiti e possibilità di controllo a distanza);

Fasce temporali o orario di contattabilità;

Diritto di disconnessione.

L'accordo viene trasmesso all'ufficio personale competente in materia di organizzazione, che lo acquisisce quale addendum al contratto individuale di lavoro di riferimento e per gli adempimenti consequenziali.

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile, previa intesa tra le parti, sarà sempre possibile modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal/dalla lavoratore/lavoratrice, sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione. Resta fermo che in caso di mancato accordo si applica il disposto sul recesso dall'accordo individuale come disciplinato dal Regolamento.

Accordo di lavoro agile: durata, rinnovo, quantità di giornate in lavoro agile

Gli accordi di lavoro agile hanno durata massima di 12 mesi, rinnovabili.

Sono previste fino ad un massimo di 6 giornate mensili, di norma, con almeno un giorno di rientro. Il responsabile/dirigente può eccezionalmente autorizzare il dipendente a fruire di un numero superiore di giornate in lavoro agile rispetto a quelle consentite per venire incontro a particolari esigenze, urgenze o impedimenti del lavoratore a carattere temporaneo, qualora ciò comporti un evidente beneficio per l'Amministrazione.

Nel quadro delle condizioni generali disciplinate dal regolamento, le giornate di lavoro agile fruibili dal dipendente devono essere concordate col responsabile sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa della singola struttura organizzativa, prendendo in considerazione i seguenti criteri:

garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza;

garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura;

tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale della singola struttura organizzativa e della ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili;

tenere conto dell'eseguità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai dipendenti della singola struttura organizzativa.

Requisiti di priorità per la fruizione delle giornate di lavoro agile

Qualora i dipendenti, che hanno già sottoscritto l'accordo, presentino richieste di giornate di lavoro agile in un numero ritenuto organizzativamente non sostenibile nella stessa struttura/settore, si adotteranno i seguenti criteri di preferenza per:

i lavoratori che presentino comprovata condizione di disabilità psico-fisica del lavoratore;

i lavoratori individuati nell'art. 18 comma 3 bis della Legge 81/2017, come modificata dal D. Lgs. 105/2022.

Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile

I luoghi in cui espletare il lavoro agile sono individuati dal singolo dipendente nel pieno rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché sulla riservatezza e la sicurezza dei dati e delle informazioni oggetto di lavoro o di cui si dispone per ragioni di ufficio. Il dipendente, altresì, deve garantire la prestazione del servizio presso la struttura di appartenenza, su richiesta del dirigente/responsabile,

formulata nella giornata lavorativa antecedente (o formulata almeno 24 ore prima) per ragioni organizzative di comprovata indifferibilità, fatti salvi casi di assoluta impossibilità

Al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa nonché permettere le necessarie occasioni di contatto e il coordinamento con i colleghi, il dipendente deve dare garanzia certa, nell'arco della giornata di lavoro agile, di essere contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione a disposizione nella fascia oraria di maggiore compresenza degli operatori, di norma coincidente con l'arco della mattinata. Durante tale fascia di contattabilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile tramite e-mail e/o telefonicamente dagli altri colleghi e responsabili.

Nella fascia di contattabilità il lavoratore/lavoratrice agile può richiedere ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi e dalle norme di legge.

Al di fuori della fascia di contattabilità, il/la lavoratore/lavoratrice non può avvalersi di permessi orari che, per effetto della distribuzione flessibile e discrezionale dell'orario di lavoro, sono incompatibili con questa modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

In ogni caso l'Ente, durante il lavoro agile, riconosce il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e piattaforme informatiche, che opera dalle 20:00 alle 08:00 del mattino successivo.

Su richiesta dell'Amministrazione, per esigenze organizzative e/o gestionali sopravvenute adeguatamente motivate, durante la giornata di lavoro agile il/la dipendente può essere chiamato/a a prestare l'attività lavorativa in presenza presso la sede di lavoro o in altro luogo per esigenze di servizio (sopralluoghi, incontri istituzionali, sedi di formazione e simili).

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il lavoro a distanza dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile/Dirigente, al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, dovranno essere concordate con il proprio Responsabile o Dirigente le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro del lavoratore/lavoratrice a distanza nella sede di lavoro. In caso di ripresa del lavoro in presenza nella sede di lavoro, il/la lavoratore/lavoratrice agile è tenuto/a a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro

Modalità di recesso dall'accordo

L'accordo di lavoro agile può essere risolto:

su richiesta scritta del dipendente;

d'ufficio o su iniziativa del /dirigente responsabile, qualora il dipendente non si attenga alla disciplina contrattuale delle prestazioni di lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori prescrizioni impartite dal suo dirigente/responsabile, oppure per oggettive e motivate esigenze organizzative.

In presenza di un giustificato motivo si può recedere senza preavviso dall'accordo individuale di lavoro a distanza.

Costituiscono cause di recesso per giustificato motivo:

l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;

il mancato adempimento dello specifico obbligo formativo entro il termine indicato nell'accordo;

il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile e definiti nell'accordo.

Per il recesso da parte del dirigente responsabile dei dipendenti è necessario un preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 60 per i lavoratori disabili. Per il recesso da parte del lavoratore agile il preavviso è ridotto a 10 giorni.

Lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale

Al fine di favorire il benessere del dipendente, diminuire la mobilità cittadina in situazione di criticità, limitare o eliminare l'esposizione al rischio e favorire l'adozione di misure di autoprotezione e autotutela, in caso di eventi meteorologici intensi o altri eventi con carattere di calamità naturale, quando la Protezione Civile regionale dirama un messaggio di Allerta Rossa, il dipendente, ad eccezione degli addetti alla Protezione civile, può richiedere l'autorizzazione a fruire di "lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale", esclusivamente nelle giornate di allerta, anche oltre i limiti temporali stabiliti.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Questa sezione riguarda la programmazione strategica delle risorse umane e la strategia di copertura del fabbisogno.

Non sono previsti incrementi della dotazione organica per il triennio 2025/2027 e quindi si conferma la dotazione attuale, come riportato **nell'allegato G**

Inoltre, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili non si prevedono cessazioni di personale nel triennio in oggetto (2025/2027).

3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - Piano della Formazione

PREMESSA

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

Qualsivoglia organizzazione, e in particolar modo quella pubblica, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

L'applicazione di tale principio ha riscontrato negli ultimi anni diverse difficoltà, ed è stato realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di spending review.

La questione della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;

un contesto in rapida evoluzione, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze;

gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

In particolare, lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

Numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.

Senza pretesa di esaustività, in questa sede si richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di:

attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);

salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);

prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);

etica, trasparenza e integrità;

contratti pubblici;

lavoro agile;

pianificazione strategica

Impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali

In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere "finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento

della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”²

La formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico rappresentano imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione, dai quali si attendono significativi elementi di discontinuità in termini di performance.

Coerentemente con questo principio, considerati gli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione legati alle riforme e agli investimenti attivati dal PNRR, tutta la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni promossa dal Piano è funzionale alla sua attuazione, benché non resa obbligatoria da specifiche norme, deve essere intesa come “necessaria”, ovvero indispensabile per il conseguimento di milestone e target.

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico, ed è compito dei responsabili (EQ) gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.

Tali principi sono stati recentemente consolidati con l’emanazione, il 23 gennaio 2025, di una direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, nota come “Direttiva Zangrillo”

La Direttiva stabilisce che la promozione della formazione deve essere uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, il quale assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Il presente Piano mira dunque ad assicurare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, e a realizzare le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppando le competenze e trasformarle in patrimoni dell’intera organizzazione, anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze

Inoltre, va sottolineato come le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze ivi riportate abbiano lo scopo di produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

ANALISI DEL CONTESTO, DEI FABBISOGNI E OBIETTIVI STRATEGICI

Analisi del contesto

Per i dati relativi al contesto e alla struttura organizzativa dell’Ente, si rimanda alla specifica sezione all’interno del Piano integrato di attività e organizzazione.

In relazione alla specifica struttura organizzativa dell’Ente, e in linea con la Direttiva Zangrillo, le unità ad Elevata Qualificazione sono coinvolte nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Tutti i dipendenti dell’Ente, attraverso il confronto con i soggetti sindacali di cui all’articolo 7, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, sono chiamati ad un confronto in relazione alle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell’ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell’obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell’anno, ai sensi dell’articolo 5, comma 3, lettera i) del sopra richiamato Contratto Collettivo.

Analisi dei Fabbisogni Formativi

Sulla base dell’assessment iniziale, sono state identificate le seguenti priorità:

² Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni “*favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l’acquisizione e l’arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base*”

Digitalizzazione dei servizi comunali e transizione al cloud

Gestione delle procedure del PNRR

Competenze in materia di appalti pubblici

Aggiornamento normativo continuo

Obiettivi Strategici

Raggiungimento delle 40 ore annue di formazione per dipendente

Miglioramento della capacità di gestione dei fondi PNRR

Sviluppo delle competenze in materia di transizione ecologica

Organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;

adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;

progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa "in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'Ente";

accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati;

adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione. In tale ambito l'Ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2025/2027 sono:

sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;

garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;

rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i responsabili di settore;

programmare percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;

sostenere le misure previste dalla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente PIAO;

supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;

predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;

dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;

dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione, ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.

In particolare l'Amministrazione riconosce l'importanza strategica del sostegno formativo dell'eventuale personale neo assunto, stanziando apposite risorse per tale finalità riconosciuta a tutti gli effetti come investimento.

Si condivide l'assunto della Presidenza del Consiglio dei Ministri secondo la quale:

per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;

per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Su questa base, in relazione alle esigenze che perverranno dai responsabili di settore e previa informazione ed eventuale confronto con i soggetti sindacali si indicano i seguenti temi:

trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
privacy;
contabilità pubblica;
organizzazione e gestione delle risorse umane;
appalti pubblici;
informatica.

L'attuazione del Piano di formazione è affidata, innanzi tutto, al Segretario Comunale nonché a tutti i Responsabili, cui è affidato, tra l'altro, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita. In questa prospettiva, la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance di tutti Responsabili come indicato nella sezione performance del presente PIAO.

L'Ente deve garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno.

La definizione degli obiettivi formativi da parte dei singoli Responsabili deve essere condotta a partire dalla identificazione delle competenze richieste ai dipendenti per essere efficaci nella propria prestazione lavorativa e dalla costruzione di un modello di competenze e deve prevedere la mappatura dei principali gap di competenza da colmare.

Ai soli fini del raggiungimento degli obiettivi di formazione, sono riconosciuti validi sia i corsi di formazione in presenza sia quelli da remoto (webinar) indipendentemente dal fatto che rilascino o meno un attestato di formazione. In mancanza dell'attestato rilasciato dal soggetto formatore, infatti, possono essere prodotti a cura del dipendente che partecipa al corso di formazione dichiarazioni sostitutive contenenti l'oggetto del corso di formazione, il nominativo del docente, il giorno in cui si è seguito il corso, l'orario di inizio e l'orario di conclusione. Tali dichiarazioni acquisite dall'ufficio personale, verranno inserite nel fascicolo del dipendente. Il certificato rilasciato dall'ente formatore rimane l'unico documento provante l'attività formativa obbligatoria tra qui quella inerente la sicurezza del lavoro, l'anticorruzione e trasparenza, nonché quella relativa alla competenza digitale.

In particolare la formazione digitale, che viene offerta ai dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus (a cui il Comune di Sant'Antonino di Susa è iscritto nell'anno 2023) è finalizzata al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale (effettuato dai dipendenti sulla piattaforma Syllabus) per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA". Sarà cura del Responsabile della transizione digitale operare in modo tale da assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

I corsi di formazione verranno attivati tenendo conto dei principi di pari opportunità fra tutti i lavoratori e nell'ambito delle risorse finanziarie resi disponibili nei documenti di programmazione finanziaria.

Per l'anno 2025 la somma a disposizione è pari € 1.000,00.

MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE (LAUREATO E NON)

Oltre all'attivazione di corsi di formazione, sia in presenza che in modalità webinar, durante l'orario lavorativo, l'Ente assicura il rispetto di quanto previsto dall'articolo 47 del CCNL del 16/11/2022, e in particolare del comma 2 del citato articolo, che prevede, per i lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione (compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno, la possibilità di accedere a congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio.

VALENZA DELLA FORMAZIONE AI FINI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo Responsabile e, nel caso dei titolari di incarico di E.Q., indicati in accordo con il Segretario Comunale, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento. Come previsto nella direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come "la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse".

COSTO DELLA FORMAZIONE

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.