



Città di Nichelino

Città Metropolitana di Torino

PIAO 2025-2027

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

INDICE

SEZIONE 1	6
ANAGRAFICA E CONTESTO	6
1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione	6
1.2 Analisi di contesto esterno/interno	7
1.2.1 Contesto esterno	7
1.2.2 Contesto interno	13
1.3 Misurazione del rischio corruzione	14
SEZIONE 2	18
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	18
2.1 Valore pubblico	18
2.1.1 Definizione e dimensioni del valore pubblico	19
2.1.2 Valore pubblico nella programmazione strategica e operativa	21
2.2 Performance	30
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	39
2.3.1 Soggetti e compiti previsti dalla strategia comunale di prevenzione dei rischi corruttivi, di riciclaggio dei proventi illeciti e finanziamento del terrorismo	41

2.3.2 Mappatura dei processi	44
2.3.4 Programmazione degli interventi per il trattamento dei rischi corruttivi	53
2.3.5 Programmazione della trasparenza	71
2.3.6 Predisposizione, approvazione e pubblicazione del documento di programmazione	74
SEZIONE 3	75
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	75
3.1 Struttura organizzativa	75
3.2 Piano della formazione	83
3.3 Organizzazione del lavoro agile	93
3.4 Piano del fabbisogno di personale	94
SEZIONE 4	102
MONITORAGGIO	102
4.1 La programmazione del monitoraggio	102
4.2 Monitoraggio delle misure a presidio dei fenomeni corruttivi e di riciclaggio	103
4.3 Monitoraggio sulla trasparenza	106
4.4 Monitoraggio integrato del PIAO	107

Allegati:

- **Allegato 2.2.1 - Piano degli obiettivi e delle performance**
- **Allegato 2.2.2 - Protocollo operativo per l'inclusione persone LGBT**
- **Allegato 2.2.3 - Piano uguaglianza di genere 2023-2025**
- **Allegato 2.2.4 - Piano delle azioni positive**
- **Allegato 2.3.1 - Catalogo dei rischi corruzione e trasparenza**
- **Allegato 2.3.2 - Pubblicazione delle informazioni nella Sezione "Amministrazione trasparente" sito istituzionale Città di Nichelino**

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) rappresenta il nuovo strumento di programmazione previsto per le pubbliche amministrazioni con l'obiettivo di superare la frammentazione degli strumenti fino ad oggi utilizzati.

Il PIAO è stato introdotto dall'articolo 6, D.L. n. 80/2021, recante: "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Tale disposizione lo ha reso obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 (cinquanta) dipendenti, con esclusione delle scuole d'ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

Il PIAO è adottato nel rispetto delle vigenti discipline di settore ed assorbe e razionalizza i principali atti di pianificazione e programmazione dell'amministrazione pubblica.

Il PIAO ha durata triennale ed è aggiornato annualmente, definendo:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del Capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, D. Lgs. n. 165/2001), gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, come declinata dal D.Lgs. n.33/2013, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla Legge n.190/2012 e dagli indirizzi adottati da ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione - delibera del 13 gennaio 2023, n.7;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Nel presente documento programmatico, convergono alcuni dei principali documenti di programmazione dell'Ente.

- a) Piano della Performance, con riferimento alla sezione strategica ed operativa del DUP che identifica gli obiettivi di valore pubblico;
- b) Piano della Performance, redatto in base agli indirizzi del DUP e degli obiettivi di sviluppo e mantenimento degli standard organizzativi ed operativi previsti dai diversi servizi in conformità al Bilancio di previsione;
- c) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- d) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- e) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), aggiornata in base alle linee guida approvate con il DUP e nel rispetto dei limiti di spesa autorizzati dal Consiglio comunale;
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP);
- g) Piano della Formazione

Il PIAO così come stabilito dal Decreto ministeriale n.132/2022 e dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, si compone di quattro sezioni e da Allegati al PIAO.

Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione" dove sono riportati i dati identificativi del Comune di Nichelino e l'Analisi di contesto esterno/interno, che evidenziano le caratteristiche strutturali interne e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", che individua i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, definiti in coerenza con le linee programmatiche di mandato e della Sezione strategica ed operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP): il Piano della performance, con la specifica degli obiettivi di digitalizzazione e quelli per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: L'individuazione dei Rischi corruttivi e della trasparenza, posti a presidio dell'integrità dell'Ente".

Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", che descrive la struttura organizzativa dell'Ente (Sottosezione 3.1), il suo stato di salute, il Piano della

formazione (Sottosezione 3.2), l'Organizzazione del lavoro agile in coerenza con le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Contrattazione collettiva nazionale (Sottosezione 3.3), il Piano triennale dei fabbisogni di personale (Sottosezione 3.4).

Sezione 4 "Monitoraggio", con indicazione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio delle precedenti sezioni.

Allegati al PIAO, con indicazione dei documenti citati come allegato.

SEZIONE 1

ANAGRAFICA E CONTESTO

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

La scheda contiene i dati identificativi del Comune di Nichelino

Denominazione Amministrazione: **Comune di Nichelino**

Indirizzo: **Piazza Di Vittorio, 1**

Codice fiscale/Partita IVA: **01131720011**

Rappresentante legale: **Sindaco Giampietro TOLARDO**

Telefono: **(+39) 011 68191**

Fax: **011 6819572**

Sito internet: <http://www.comune.nichelino.to.it/>

Facebook https://www.facebook.com/Cittanichelino/?locale=it_IT

PEC: _protocollo@cert.comune.nichelino.to.it

1.2 Analisi di contesto esterno/interno

1.2.1 Contesto esterno

Dati territoriali e strutture presenti

Il Comune di Nichelino si estende su una superficie di 20,64 Km², nella scheda il dettaglio della distribuzione territoriale anche di strade e servizi pubblici locali

	2020	2021	2022	2023
Frazioni geografiche	1	1	1	1
Superficie totale del Comune (mq)	20.640.000	20.640.000	20.640.000	20.640.000
Superficie urbana (mq)	11.390.000	11.390.000	11.390.000	11.390.000
Lunghezza delle strade esterne (km)	20	20	20	20
Lunghezza delle strade interne centro abitato (km)	123	123	123	123
Rete fognaria - Bianca	56,4	56,4	56,4	56,4
Rete fognaria - Nera	64,15	64,15	64,15	64,15
Rete fognaria - Mista	33	33	33	33
Rete acquedotto	92	92	92	92
Aree verdi, parchi, giardini	122,5	122,5	122,57	122,6
Rete gas	103	103	103	103

La tabella che segue propone le principali informazioni riguardanti le infrastrutture della comunità, nell'attuale consistenza, distinguendo tra strutture scolastiche, mense, impianti sportivi e punti luce comunali.

	2020	2021	2022	2023
Impianti sportivi	23	23	23	23
Mense scolastiche	1	1	1	1
Mense scolastiche - N. di pasti offerti	366.453	382.186	407.307	410.877
Punti luce illuminazione pubblica	7154	6562	6571	6571
Raccolta rifiuti (q)	206434,61	218877,49	210330,67	217834,59
Asili nido	4	4	4	4
Asili nido - Posti	252	252	186	207
Scuole dell'infanzia	9	9	9	8
Scuole dell'infanzia - Posti	841	841	1033	1016
Scuole primarie	9	9	9	9
Scuole primarie - Posti	1941	1941	1872	1790
Scuole secondarie di primo grado	4	4	4	4
Scuole secondarie di primo grado - Posti	1326	1326	1248	1231

Dati anagrafici

I dati acquisiti dal portale ISTAT <http://dati.istat.it/> testimoniano, nell'ultimo triennio una popolazione della Città di Nichelino che ha subito una costante diminuzione, riducendosi dalle 46.957 unità nel 2020 alle 46.098 unità del 2023.

	2020	2021	2022	2023
Popolazione inizio periodo	46.957	46.512	46.458	46.269
Nati vivi	268	288	294	260
Morti	603	537	600	507
Immigrati da altri comuni	1.151	1.271	1.430	1.296
Emigrati in altri comuni	1.242	1.253	1.363	1.257
Immigrati dall'estero	79	115	150	118
Emigrati all'estero	69	61	72	81
Popolazione al 31 dicembre	46.512	46.458	46.269	46.098

L'età media dei residenti è di 48 anni ed è così suddivisa come da tabella sotto rappresentata per fasce d'età.

	2020	2021	2022	2023
Età prescolare 0-6 anni	2.433	2.345	2.251	2.154
Età scolare 7-14 anni	3.535	3.486	3.425	3.269
Età d'occupazione 15-29 anni	6.712	6.827	6.903	7.040
Età adulta 30-64 anni	21.912	21.813	21.673	21.556
Età senile > 64 anni	11.920	11.987	12.017	12.079
Totale	46.512	46.458	46.269	46.098

Contesto economico e sociale

Dalle analisi effettuate dalla Camera di Commercio di Torino, emerge che nell'area metropolitana torinese il numero delle imprese cresce per il terzo anno consecutivo, dopo oltre un decennio di calo ininterrotto, registrando un tasso di crescita pari allo 0,67%.

Alla fine dell'anno 2022 il tessuto imprenditoriale nichelinese, si compone di 2.673 sedi d'impresa e seguendo il medesimo trend dell'area metropolitana, è stato investito nell'ultimo decennio dalla crisi del settore manifatturiero dell'area torinese, vivendo una trasformazione dal modello industriale ad una transizione verso un'economia di servizi.

Nella città di Nichelino il settore del commercio si conferma il primo settore per consistenza (764), seguito dai servizi alle imprese (600) e dal settore delle costruzioni (503), quest'ultimo sostenuto dai bonus governativi, mentre fanalini di coda sono i settori della manifattura, del turismo e dell'agricoltura.

Dalla ricerca dell'Università di Torino "Welfare Nichelino 2018-2020", si registra una forte mobilità in uscita dei residenti, più del 30% (circa 15.000 persone) studiano o lavorano fuori dei confini comunali, mentre il flusso in ingresso si riduce a circa 6.700 persone, pari al 14% della popolazione.

Il reddito pro-capite acquisito dalle dichiarazioni 2022 presentate all'Agenzia delle Entrate evidenziano essere 33.602 i contribuenti di Nichelino, registrando un reddito medio pari a 19.817 euro.

Analizzando la distribuzione pluriennale delle attivazioni dei contratti per settori economici e, in particolare negli ultimi cinque anni, si evidenzia quanto segue:

- i contratti a tempo indeterminato aumentano nei settori dell'industria, nelle costruzioni, nel commercio nel turismo e nei servizi;
- i contratti a tempo determinato aumento nei settori dell'industria e dei servizi mentre registrano un calo nei settori dell'industria, delle costruzioni, del commercio, della logistica e del turismo;
- i contratti di apprendistato aumentano principalmente nel settore delle costruzioni mentre diminuiscono sensibilmente nell'industria.

Per quanto concerne il mercato immobiliare, nonostante sia caratterizzato da valori medi più bassi rispetto ai Comuni limitrofi, si registra un andamento negativo nell'ultimo decennio, soprattutto nel settore della compravendita.

Alta la percentuale di presenza femminile nel mercato del lavoro, superiore alla media dell'area metropolitana anche se si tratta generalmente d'impieghi poco qualificati, localizzati nei segmenti più bassi del settore terziario.

In aumento le famiglie a doppio reddito, fattore che comporta la necessità di conciliare il lavoro con gli impegni e i carichi di responsabilità familiari.

Il rapporto tra popolazione giovane e anziana è in linea alla media regionale, con una fortissima accelerazione del tasso di invecchiamento nell'ultimo decennio che presuppone la necessità di garantire migliori servizi sanitari e strumenti di welfare.

Presenza di criminalità organizzata e/o fenomeni d'infiltrazione di stampo mafioso

La relazione sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2024, presentata dal Ministro dell'Interno al Parlamento, il 27 maggio 2025, relativa all'analisi sui fenomeni di criminalità organizzata di stampo mafioso, evidenzia un quadro tendenzialmente immutato in ordine al variegato contesto criminale piemontese.

Per quanto concerne la criminalità organizzata di tipo mafioso, la 'ndrangheta risulta quella più incisiva, come più volte documentato da numerose sentenze, molte delle quali già passate in giudicato.

In ambito provinciale l'organizzazione criminale, oltre ad essere impegnata nelle attività illecite nel settore del narcotraffico, delle estorsioni, dell'usura, nel reimpiego di capitali illeciti in diversificate attività produttive e commerciali, condizionando gli equilibri economici e, talvolta, politici locali.

La 'ndrangheta, così come tutte le organizzazioni per delinquere di stampo mafioso, mira ad inquinare l'economia legale, attraverso operazioni di riciclaggio dei proventi illeciti, con particolare interesse agli affidamenti pubblici. Sono prevedibili, pertanto, importanti investimenti criminali nella società, soprattutto alla luce delle ingenti risorse economiche collegate ai progetti per il rilancio dell'economia nazionale resi disponibili dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e destinati agli enti locali come soggetti attuatori.

Prendendo spunto dal documento ANAC del 16 marzo 2021, "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza", uno degli elementi territoriali che costituiscono una propensione alla corruzione è identificato in un fattore geograficamente identificato che varia con continuità nello spazio.

Nello specifico, due territori tra loro limitrofi, tenderanno ad avere abitudini, consuetudini e costumi simili, i quali presumibilmente porteranno a loro volta ad una simile propensione alla corruzione (c.d. proxy del fenomeno).

In merito, molte le operazioni che nell'ultimo decennio hanno coinvolto il territorio piemontese, hanno interessato in particolare un comune limitrofo, Moncalieri (TO): in questo territorio, le indagini di polizia e magistratura, hanno individuato la presenza di una "locale" di 'ndrangheta istituita dalla famiglia URSINO di Gioiosa Ionica (RC) unitamente ad alcuni affiliati agli URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) e agli AQUINO-COLUCCIO di Marina di Gioiosa Ionica (RC).

Nel 2020 un soggetto residente a Moncalieri, era stato condannato dal Tribunale di Torino alla pena di anni 7 di reclusione e al sequestro di 10 immobili, 1 società operante nel commercio all'ingrosso di autovetture e diversi rapporti creditizi per un valore di oltre 1 milione di euro.

Il 3 luglio 2023, a carico dello stesso soggetto, originario di Sant' Onofrio (VV), con un'operazione della Guardia di finanza di Torino ha dato esecuzione ad un decreto di sequestro preventivo di beni, rispetto al quale è stata accertata la contiguità con i sodalizi 'ndranghetisti insistenti nel comune di Carmagnola.

Il territorio di Nichelino, è stato invece interessato nel 2011 dall'operazione denominata Minotauro-Pioneer, che ha portato al sequestro di alcuni locali utilizzati

come centro estetico, poi confiscati al proprietario, imputato d'averne riciclato proventi illeciti dell'associazione criminale appartenente alla cosca SPAGNOLO di Ciminà: i locali confiscati sono poi stati assegnati al Comune come sede dell'Associazione locale che ha fondato la "Casa dei diritti".

Nel 2015, un altro maxi blitz contro la 'ndrangheta attiva nel torinese, operazione denominata "Hunters", dal nome della via dove sono residenti alcuni degli arrestati, "via Cacciatori" a Nichelino, condotta dalla Squadra Mobile e dal Servizio Centrale Operativo (Unità indagini Patrimoniali) della Polizia di Stato, ha smantellato una fitta organizzazione, gestita da soggetti affiliati alla 'ndrangheta calabrese e responsabili dei reati di traffico di stupefacenti, usura e intestazione fittizia di beni, guadagni illeciti che servivano per mantenere alcuni detenuti in carcere a seguito dell'operazione Minotauro.

Al quadro criminale già menzionato, s'aggiunge la forte presenza sul territorio comunale di soggetti di etnia sinti, che in talune circostanze, hanno svolto una funzione servente e sussidiaria nei confronti della criminalità organizzata, specie nel reperimento delle armi da fuoco, munizioni ed esplosivi.

Tutte le indagini eseguite in Piemonte, hanno evidenziato il coinvolgimento di rappresentanti politici, accertando come soggetti candidati alle competizioni elettorali, consci del potere acquisito dai soggetti affiliati o contigui ai sodalizi mafiosi nei confronti di parte della popolazione, abbiano cercato apertamente il loro appoggio per un risultato elettivo positivo, così come è stata spesso osservata la commistione tra esponenti della criminalità calabrese e rappresentanti dell'imprenditoria locale.

Con riferimento alla criminalità straniera, si registra la presenza di gruppi delinquenziali di origine africana (in particolare nigeriana), albanese e romena, particolarmente attivi in diversificati settori di competenza. La criminalità albanese, specificamente, risulta stabilmente presente in Piemonte, spesso in sinergia con organizzazioni di altre matrici, in special modo la 'ndrangheta, privilegiando il settore del narcotraffico, il favoreggiamento e lo sfruttamento della prostituzione e i reati predatori.

Per ciò che concerne la criminalità di nazionalità romena, questa pare prevalentemente esprimersi sia sotto forma di microcriminalità riferibile a singoli soggetti specializzati in reati predatori, sia per mezzo di più complesse organizzazioni criminali. Ad una di queste, proprio nel torinese, nel recente passato è stato contestato (per la prima volta in Italia) il reato di associazione di tipo mafioso.

Reati di riciclaggio, corruzione, concussione e peculato

Nel triennio 2020-2022 due episodi di corruzione hanno fortemente scosso la Città e la macchina comunale nel suo complesso. Nell'anno 2020, l'operazione condotta dai Finanziari del Nucleo di Polizia Economico-Finanziaria Torino e coordinata dalla locale Procura della Repubblica, ha portato all'arresto di un funzionario comunale per presunte irregolarità mirate ad agevolare un'impresa nell'affidamento delle attività di sanificazione e disinfezione d' immobile del Comune, in relazione all'emergenza sanitaria.

Nell'anno 2022, si è verificato l'evento maggiormente impattante in termini d'integrità per il Comune di Nichelino, consistente nell'arresto di un funzionario in servizio presso l'Area tecnica. A quest'ultimo veniva contestato dalla Procura della Repubblica di Torino, un presunto giro di favori e omaggi, erogati dal titolare della catena del commercio cinese, finalizzata a danneggiare le attività economiche concorrenti. Nella stessa indagine erano stati indagati funzionari pubblici dei comuni limitrofi di Moncalieri, Orbassano, Rivalta di Torino e Trofarello.

Entrambe i funzionari comunali coinvolti nelle vicende degli anni 2020-2022 sono stati sottoposti a misure restrittive della libertà personale e sospesi dal servizio con privazione della retribuzione.

L'Amministrazione ha disposto la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, in osservanza delle disposizioni contenute all'articolo 55-ter, D.lgs. n.165/2001 e articolo 62 CCNL del 21 maggio 2018.

1.2.2 Contesto interno

Per l'analisi del contesto interno occorre selezionare quelle informazioni ed i dati che sono funzionali a rappresentare l'organizzazione dell'Ente, evidenziando i dati relativi all'organico, alle caratteristiche organizzative e alla gestione dei processi che possono influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione.

Pertanto, vanno considerati:

- distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite;
- qualità e quantità di personale;
- risorse finanziarie di cui dispone l'Ente;

- rilevazione di fatti corruttivi interni;
- esiti dei procedimenti disciplinari conclusi;
- segnalazioni di whistleblowing.

Per un'analisi puntuale della struttura organizzativa, si rinvia alla Sezione 3 del PIAO, "Organizzazione e Capitale Umano", sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa e alla pagina web del sito istituzionale.

1.3 Misurazione del rischio corruzione

Circa la misurazione del rischio corruzione è stato messo in atto da ANAC un progetto che, sulla base di dati statistici, rende disponibili degli indicatori in grado di stabilire e misurare il rischio corruzione.

Attraverso la funzione "*Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza*", presente sul portale ANAC è possibile effettuare una valutazione territoriale, in grado di guidare il RPCT alla programmazione delle misure di presidio.

Lo strumento nasce con l'obiettivo di calcolare in maniera scientifica la misurazione del fenomeno corruttivo, basandosi su elementi oggettivi.

Nello specifico, utilizzando informazioni contenute in varie banche dati, sono stati individuati una serie d'indicatori che quantificano il rischio che si possano verificare eventi corruttivi.

Gli indicatori sono stati individuati attraverso l'analisi dei dati dell'anno 2022, relativi a 745 comuni con popolazione uguale o superiore a 15.000 abitanti, dati non tutti aggiornati a causa di ritardi riportati dalle diverse fonti amministrative attraverso le quali è alimentato il portale ANAC.

Nello specifico gli indicatori per la misurazione e contrasto della corruzione sono suddivisi in tre aree tematiche:

INDICATORI DI CONTESTO (49 indicatori) suddivisi in quattro categorie:

- 1) criminalità,
- 2) istruzione,
- 3) economia e territorio,
- 4) capitale sociale.

INDICATORI APPALTI (17 indicatori) relativi a dati presenti nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici – BDNCP, gestita da ANAC.

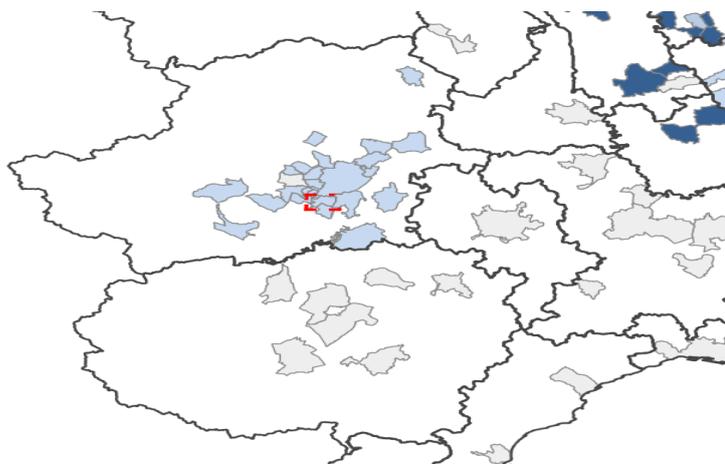
INDICATORI COMUNALI (5 indicatori):

- 1) rischio di contagio,
- 2) scioglimento per mafia,
- 3) addensamento sottosoglia,
- 4) reddito imponibile pro capite,
- 5) popolazione residente.

Da una visione nazionale degli indicatori, aggiornati all'anno 2019, è possibile effettuare attività di bechmarking tra i Comuni campione, che sono stati suddivisi in classi attraverso il calcolo dei quintili; pertanto, suddivisi in territori aventi classi di valore da 1 a 5 a seconda del valore di rischio.

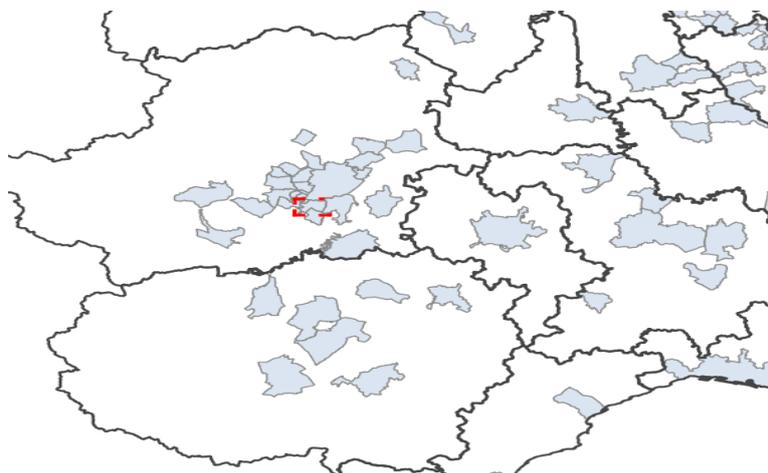
Rischio contagio

Rileva la frequenza dei casi di corruzione nei comuni limitrofi della medesima provincia, basandosi sulla teoria del "*contagion effect*", secondo la quale, un fenomeno sociale si diffonde in maniera epidemica in un determinato contesto territoriale. Relativamente al territorio della Città di Nichelino, evidenziato con un quadrante rosso, il valore dell'indicatore è pari a 0,04 ed il quintile è il 2.



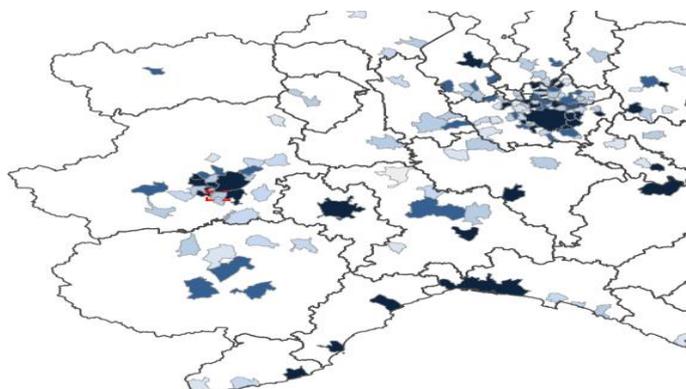
Scioglimento per mafia

Misura se il comune oggetto d'analisi, è stato interessato ovvero ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia, relativamente al territorio nichelinese, evidenziato con un quadrante rosso, il valore dell'indicatore è 0,00 ed il quintile del Comune di Nichelino è quindi 1.



Addensamento sottosoglia

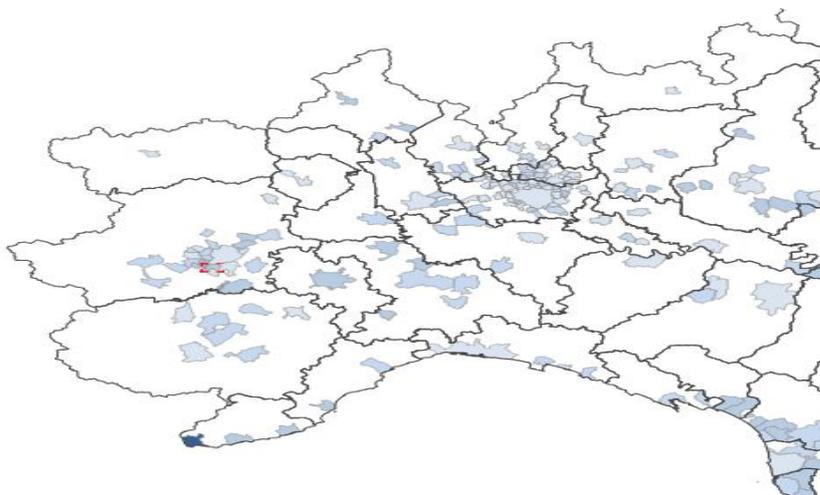
La finalità è quella di calcolare il grado di addensamento degli appalti sottosoglia, che potrebbe evidenziare l'anomalia, c.d. *contract splitting*, ricorrendo cioè a frazionamenti per agevolare affidamenti diretti per eludere il confronto concorrenziale: misura il rapporto tra gli appalti compresi tra 20.000 e 39.999 euro e quelli superiori ai 40.000 euro. Relativamente al territorio nichelinese, evidenziato con un quadrante rosso, il valore dell'indicatore è 0,71 ed il quintile è il 3.



Reddito imponibile pro-capite

Rapporto tra reddito imponibile a livello comunale e numero di cittadini residenti, misurando il livello di benessere socioeconomico del territorio s'individua un valore indirettamente legato alla qualità istituzionale: l'ipotesi è che a maggiori livelli di reddito sia associato un minor rischio di corruzione.

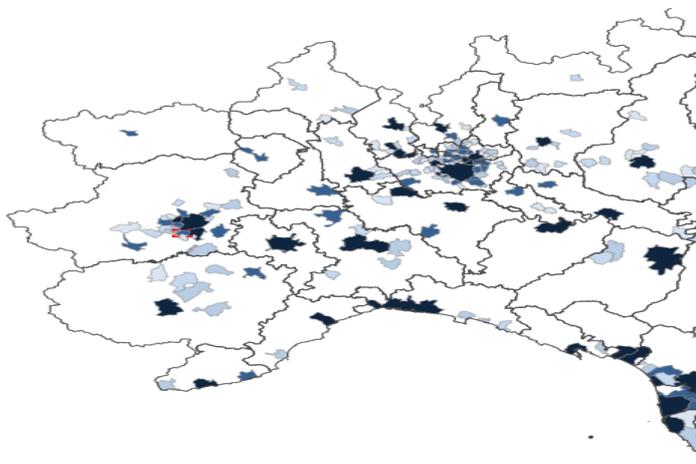
Il reddito imponibile medio degli abitanti del Comune di Nichelino, evidenziato con un quadrante rosso, è pari a 19.817 euro ed il quintile pari a 3.



Popolazione residente

Individua una misura indiretta collegata alla dimensione e complessità organizzativa del comune, teorizzando che ad una maggiore e più articolata amministrazione sia associato un maggior rischio di corruzione.

Relativamente al territorio nichelinese, evidenziato con un quadrante rosso, la popolazione al 1° gennaio era pari a 45.762 ed il quintile è il 4.



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

L'articolo 3, comma 1, lettera a), D.M. n.132/2022, indica che questa sottosezione sono definiti:

- 1) risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria;
- 2) modalità e azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- 4) obiettivi di Valore pubblico generato dall'azione amministrativa.

In questa sottosezione, coerentemente con le previsioni del D.M. 132/2022, sono descritti gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'azione amministrativa per la creazione di valore pubblico in coerenza con gli altri indirizzi di governo dell'ente e con i documenti di programmazione finanziaria.

Si esplicita altresì la modalità di rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile indicate dai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030 e dagli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL.

La sottosezione si completa con l'individuazione delle misure per realizzare l'accessibilità digitale all'Ente, nonché con l'individuazione delle procedure da semplificare e reingegnerizzare.

2.1.1 Definizione e dimensioni del valore pubblico

Il significato dell'espressione "valore pubblico" ha trovato una sua prima definizione nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2017, secondo le quali il valore pubblico può essere definito come: **"il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza"**, cioè come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici e non, che perseguono questo traguardo mobilitando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, etc.).

Il valore pubblico rappresenta quindi l'insieme degli effetti positivi, sostenibili e duraturi sulla vita sociale, economica e culturale di una comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholders.

Il concetto di valore pubblico è stato ripreso con l'istituzione nel 2021 del PIAO, per il quale il valore pubblico viene individuato attraverso una selezione di politiche dell'Ente che siano in grado di generare impatti (c.d. outcome) anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile Sustainable Development Goals (SDG) dell'Agenda ONU 2030 ed agli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) elaborati da ISTAT e CNEL.

Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022 di attuazione del PIAO, all'art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce infine il valore pubblico come **"l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"**.

Nell'attuazione operativa il concetto di valore pubblico è stato poi definito e declinato in un duplice significato: valore pubblico in senso stretto e valore pubblico in senso ampio.

I riferimenti per la creazione di valore pubblico in senso stretto, inteso come incremento del benessere di una comunità, sono rinvenibili in generale nella Sezione strategica del D.U.P., rispetto alla quale si devono individuare, attraverso gli strumenti di programmazione dell'Ente, le politiche e le attività idonee a creare impatti sulle dimensioni del B.E.S. e degli S.D.G.

A questo significato se ne può però aggiungere anche un altro, quello di valore pubblico in senso ampio, nel quale il valore pubblico si riferisce agli impatti in termini di miglioramento delle condizioni interne dell'Amministrazione presso la quale lo stesso viene prodotto. Il valore pubblico non fa quindi solo esclusivamente riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini ed imprese, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto; non presidia solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa") ma anche il "come".

Nel senso sopra indicato quindi il valore pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni). Il valore pubblico è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

Per proteggere il valore pubblico generato, è inoltre necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale così come evidenziato nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza". In questo senso se le attività dell'Ente hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono considerate essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione; ciò è stato perseguito predisponendo obiettivi ed interventi per la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi o di mala gestione.

In quest'ottica quindi, la prevenzione della corruzione è stata considerata come dimensione del valore pubblico. Essa ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ente, persegue obiettivi di imparzialità e trasparenza e riduce gli sprechi, orientando correttamente l'azione amministrativa.

Il valore pubblico può essere generato programmando obiettivi esecutivi specifici che migliorino le performance dell'Amministrazione in termini di efficienza ed efficacia sulla base di parametri qualitativi, quantitativi, economico finanziari e gestionali. Un ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, quando:

- ✓ i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (**IMPATTO**);

- ✓ i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (**EFFICACIA**) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- ✓ impiega in modo sostenibile e tempestivo (**EFFICIENZA**) le risorse umane, economico finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli impatti;
- ✓ i risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli dipendenti (**PERFORMANCE**) sono funzionali alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti.

2.1.2 Valore pubblico nella programmazione strategica e operativa

Il riferimento primario di individuazione del "Valore pubblico" è costituito dai documenti di pianificazione e programmazione istituzionali ed in primo luogo dalle Linee programmatiche di mandato, che fissano gli indirizzi e gli obiettivi fondamentali dell'azione di governo dell'Ente nel corso del mandato amministrativo.

Le linee di mandato rappresentano la cornice di riferimento per il processo di pianificazione strategica, che si prefigge l'obiettivo di creare valore pubblico nel medio-lungo termine, attraverso il miglioramento del livello complessivo di benessere economico, sociale e ambientale dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders locali. La visione definita dalle linee programmatiche di mandato 2021/2026 viene declinata in obiettivi strategici ed operativa dal Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Se.S.) e operativa (Se.O.). Il D.U.P. è a sua volta il presupposto per l'approvazione del Bilancio di previsione, che individua e destina le risorse per la realizzazione dei programmi, e del Piano Esecutivo di Gestione, che assegna le risorse ai responsabili dei programmi.

Il Consiglio comunale con propria deliberazione n. 16 del 20/0/2025 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 e con propria 2deliberazione n. 17 del 20/02/2025 ha approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027.

Per quanto concerne il PIAO gli obiettivi strategici individuati nella Se.S. del Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (**outcome finale**) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato, nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'ente locale. Gli obiettivi operativi rappresentati nella Se.O. del

Documento Unico di Programmazione costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici nel breve/medio periodo. Gli obiettivi esecutivi/gestionali, riportati in allegato alla sottosezione 2.2 "Performance" (All. B Piano della performance), rappresentano gli obiettivi di performance assegnati a tutte le Aree dell'ente.

Il ciclo delle performance della Città di Nichelino prevede l'integrazione tra i livelli di programmazione strategica e operativa: gli indirizzi e obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione Sezione Strategica (Ses) e Sezione Operativa (SeO) sono esplicitamente collegati alle risorse finanziarie all'interno del Documento Unico di Programmazione e agli obiettivi operativi del Piano degli obiettivi/Piano performance.

Le linee programmatiche, approvate con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 20 Febbraio 2025 sono organizzate in ambiti su cui l'Amministrazione comunale ha deciso di intervenire nel corso del mandato e sono declinate negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione, articolate in quattro punti cardinali e diciotto aree strategiche.

QUATTRO PUNTI CARDINALI

1 - SVILUPPO ECONOMICO E AUMENTO DELL'OCCUPAZIONE

Nuova cabina di regia permanente per lo sviluppo economico e imprenditoriale di Nichelino e dei Comuni limitrofi

2 - CREAZIONE DELLA "FONDAZIONE CULTURA NICHELINO" E DI "NICHELINO CITTÀ DI CULTURA"

La Cultura e il Turismo come asset centrali per una Nichelino Città Europea

3 - PIANO STRAORDINARIO PER L'EMERGENZA AMBIENTALE

Realizzazione comunale dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

4 - NICHELINO CITTÀ SOCIALE: POLITICHE DAL BASSO E CREAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI FONDIARIE

Innovare le politiche sociali di inclusione tramite progetti che restituiscono autonomia ai cittadini

Le diciotto aree strategiche sono:

1 - SANITA' PUBBLICA

2 - POLITICHE SOCIALI E WELFARE

3 - TUTELA DEL PATRIMONIO EDILIZIO SCOLASTICO

- 4 - CULTURA, GRANDI EVENTI E TURISMO**
- 5 - DIFFUSIONE DELLO SPORT DI BASE E AGONISTICO**
- 6 - POLITICHE GIOVANILI**
- 7 - LAVORO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE**
- 8 - LEGALITÀ, TRASPARENZA E LOTTA ALLE MAFIE**
- 9 - COMMERCIO DI VICINATO E ARTIGIANATO**
- 10 - PARI OPPORTUNITA'**
- 11 - POLITICHE ANIMALISTE**
- 12 - AMBIENTE E GESTIONE RIFIUTI**
- 13 - AGRICOLTURA**
- 14 - URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA**
- 15 - TRASPORTI E VIABILITA'**
- 16 - LAVORI PUBBLICI**
- 17 - MANUTENZIONE ORDINARIA E PIANI STRAORDINARI**
- 18- INNOVAZIONE DEGLI UFFICI COMUNALI E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

Sulla base delle linee programmatiche di mandato 2021/2026, approvate dal Consiglio comunale nella seduta del 24/03/2022, in continuità con le precedenti programmazioni, il DUP 2025/2027 individua i seguenti nove obiettivi strategici.

Obiettivo strategico 1 - La città ed il territorio

Obiettivo strategico 2 - Welfare comunale

Obiettivo strategico 3 - Cultura istruzione ed educazione

Obiettivo strategico 4 - Sport

Obiettivo strategico 5 - Lavoro

Obiettivo strategico 6 - Associazionismo e volontariato

Obiettivo strategico 7 - Ambiente

Obiettivo strategico 8 - Sicurezza e legalità

Obiettivo strategico 9 - Macchina comunale e rapporti con il cittadino

Le finalità sono sinteticamente di seguito descritte.

LA CITTÀ E IL TERRITORIO: L'obiettivo strategico è quello di valorizzare Nichelino come "Città partecipata", favorendo uno sviluppo armonico del territorio, attraverso la manutenzione dell'esistente, la realizzazione di piccole opere e il recupero del patrimonio esistente. Ricoprirà una fondamentale importanza anche sviluppare un'azione politica di condivisione degli obiettivi e attivare forme di collaborazione con le istituzioni dell'ambito metropolitano. Tale rinnovamento costituisce duplice funzione di salvaguardia della sicurezza dei fabbricati e dei cittadini, nonché d'efficientamento energetico che la Pubblica amministrazione, in qualità di portatrice di valori, deve intraprendere quale esempio per la cittadinanza. Poiché il territorio comunale è parte del più ampio ambito metropolitano, in tale prospettiva dovranno svilupparsi le principali linee di intervento e l'azione politica di coinvolgimento delle diverse istituzioni.

WELFARE COMUNALE: Il welfare italiano è caratterizzato da un'elevata frammentazione della titolarità degli interventi, delle risorse e del sistema di offerta dei servizi. La prospettiva è quella di un welfare comunale più integrato e più attento all'ascolto e al riconoscimento dei bisogni delle persone e delle famiglie. L'obiettivo sarà quello di proseguire con azioni concrete di sostegno alle famiglie (ad es. agevolazioni per il pagamento della tariffa rifiuti, il sostegno economico per le persone in difficoltà, l'ospitalità temporanea (per i nuclei in emergenza abitativa, ecc.).

CULTURA – ISTRUZIONE - EDUCAZIONE: L'istruzione è la leva che permette la realizzazione dell'individuo e la sua crescita sociale: nell'ottica della solidarietà, dell'inclusione e della tutela dei soggetti fragili, si proseguirà nel rafforzamento delle azioni di sostegno scolastico ai bambini e ragazzi con disagi di diversa natura, oltre ad intervenire sul patrimonio edilizio, per migliorarne la fruibilità e la sicurezza. Si intende migliorare e implementare l'offerta dei poli culturali: la Biblioteca, il Teatro, il Centro Culturale Giovanile Factory, la Scuola civica musicale, favorendo azioni in rete con le associazioni culturali e i talenti del territorio, per la promozione della cultura nelle sue diverse espressioni e in un'ottica di consolidamento e sviluppo dei grandi eventi di richiamo sovracomunale. Le azioni saranno volte a favorire e supportare la creazione di una "Fondazione Cultura Nichelino" totalmente a partecipazione pubblica, con finalità di sistematizzare la rete e le eccellenze interne e strutturare/convogliare quanto più possibile la ricerca e la gestione di fondi pubblici e privati. Promuovere e valorizzare la Palazzina di Caccia di Stupinigi, in qualità di comune capofila e congiuntamente con i 5 Comuni facenti parte del Protocollo e in concertazione con la

Regione Piemonte, la Fondazione Ordine Mauriziano e l'Ente Gestione Aree Protette dei Parchi Reali (ente parco Stupinigi) nell'ambito di apposita Cabina di regia politico-tecnica per favorire l'allocatione di Fondi Europei 2021-2027, del PNRR e il coinvolgimento delle Fondazioni bancarie. Attraverso un attento piano di riqualificazione del decoro urbano, di miglioramento dei servizi di collegamento con la frazione di Stupinigi e delle piste ciclabili, migliorare l'attrattività della città, in grado di offrire accoglienza turistica attraverso le locali strutture ricettive (hotel, bed&breakfast,..), anche in occasione di grandi eventi organizzati a Nichelino e Stupinigi e nella vicina città di Torino.

SPORT: Per sostenere lo sport si perseguiranno le seguenti linee strategiche:

- valorizzare e riqualificare l'impiantistica sportiva comunale (piscina comunale, n. 3 complessi sportivi calcistici, n. 16 palestre scolastiche) e promuovere azioni volte a garantire la fruizione ottimale degli spazi da parte delle associazioni sportive richiedenti;
- promozione diffusa dello sport di base, favorendo la fruizione dell'impiantistica sportiva anche con forme di sostegno per fasce cittadine disagiate, sostegno all'associazionismo sportivo operante sul territorio;
- incentivare la collaborazione tra le associazioni sportive cittadine e le scuole di ogni ordine e grado per aumentare il piano dell'offerta formativa motoria e collaborare nell'ambito dei PTOF;
- incentivare la collaborazione tra le società sportive del territorio e le esperienze di inclusione dei diversamente abili sia per gli sport individuali sia per gli sport di squadra;
- fornire supporto e patrocinio a manifestazioni sportive presso gli impianti e sul territorio, anche di richiamo nazionale ed internazionale, con particolare riferimento a Stupinigi (es. Giro d'Italia, Maratona di Torino T Fast 42 k, ...);
- riconoscimento del livello agonistico raggiunto dagli atleti delle associazioni sportive operanti sul territorio.

LAVORO: L'azione della P.A. in tema di politiche del lavoro è volta ad adottare provvedimenti che possano aiutare le persone più in difficoltà a trovare una fonte di reddito. In tale ottica diverse sono le iniziative che possono essere attivate, dall'attività contrattuale nella fornitura dei servizi per il Comune, favorendo l'inserimento di personale in condizioni di svantaggio, dal favorire l'inserimento di aziende, mediante una politica tributaria incentivante, dall'aprire con il commercio al

dettaglio un tavolo di confronto per costruire strategie comuni (rimodulazione delle tasse comunali, dehors, viabilità e parcheggi funzionali alla realizzazione di centri commerciali naturali). Le strategie che il Servizio Commercio e Attività Produttive è chiamato a concretizzare – indipendentemente dal fatto che esse siano riconducibili al commercio vero e proprio a alle reti distributive, all'industria, alle PMI, all'artigianato, all'agricoltura, o più genericamente ai servizi di pubblica utilità – sono inscindibilmente legate ad alcune iniziative di lungo periodo decise dall'Amministrazione in materia urbanistica e di pianificazione territoriale, e ne rappresentano pertanto la diretta e concreta conseguenza operativa sul territorio locale. Tutte le attività svolte dal Servizio sfociano quindi nella regolazione del mercato e nella realizzazione delle politiche di incentivazione, promozione e sostegno delle attività economiche cittadine negli ambiti di competenza, e con il ricorso agli strumenti disponibili all'ente locale.

ASSOCIAZIONISMO E VOLONTARIATO: L'obiettivo strategico in questione si impegnerà a:

- valorizzare l'associazionismo e il volontariato cittadino, anche favorendo la costruzione di un network che agevoli le collaborazioni e promuova buone pratiche di coesione e inclusione sociale;
- strutturare il servizio "Sportello punto donna", stipulando accordi con le altre istituzioni del territorio e collaborare con l'associazionismo della città;
- promuovere l'attività dei comitati di quartiere cittadini per favorire il loro ruolo di aggregazione e animazione della vita del quartiere.

AMBIENTE: le politiche ambientali sono diventate prioritarie nella salvaguardia e tutela della natura per preservare le future generazioni. Gli interventi mirano a sensibilizzare modelli di sviluppo sostenibili come la riduzione dei rifiuti e il consumo consapevole. Si prospetta di perseguire politiche volte al rispetto dell'ambiente e al risparmio energetico, attuando adeguate progettualità e la realizzazione di interventi pubblici mirati. Si porrà particolare attenzione anche alla gestione dei rifiuti, migliorando la percentuale di raccolta differenziata. Ciò sarà possibile promuovendo i progetti COVAR 14 di internalizzazione e implementazione della raccolta porta a porta relativamente ad alcune tipologie di rifiuti. Nell'ambito delle politiche animaliste, invece, continuano le azioni volte a perseguire la tutela dei diritti degli animali congiuntamente al sostegno delle famiglie che non riescono a mantenere i propri animali domestici, attraverso il rafforzamento di servizi comunali dedicati (pronto soccorso animali, aree di sgambamento, strutturazione dell'ufficio tutela animali).

SICUREZZA E LEGALITÀ: Nell'obiettivo sono previsti in materia di **Polizia Locale:**

- il funzionamento dei servizi di polizia municipale e locale per garantire la sicurezza urbana, anche in collaborazione con altre forze dell'ordine presenti sul territorio;
- il funzionamento dei servizi di polizia commerciale e annonaria, in particolare di vigilanza sulle attività commerciali, in relazione alle funzioni autorizzatorie dei settori comunali e dei diversi soggetti competenti;
- il contrasto all'abusivismo su aree pubbliche e la vigilanza sulle attività artigiane, commerciali al minuto e all'ingrosso e degli esercizi pubblici, per la verifica del rispetto delle leggi, dei regolamenti comunali e delle ordinanze dirigenziali e contingibili e urgenti del Sindaco;
- per il controllo delle attività artigiane, commerciali, degli esercizi pubblici, dei mercati al minuto e all'ingrosso, per la vigilanza sulla regolarità delle forme particolari di vendita;
- i procedimenti in materia di violazioni della relativa normativa statale, regionale, dei regolamenti e delle ordinanze, sanzioni amministrative e gestione del relativo contenzioso;
- la gestione e funzionamento delle attività di accertamento di violazioni al codice della strada cui corrispondano comportamenti illeciti, che comportano sanzioni amministrative pecuniarie e sanzioni accessorie quali il fermo amministrativo dei veicoli o la misura cautelare del sequestro, propedeutico al definitivo provvedimento di confisca, adottato dal Prefetto;
- l'attività materiale ed istruttoria per la gestione del procedimento d'individuazione, verifica, prelievo, conferimento, radiazione e smaltimento dei veicoli in stato di abbandono;
- la gestione e il funzionamento delle attività di supporto alle Forze di Polizia dello Stato, connesse alla tutela dell'ordine pubblico e della sicurezza urbana, quali la formulazione, amministrazione, coordinamento e monitoraggio delle politiche, dei piani, dei programmi locali e attuazione della legislazione e della normativa relative all'ordine pubblico e alla sicurezza;
- la promozione della legalità e del diritto alla sicurezza, anche percepita nel territorio e controllo anche attraverso la videosorveglianza attraverso la realizzazione d'investimenti strumentali d'implementazione del sistema di videosorveglianza comunale finalizzato ad accrescere la percezione della sicurezza dei cittadini;

Protezione Civile: L'incremento delle crisi climatiche che l'accelerazione dell'evoluzione normativa in materia di Protezione Civile in Italia, impongono un rapido adattamento delle attività in materia per garantire la conformità della disciplina e la tutela della popolazione dalle criticità proprie del territorio. Pertanto si punterà al funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio (gestione degli eventi calamitosi, evacuazione delle zone inondate, lotta agli incendi, etc.), per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze del territorio anche incrementando nuovi ingressi nel Gruppo Comunale

MACCHINA COMUNALE E RAPPORTI CON IL CITTADINO: Per realizzare gli indirizzi dell'Amministrazione è necessario poter disporre di un apparato amministrativo competente ed efficiente, che sappia condividere, in rapporto dialettico, con gli organi di indirizzo politico, obiettivi e strategie. Occorre, a riguardo, rafforzare e motivare la struttura organizzativa, sfruttando le pur scarse opportunità che la politica nazionale consentono. Questa azione di supporto e di miglioramento dell'apparato amministrativo ha come corollario il miglioramento del rapporto con il cittadino, inteso come destinatario e compartecipe delle strategie politiche, connesse al mandato elettorale: tale obiettivo ha alla base la realizzazione di un'intelligente ed effettiva politica della trasparenza.

I driver del valore pubblico

Nella definizione degli obiettivi da inserire nel PIAO il legislatore, con il D.M. 132/2022, ha fornito inoltre alcune indicazioni in merito a quali ambiti devono essere indirizzati gli obiettivi di valore pubblico delle amministrazioni; in particolare si tratta: della semplificazione, della digitalizzazione, dell'accessibilità, delle pari opportunità. Questi ambiti di indirizzo del valore pubblico possono quindi essere declinati come specifici driver delle dimensioni del valore pubblico ed in particolare:

- ✓ **Semplificazione;**
- ✓ **Digitalizzazione;**
- ✓ **Accessibilità;**
- ✓ **Pari opportunità.**

A tali indicazioni tematiche si intende aggiungere l'ambito della **transizione ecologica** in considerazione della centralità del tema.

Tali ambiti vengono integrati all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, tramite l'attribuzione a ciascun obiettivo esecutivo/gestionale contenuto nella sottosezione 2.2 "Performance" di uno dei 5 **driver** sopra citati rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dai diversi stakeholder.

Per quanto attiene all'attribuzione di ciascun obiettivo contenuto nel Piano degli Obiettivi / Piano della Performance (P.d.P.) agli specifici driver è opportuno sottolineare come sia avvenuta definendo un **significato** generale e strategico a ciascun **driver**, ed in particolare:

- **Semplificazione**: qualsiasi obiettivo che renda i processi o i servizi o la loro pianificazione più semplici, efficienti, efficaci, economici, operando su aspetti organizzativi o strumenti diversi da I.C.T.;
- **Digitalizzazione**: qualsiasi obiettivo che renda i documenti, i processi o i servizi più semplici, efficienti o efficaci specificatamente attraverso una loro reingegnerizzazione e informatizzazione;
- **Accessibilità**: qualsiasi obiettivo che renda processi, servizi o infrastrutture comunali maggiormente o più facilmente accessibili e trasparenti;
- **Pari opportunità**: qualsiasi obiettivo che sia diretto alla cura della socialità, dell'inclusione, alla riduzione delle differenze sociali, culturali o di genere;
- **Transizione ecologica**: qualsiasi processo di innovazione e rivoluzione ambientale volto a favorire l'economia e lo sviluppo del territorio secondo un modello socio economico sostenibile.

2.2 Performance

L'articolo 3, comma 1, lettera b), D.M. n.132/2022, indica che questa sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II, D.lgs. n.150/2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, d'efficienza ed efficacia dell'Amministrazione.

La sottosezione deve indicare, almeno gli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e quelli per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Inoltre, occorre indicare quali strumenti sono stati individuati per realizzare la piena accessibilità all'attività dell'amministrazione.

In questa sottosezione sono indicati gli obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa e individuale assegnati dal Comune di Nichelino.

La struttura della programmazione dell'Ente è informata ai principi introdotti dal D.Lgs. n.150/2009, così come modificato dai successivi interventi normativi fino al più recente Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, in materia d'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

La Performance Organizzativa esprime il risultato conseguito dall'intera organizzazione ovvero da una sua componente per il raggiungimento di determinati obiettivi e dalla soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Gli obiettivi e gli indicatori riferiti alla Performance Organizzativa contribuiscono a formare gli elementi di valutazione della Performance individuale così come previsto dall'articolo 9, D.lgs. n.150/2009 e s.m.i.

Gli obiettivi declinano dal documento unico di programmazione, il DUP 2025-2027, approvata con deliberazione del Consiglio comunale n. 16 del 20 Febbraio 2025.

Gli obiettivi contenuti nella Sezione Strategica (SeS) del DUP, restituiscono potenzialmente i primi risultati in termini d'impatto e pertanto di Valore pubblico, ad essi sono collegati poi obiettivi di medio periodo, presenti nella Sezione Operativa (SeO), che a loro volta si collegano alle politiche e agli obiettivi operativi gestionali descritti nelle azioni che compongono il Piano della Performance risultando quindi

evidente il collegamento fra la performance (individuale ed organizzativa) e la creazione di Valore pubblico.

La Performance organizzativa, parte del Piano della Performance, è rappresentata e costituita da tre categorie di obiettivi:

1. **obiettivi di mantenimento** che individuano le attività performance dei processi (attività istituzionale corrente della struttura), anche con riferimento agli standard garantiti per i servizi erogati (obiettivi di mantenimento);
2. **obiettivi di sviluppo** che individuano specifici obiettivi settoriali, riferiti alla performance richiesta alle Arre/Servizi;
3. **obiettivi prioritari** che identificano le priorità strategiche, in relazione alle attività e ai servizi erogati, e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità.

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della Performance ed esplicita il legame tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione.

Questa rappresentazione rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'Amministrazione intende apportare attraverso la propria azione per soddisfare i bisogni della collettività.

Articolazione degli strumenti di programmazione

Il processo di gestione del Ciclo della Performance della Città di Nichelino è distinto in due livelli tra di loro strettamente correlati:

1. **Pianificazione strategia ed operativa** che avviene inizialmente recependo le linee programmatiche che il Sindaco, sentita la Giunta Comunale, presenta al Consiglio Comunale, individuando le azioni ed i progetti da realizzare. Le linee programmatiche evolvono nel Documento unico di programmazione (DUP), in particolare con la Sezione Strategica (SeS) che sviluppa, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte di mandato amministrativo. Gli obiettivi sono allocati all'interno

di ogni Missione e Programma dell'ente che viene costantemente aggiornato ed approvato annualmente insieme al bilancio di previsione con orizzonte triennale.

2. **Definizione e approvazione del Piano della Performance**, che assolve lo scopo di definire il dettaglio operativo, rispetto ai programmi presenti nel DUP, coerentemente con le risorse attribuite nel Piano esecutivo di gestione (PEG), d'individuare gli obiettivi operativi assegnati ai responsabili delle unità organizzative, costruiti in modo tale che ogni obiettivo sia collegato ad uno o più indicatori, al fine di rendere oggettivo e trasparente il sistema di misurazione dei risultati.

Il Piano della Performance contenente gli obiettivi 2025-2027 sono elencati nel documento **"Allegato 2.2.1 Piano degli obiettivi e delle performance"**.

L'individuazione degli obiettivi ha considerato altresì le indicazioni formulate dalla Corte dei Conti con la deliberazione 74/2025/SRCPIE/PRSE, a seguito dell'udienza pubblica del 06/05/2025.

Nell'ambito del Piano della Performance 2025, si collocano:

Obiettivi di digitalizzazione e semplificazione ed elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Gli obiettivi di digitalizzazione e semplificazione sono – prevalentemente – riconducibili alle opportunità di finanziamento con i fondi PNRR. La Città di Nichelino ha, infatti, ottenuto i finanziamenti per la realizzazione dei seguenti obiettivi:

- incentivare l'impiego dei servizi digitali erogati al cittadino dall'amministrazione attraverso il potenziamento dei servizi SPID e CIE e l'integrazione dei servizi della pubblica amministrazione con le relative piattaforme e protocolli digitali (Misura 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID CIE)
- implementazione del sito web comunale secondo il modello standard per i siti dei comuni per migliorarne la navigazione, l'usabilità e l'accessibilità, nel rispetto delle normative vigenti e in conformità con le linee guida AGID (Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici")
- migrazione di sistemi, dati e applicazioni digitali verso servizi cloud qualificati, in modo da migliorare la qualità dei servizi digitali per i cittadini e la loro sicurezza, dismettendo i data center meno efficienti e migliorando l'efficienza

energetica delle infrastrutture della PA e la sostenibilità ambientale (Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali")

- semplificare e rendere certa la notifica degli atti amministrativi verso cittadini e imprese, offrendo loro nuove opportunità per l'esercizio dei propri diritti e l'adempimento dei propri doveri (Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali")
- incrementare l'interoperabilità, ossia la capacità di scambiare dati e informazioni digitali tra gli enti al fine di applicare il principio once only, quello per quello per cui il cittadino dovrebbe poter fornire una sola volta i propri dati alla Pubblica Amministrazione (Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati")
- accelerare l'utilizzo della piattaforma pagoPA per i pagamenti tra cittadini e pubbliche amministrazioni (Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA")
- migrare e attivare dei servizi digitali dell'ente sull'App IO al fine di consentire ai cittadini l'accesso ai servizi e alle comunicazioni dell'amministrazioni direttamente dal proprio smartphone Misura 1.4.3 "Adozione app IO")
- digitalizzare l'archivio edilizio al fine di semplificare l'accesso agli atti (prosecuzione del progetto)
- semplificare le procedure relative ai dati anagrafici dei cittadini (cambio residenza, emigrazione, censimenti, ecc...), attraverso l'adesione ad ANPR, la banca dati nazionale della popolazione residente, che consente l'utilizzo di un'unica banca dati a cui fa riferimento l'intera Pubblica Amministrazione.

In particolare in coerenza con le misure previste dall'Agenda per la Semplificazione e, per gli enti interessati, in linea con gli obiettivi dell'Agenda Digitale, si individuano di seguito i principali ambiti su cui si sta intervenendo per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa:

1. Integrazione del Protocollo con le Procedure dell'Ente

Si sta procedendo all'integrazione del sistema di protocollo con le principali procedure e applicativi gestionali in uso, al fine di garantire una maggiore automazione, tracciabilità e interoperabilità dei flussi documentali.

2. Censimento e Digitalizzazione della Modulistica

È in corso il censimento della modulistica cartacea e dei moduli digitali non strutturati (es. PDF editabili), con l'obiettivo di predisporre una modulistica completamente

digitale, compilabile online e integrata nei processi, così da ridurre il carico di lavoro sia per l'ufficio protocollo sia per i servizi di backoffice.

3. Integrazione con le Banche Dati Nazionali tramite PDND

Si stanno avviando le attività di integrazione, attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), con le principali banche dati pubbliche (ANPR, INIPEC, INAD, ecc.), per abilitare la precompilazione automatica dei dati e semplificare l'interazione con cittadini e imprese.

4. Adozione della Piattaforma SEND per le Notifiche Digitali

L'ente intende adottare la piattaforma nazionale SEND (Servizio Notifiche Digitali) per ottimizzare la gestione delle notifiche a valore legale, migliorando i tempi, riducendo i costi e garantendo la tracciabilità delle comunicazioni verso cittadini e imprese.

5. Implementazione di Sistemi Informativi per la Gestione delle Entrate

È in corso una revisione delle modalità di gestione delle entrate, che attualmente in molti casi avviene ancora mediante elenchi e fogli di calcolo non integrati. Si prevede l'adozione di sistemi informativi verticali che supportino sia le fasi ordinarie di incasso, sia le attività di recupero crediti, garantendo tracciabilità, automazione e riduzione del margine di errore.

6. Centralizzazione dei Pagamenti sul Nodo PagoPA

Tutti i pagamenti dell'ente saranno progressivamente veicolati attraverso il nodo PagoPA, così da centralizzare e semplificare la gestione degli incassi e automatizzare la riconciliazione contabile, in conformità alle normative nazionali.

L'implementazione di queste innovazioni porta inevitabilmente ad un aumento delle spese correnti inerenti alla gestione di questi ambiti e dovrebbero liberare ore uomo utili da destinare ad altre attività.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

La Città di Nichelino promuove la cultura che valorizza le differenze identitarie e si impegna a creare sinergie con le istituzioni al fine di elaborare strategie condivise per il superamento delle discriminazioni basate sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale. Nel corso dell'anno 2023, con deliberazione n. 60 del 06/06/2023 l'Amministrazione comunale ha approvato il "Protocollo operativo per la promozione di strategie condivise finalizzate al contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT" con altre Istituzioni (Città Metropolitana di Torino, Asl TO5, ecc...) e il "Piano di uguaglianza di genere 2023-2024-2025" (G.E.P. Gender Equality Plan),

che fornisce indicazioni per favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale al fine di migliorare il clima lavorativo attraverso una migliore organizzazione del lavoro più orientata alla dimensione sociale e di genere.

Gli impegni dell'Amministrazione comunale sono definiti nel Protocollo operativo che ha durata quinquennale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono di seguito indicati le principali azioni volte all'inclusione delle persone LGBT e per il contrasto all'omotransnegatività:

- coordinare il Tavolo interistituzionale attraverso un lavoro di manutenzione della rete che apra a confronti permanente e continui con i diversi soggetti ed istituzioni del territorio;
- favorire la divulgazione del Protocollo operativo con iniziative ed azione per la diffusione delle informazioni sulle tematiche LGBT attraverso canali di comunicazione interna ed esterna;
- promuovere, sostenere e gestire occasione formative tra cui la formazione sul linguaggio inclusivo affinché non risulti discriminatorio rispetto alle persone LGBT
- adottare la misura della carriera alias secondo la richiesta del personale dipendente in percorso di transizione di genere
- verificare periodicamente il FIREWALL della rete interna all'ente affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali "gay", "lesbica", "transgender"
- promuovere un questionario diffuso tra i dipendenti volto a conoscere le opinioni e gli atteggiamenti e restituire un quadro informativo utile per attivare azioni di sensibilizzazione e di formazione.

Il Comitato Unico di Garanzia, nominato con determinazione della Segretaria Generale n. 3158 del 12/12/2024, ha prodotto in data 30/05/2025 il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 ponendosi tre obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

per 6 aree di intervento:

Area 1. Formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni

Area 2 Formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia

Area 3. Sensibilizzazione/formazione sulle pari opportunità

Area 4. Sensibilizzazione sulla violenza di genere

Area 5. Benessere lavorativo

Area 6. Organizzazione del lavoro e Conciliazione

I contenuti dei documenti di programmazione sopraindicati sono contenuti nei seguenti allegati:

Allegato 2.2.2 Protocollo operativo per l'inclusione persone LGBT

Allegato 2.2.3 Piano uguaglianza di genere 2023-2025

Allegato 2.2.4 Piano delle azioni positive

Obiettivi di benessere all'interno dell'organizzazione

In linea con le attività già svolte negli anni 2022/2024 in materia di salute e benessere organizzativo a cui si rinvia nella sezione 3.1 del Piao, sono individuati i seguenti obiettivi che si intende perseguire nel triennio 2025-2027:

- valutazione periodica del rischio stress lavoro-correlato tramite indicatori, in collaborazione con il personale;
- implementazione di modelli per le segnalazioni inerenti alla sicurezza sul posto di lavoro da parte dei dipendenti e strutturazione della procedura di segnalazione con il coinvolgimento diretto degli RLS;
- organizzazione di attività di formazione in materia di sicurezza in ambienti di lavoro.

Ciclo della performance

Il ciclo di gestione della performance si avvia con la fase di "*formazione degli obiettivi e risorse – fasi e tempi*", disciplinata dall'art. 3 del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 61 del 15/05/2025.

Il Piano della Performance contiene la rappresentazione degli obiettivi prioritari e operativi (obiettivi di sviluppo e di mantenimento), definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione. Essi devono

essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. Gli obiettivi del Piano della Performance contengono l'indicazione del Dirigente responsabile, gli eventuali pesi ponderali dei singoli obiettivi ai fini della valutazione e gli indicatori di misurazione per ciascun obiettivo.

In conformità alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009 e ss.m.ei., agli obiettivi individuati dalla Giunta e in coerenza con il Documento unico di programmazione, la Performance organizzativa si divide in:

- Performance organizzativa di ente, che si occupa di misurare la capacità dell'Ente di conseguire obiettivi prioritari comuni o di essere performante in alcuni aspetti ritenuti particolarmente rilevanti, fanno parte di questa gli obiettivi prioritari;
- Performance organizzativa di struttura, che si occupa di misurare la capacità della singola struttura organizzativa (Aree o Servizi) e di conseguire gli obiettivi assegnati con il Piano della Performance. Essa si occupa anche di garantire la performance dei processi di erogazione, dei servizi ed è rappresentata dagli obiettivi di mantenimento e di sviluppo.

Successivamente si procede all'assegnazione degli obiettivi di Performance organizzativa, con lo scopo di rendere funzionale ed efficace l'attività amministrativa, orientandola verso la realizzazione delle "aspettative di risultato" espresse in termini di azioni specifiche che si caratterizzano per la modalità, il tempo di attuazione o le dimensioni da realizzare.

Per quanto concerne il monitoraggio degli obiettivi assegnati, disciplinato dall'art. 9 del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" si prevede che:

- con cadenza semestrale, e comunque non oltre il 30 settembre i Dirigenti, previo confronto con il personale assegnato e documentato da apposita relazione, comunicano al Segretario Comunale e al Nucleo di Valutazione il monitoraggio dell'andamento della performance dell'Area di propria responsabilità. La relazione di monitoraggio infra annuale contiene informazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance (sottosezione 2.2 della sezione 2 Valore Pubblico del P.I.A.O.);
- il Nucleo di Valutazione, sulla base della relazione semestrale di andamento del Piano della Performance, presenta al Sindaco e al Segretario una relazione nella quale

vengono evidenziati potenziali punti critici nella performance della struttura amministrativa nel suo complesso;

- nel caso in cui la relazione del Nucleo di Valutazione evidenzia criticità nella performance della struttura amministrativa, i Dirigenti interessati predispongono, in apposita relazione, le proposte di azione correttiva che saranno esaminate in seduta congiunta con Sindaco, Assessore Competente e Segretario per disamina e valutazione e/o le proposte di modifica del Piano, da sottoporre alla approvazione della Giunta in caso di impossibilità di raggiungimento di un obiettivo non imputabile alla struttura organizzativa.

Valutazione della performance e rendicontazione dei risultati

Come definito dall'art. 10 del Sistema di misurazione e valutazione della Performance: *"Il documento di Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente e viene elaborato sulla base delle relazioni redatte dai singoli Dirigenti sul raggiungimento degli obiettivi assegnati. La Relazione sulla Performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, rilevando gli eventuali scostamenti. Di norma, entro il mese di aprile dell'esercizio successivo, i Dirigenti predispongono una relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base dei contenuti previsti nel Piano della Performance, riportante la consuntivazione dei risultati misurati attraverso gli indicatori previsti. La Relazione sulla Performance viene elaborata dal servizio al quale sono attribuite le funzioni di programmazione e controllo. Abitualmente, entro il mese di giugno, la Relazione sulla Performance viene adottata dalla Giunta comunale, validata dal Nucleo di Valutazione e successivamente pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Trasparenza".*

Il Comune deve promuovere l'attivazione di sistemi di valutazione allo scopo di favorire la diffusione di comportamenti virtuosi orientati al corretto esercizio delle competenze e dei ruoli attribuiti e delle responsabilità connesse. Il sistema di valutazione deve riguardare i seguenti ambiti:

- a) la valutazione della performance organizzativa, che comprende, Performance organizzativa di ente e performance organizzativa di struttura;
- b) la valutazione della performance individuale, che comprende il contributo dato al raggiungimento degli obiettivi dell'Area o dell'Unità organizzativa di appartenenza e il grado di copertura del ruolo.

La valutazione della performance organizzativa di ente e di struttura deve essere effettuata a cura del Nucleo di Valutazione, previa istruttoria sulla base di relazioni prodotte dai Dirigenti.

I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi devono essere attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e documentati nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso e nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi si/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico valore individuato. Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è pari al 60%. Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale.

Infine, la rendicontazione dei risultati termina con la pubblicazione della Relazione.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La seguente sottosezione aggiorna la corrispondente sezione del PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 9 aprile 2024.

Nello specifico, l'articolo 3, comma 1 lettera c), D.M. 30 giugno 2022, n. 132, ha indicato la costruzione all'interno del PIAO della *Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza* che è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia, individuati dall'organo di indirizzo, così come stabilito dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. Il presente documento di programmazione, costruisce la Sezione 2.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto nel quadro normativo nazionale con D.L. 9 giugno 2021, n. 80. L'articolo 6, del D.L. n.80/2021, prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario dell'Ente.

In questa sottosezione sarà espletato il Catalogo dei processi e dei rischi corruttivi dell'Ente e le misure di prevenzione della corruzione, del riciclaggio, del finanziamento del terrorismo e promozione della trasparenza, per la creazione del Valore Pubblico.

La prevenzione della corruzione, consiste in misure organizzative che hanno l'obiettivo d'evitare che nella procedimentalizzazione amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui attribuito per ottenere vantaggi privati o di terzi, comprendendo sia le fattispecie riconducibili alla commissione dei delitti contro la PA, contemplati nel Titolo II, Capo I del Codice penale, che quelle situazioni in cui l'uso privato della pubblica funzione, potrebbero costituire un ambiente favorevole agli eventi corruttivi.

Negli anni il Comune di Nichelino, ha regolarmente adottato, con deliberazione della Giunta Comunale, i previsti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che sono consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Città, adeguandoli alle prescrizioni di ANAC e alle esigenze organizzative dell'Ente.

In conformità agli indirizzi espressi dal Consiglio Comunale il 16 dicembre 2020 con atto n. 79, è avvenuta la consultazione pubblica di tutti i cittadini e degli stakeholders interessati a fornire suggerimenti, segnalare eventuali criticità, ovvero proporre buone pratiche o altri suggerimenti ritenuti utili, ai fini dell'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023 <https://comune.nichelino.to.it/amm-trasparente/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-anni-precedenti/>

Pertanto, l'elaborazione della presente Sottosezione del PIAO, oltre a tenere conto del monitoraggio relativo ai piani programmati negli anni precedenti, ha tenuto in debita considerazione la deliberazione ANAC del 17 gennaio 2023, n. 7, d'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2025.

Di seguito nella sotto-sezione 2.3.1 sono individuati i soggetti che concorrono nella strategia di prevenzione dei rischi corruttivi, di riciclaggio dei proventi illeciti e di finanziamento del terrorismo nel Comune di Nichelino ed i relativi compiti e funzioni tenuti a svolgere, costruendo la presente Sezione, con un approccio metodologico definito attraverso le consuete fasi di programmazione.

1. *Mappatura dei processi*
2. *Analisi, valutazione e misurazione dei rischi corruttivi*
3. *Programmazione degli interventi per il trattamento dei rischi corruttivi.*
4. *Predisposizione e approvazione del documento di programmazione e pubblicazione.*

Gli elementi essenziali sono valutati a livello d'impatto anche sulla base dei contesti, riportati nella Sezione 1.2 *Analisi di Contesto Interno/Esterno*, nella quale sono evidenziate le caratteristiche strutturali ed organizzative dell'ente e quelle congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico, nel quale l'amministrazione opera e che possono favorire fenomeni illeciti.

Questo documento di pianificazione contiene le misure di trattamento dei rischi, che coinvolgono in maniera trasversale tutti gli uffici e le attività del Comune di Nichelino. L'effettiva attuazione delle misure previste non è possibile senza la collaborazione e l'impegno di tutti i soggetti che operano nell'Amministrazione e come indicato all'articolo 16, del Codice di Comportamento approvato con deliberazione n. 117 della Giunta comunale del 19 settembre 2017, la violazione delle misure, costituisce illecito disciplinare, fatte salve le ulteriori responsabilità civili, penali e contabili-amministrative.

2.3.1 Soggetti e compiti previsti dalla strategia comunale di prevenzione dei rischi corruttivi, di riciclaggio dei proventi illeciti e finanziamento del terrorismo

Nella tabella che segue sono individuati i soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione dei fatti illeciti, che possono porre a rischio l'integrità dell'Ente correlate dai relativi compiti e funzioni.

SOGGETTI	COMPITI
Giunta	Organo di indirizzo politico cui compete la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale utili all'adozione e aggiornamento della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente Piano
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Segretario Comunale, dott.ssa <i>Annamaria Lorenzino</i> , nominata RPCT con decreto del Sindaco n. 83 del 29 Maggio 2024, che svolge tutti i compiti demandati in materia di:

	<ul style="list-style-type: none"> - corruzione (Legge n. 190/2012), - trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013), - whistleblowing (D.Lgs. n. 24/2023) - inconferibilità e incompatibilità (D.Lgs. n. 235/2012) - pantouflage (Art. 53, co. 16-ter, D.Lgs. n.165/2001) - codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 81/2023) - conflitto d'interessi (Art. 6-bis, Legge n. 241/1990, Art. 6, 7 e 14, D.P.R. n. 62/2013, Art. 16, Dlgs. n. 36/2023). <p>In caso di temporanea e improvvisa assenza del RPCT, sulla base dell'esperienza e delle competenze in materia, così come indicato negli <i>"Orientamenti di ANAC per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022"</i> è temporaneamente sostituito dal Comandante della Polizia Municipale, dott. <i>Giustino Goduti</i></p>
<p style="text-align: center;">Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</p>	<p>Avvocato, dott. Giuseppe Michieletto, nominato RASA con decreto del Sindaco n. 40 del 17.11.2014, incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA)</p>
<p style="text-align: center;">Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio</p>	<p>L'articolo 10, del D.Lgs. 231/2007, ha disciplinato l'attività di collaborazione attiva e di controllo della Pubblica Amministrazione, volta alla prevenzione e al contrasto dell'uso del sistema economico e finanziario a scopo di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. In particolare, sono previste alcune aree di rischio nei settori interessati dai procedimenti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - adozione di provvedimenti di autorizzazione e concessione; - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici; - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di van-

	<p>taggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.</p> <p>L'articolo 11, Comunicato UIF del 23 aprile 2018, dispone che le amministrazioni devono individuare un Gestore, delegato a valutare ed effettuare le Comunicazioni alla UIF.</p> <p>Con decreto sindacale n. 63 del 5 maggio 2025 è stato individuato Responsabile antiriciclaggio comunale il dott. Giustino Goduti.</p>
<p>Dirigenti e titolari di Elevata Qualificazione</p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dell'A.G. partecipano al processo di gestione del rischio proponendo le misure di prevenzione e assicurano l'osservanza del Codice di comportamento anche adottano misure gestionali (rotazione del personale) e l'avvio di procedimenti disciplinari. Curano l'osservanza delle misure contenute nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente Piano e provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione</p>
<p>Dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione 2.3 del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Segnalano anche attraverso il canale interno "Legality Whistleblowing" le situazioni d'illecito al RPCT.</p>

<p>Collaboratori esterni</p>	<p>Per quanto compatibili, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione 2.3 del PIAO, le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013 come modificato dal DPR n. 81/2023) e del Codice di Comportamento comunale, segnalando le situazioni di illecito</p>
-------------------------------------	--

2.3.2 Mappatura dei processi

Costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno, ed allo scopo di programmare misure di prevenzione adeguate, una buona mappatura dei processi integrata con gli obiettivi di performance e la programmazione delle risorse umane e finanziarie, consente all'Ente di evidenziare le duplicazioni, le ridondanze e le inefficienze, quindi migliorare l'efficienza, la produttività e la qualità dei servizi erogati, costituendo quindi l'unità d'analisi per il controllo di gestione.

La mappatura è andata integrandosi nel corso degli anni, in osservanza degli orientamenti forniti da ANAC, ed in particolare dal nuovo PNA, delibera n. 7/2023.

L'attività dev'essere effettuata relativamente a tutti i processi dell'Ente, ma in particolare concentrata sull'analisi del rischio corruttivo nei processi che:

- interessano la gestione dei fondi strutturali e delle risorse finanziarie,
- contemplano gli obiettivi di performance,
- evidenziano un ampio livello di discrezionalità,
- hanno un notevole impatto socio-economico,
- risultano a rischio elevato in relazione a pregressi fatti corruttivi.

Per la mappatura dei processi relativi al Comune di Nichelino si rimanda all'[Allegato 2.3.1 - Catalogo dei rischi corruzione e trasparenza.](#)

2.3.3 Analisi, valutazione e misurazione dei rischi corruttivi

L'individuazione all'interno dei processi dell'Amministrazione del livello d'esposizione al rischio di possibili eventi corruttivi è una fase importante per individuare i processi sui quali concentrare l'attenzione per la progettazione o il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e per guidare l'attività di monitoraggio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT.

Il Comune di Nichelino per l'analisi dei rischi corruttivi intende misurare l'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

L'analisi del rischio contempla una stima della probabilità che si verifichi un evento corruttivo e dell'impatto che ciò comporterebbe sull'Ente per giungere poi alla misurazione del livello di rischio. Pertanto, sono state:

individuare le diverse aree organizzative ed i loro processi che possono presentare una possibile esposizione al rischio corruttivo;

- a) valutata la *probabilità* del verificarsi dell'evento;
- b) valutato l'*impatto* dell'evento sull'organizzazione;
- c) misurato il livello di rischio.

La *Probabilità* consente di valutare quante possibilità ci sono affinché l'evento si verifichi in futuro.

L'*Impatto* valuta l'effetto sull'organizzazione qualora lo stesso si verifichi, ovvero a quanto ammonta il danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso (danno d'immagine, economico e mancato raggiungimento degli obiettivi).

Per ciascuno dei due valori, *impatto* e *probabilità*, si è proceduto ad individuare un set d'indicatori significativi caratterizzati da un nesso di causalità tra l'evento rischioso ed il suo accadimento.

Il Comune di Nichelino ha adottato una metodologia di stima del rischio di tipo qualitativo, analizzando il catalogo dei processi dell'Ente ed operando secondo tre distinte fasi.

- 1. Misurazione del valore di ciascuno degli indicatori** proposti, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (precedenti giudiziari e/o presenza di gravi irregolarità emerse dai controlli interni), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, come le valutazioni espresse dai referenti dei singoli processi, mediante

l'utilizzo di una scala di misura ordinale articolata su tre livelli (3) *Alto*, (2) *Medio*, (1) *Basso*.

2. Definizione del valore sintetico attribuito agli indicatori di probabilità e impatto, sono stati aggregati i singoli indicatori e attribuiti i valori espressi con la moda statistica al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità ed impatto ottenuto nella fase precedente.

3. Attribuzione di un livello di rischio del processo, articolato su una scala ordinale posta su cinque livelli di rischio: *Alto*, *Critico*, *Medio*, *Basso*, *Minimo*, sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

Con riferimento **all'INDICATORE DI PROBABILITÀ** sono stati individuati sette indicatori ciascuno dei quali può assumere tre diversi valori:

- (3) Alto,
- (2) Medio,
- (1) Basso.

INDICATORE DI PROBABILITA'		
Indicatore	Livello	Descrizione
1. Segnalazioni casi giudiziari e di altri episodi di corruzione e/o di cattiva gestione , intesa come qualsiasi reclamo o informazione pervenuta all'Ente con riferimento al processo in oggetto, avente ad oggetto episodi d'abuso, illecito, mancato rispetto delle norme, scarsa qualità del servizio	(3) Alto	Presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o procedimenti disciplinari avviati nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno
	(2) Medio	Presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o procedi-

		menti disciplinari avviati nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
	(1) Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
<p>2. Discrezionalità nelle responsabilità del processo: individua l'esercizio prolungato e/o esclusivo della responsabilità attribuite in un processo, anche con riferimento alla necessità di dare una risposta immediata connessa a situazioni d'emergenza.</p>	(3) Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione degli obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata a situazioni d'emergenza
	(2) Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata a situazioni d'emergenza
	(1) Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni d'emergenza
<p>3. Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo, assenza di formazione rispetto alle norme ed alla prassi da adottare a presidio dei ri-</p>	(3) Alto	Il processo è svolto da personale che non è mai stato formato in materia di Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici (nazionale e locale), Legge

schi corruttivi e degli obblighi di trasparenza		n.190/2012 e D.lgs. n. 33/2013
	(2) Medio	Il processo è svolto da personale che non è stato formato nell'ultimo anno in materia di Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici (nazionale e locale), Legge n.190/2012 e D.lgs. n. 33/2013
	(1) Basso	Il processo è svolto da personale formato in materia di Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici (nazionale e locale), Legge n.190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013
4. Livello d'opacità del processo decisionale, misurato da rilievi del RPCT rispetto alla pubblicazione obbligatoria dei dati o dalle richieste d'accesso agli atti amministrativi (semplice o generalizzato) o da parte dell'OIV in sede d'attestazione degli obblighi di trasparenza	(3) Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV
	(2) Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV
	(1) Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV
5. Rilevanza degli interessi esterni, in termini di entità del beneficio ot-	(3) Alto	Il processo genera consistenti benefici economici o di altra natu-

tenibile dai destinatari del processo		ra per i destinatari
	(2) Medio	Il processo genera modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
	(1) Basso	Il processo genera scarsi o irrilevanti benefici economici o di altra natura per i destinatari.
6. Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (articolo 147-bis, comma 2, TUEL)	(3) Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere l'annullamento in autotutela o di revoca dei provvedimenti, negli ultimi tre anni
	(2) Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
	(1) Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
7. Complessità dell'attività e coerenza del processo: adozione degli strumenti normativi e delle prassi operative da parte delle unità organizzative che operano sul processo	(3) Alto	Il processo è regolato da diverse norme nazionali e regionali, subisce continui interventi di riforma, modifica e/o integrazione sulle norme. Le pronunce della giurisprudenza amministrativa o contabile in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa.
	(2) Medio	Il processo è regolato da diverse norme nazionali, subisce continui interventi di riforma, modifica e/o integrazione sulle norme. Le pronunce della giurisprudenza amministrativa o contabile in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa.

	(1) Basso	<p>Il processo è regolato da puntuali norme nazionali e non subisce continui interventi di riforma, modifica e/o integrazione sulle norme.</p> <p>Le pronunce della giurisprudenza amministrativa o contabile sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa.</p>
--	-----------	--

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state invece individuate quattro variabili ciascuna delle quali può assumere tre valori diversi.

- (3) Alto
- (2) Medio
- (1) Basso.

INDICATORE DI IMPATTO		
Indicatore	Livello	Descrizione
<p>Immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o episodi di corruzione</p>	(3) Alto	Articolo e/o servizio radio-televisivo che negli ultimi tre anni ha riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
	(2) Medio	Articolo e/o servizio radio-televisivo che negli ultimi cinque anni ha riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
	(1) Basso	Nessun articolo e/o servizio radio-televisivo che negli ultimi cinque anni ha riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.

<p>Contenzioso, inteso come costi economici e/o organizzativi che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito del verificarsi di uno o più eventi rischiosi per il trattamento del conseguente contenzioso</p>	(3) Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente
	(2) Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che potrebbero impegnare l'Ente
	(1) Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
<p>Costi, inteso come oneri che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni (controlli interni, controllo di gestione, audit) o Magistratura (Corte dei conti, Autorità Giudiziaria o Amministrativa)</p>	(3) Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi molto rilevanti in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente
	(2) Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
	(1) Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sono trascurabili o nulli
<p>Organizzativo e/o continuità del servizio, inteso come effetto provocato dal verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo per il normale svolgimento delle attività dell'Ente</p>	(3) Alto	Interruzione del servizio totale o parziale con aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
	(2) Medio	Limitata funzionalità del servizio alla quale occorre fare fronte con altri dipendenti di unità or-

		ganizzative o esterni all'Ente
	(1) Basso	Scarso o assenza d'impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio dell'Ente

Per la valorizzazione delle variabili, si è fatto riferimento alle descrizioni proposte nelle schede di Probabilità e Impatto per individuare il livello di rischio più adeguato e nella stima del rischio, quando il calcolo oscilla fra due livelli, adottando un criterio prudenziale, si è scelto di prendere a riferimento il valore che registra il rischio maggiore.

Per l'elaborazione del valore sintetico degli indicatori di Probabilità e Impatto, attraverso l'aggregazione dei singoli valori espressi per ciascuna variabile è stata applicata la tecnica della moda statistica. Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori d'impatto e di probabilità si è proceduto all'elaborazione del loro valore sintetico per ciascun indicatore e all'identificazione del livello di rischio per ciascun processo, combinando in maniera logica i due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella sottoindicata.

Indicatore di PROBABILITA'	Indicatore di IMPATTO	Livello di RISCHIO
Alto	Alto	Alto
Alto	Medio	Critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Minimo

La collocazione di ogni processo dell'Ente, in una delle fasce di rischio in tabella, definisce il livello di rischio in assenza di qualsiasi misura di contrasto, pertanto, ad un maggiore livello occorrerà individuare per quei processi da introdurre o eventualmente da incrementare.

L'analisi del rischio corruzione e trasparenza verrà effettuato con cadenza almeno annuale e riguarderà tutte le fasi del processo di gestione del rischio, con il coordinamento del RPCT ed il contributo del Nucleo di Valutazione e delle strutture di vigilanza e audit interno, per poter apprezzare eventuali aggiornamenti o un cambiamento significativo della struttura dell'ente o modifiche sostanziali nella distribuzione delle responsabilità nei processi a rischio.

2.3.4 Programmazione degli interventi per il trattamento dei rischi corruttivi

Una volta mappati tutti i processi e identificati i rischi corruttivi che si generano attraverso l'attività amministrativa, sono state programmate le misure organizzative di presidio.

Soprattutto i processi che, per le loro caratteristiche presentano l'esposizione a rischi corruttivi significativi, devono essere presidiati da adeguate misure di prevenzione.

Nello specifico questi processi sono quelli individuati dall'articolo 1, comma 16, della Legge n.190/2012:

- a) rilascio di autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi,
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici e privati,
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24, D.Lgs. n.150/2009.

Introdotte le misure di prevenzione del rischio, sono individuati degli indicatori e fissati obiettivi, intesi come valori attesi, necessari a verificare la corretta attuazione delle misure.

Nello specifico, le misure mirano, attraverso soluzioni organizzative, ad eliminare interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche (c.d. prevenzione oggettiva) e garantire l'imparzialità delle decisioni amministrative assunte dal funzionario pubblico (c.d. prevenzione soggettiva).

Le misure adottate dal Comune di Nichelino, sono state introdotte, tenendo conto della loro effettiva utilità, ma anche della relativa sostenibilità economica, amministrativa ed organizzativa, per fare in modo di concepire un sistema di prevenzione efficace e strutturato con le possibilità e le esigenze dell'amministrazione comunale.

Il primo obiettivo posto dall'Amministrazione comunale è quello della creazione di Valore pubblico, declinato anche negli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, previsti tra le misure di questo documento, descritti nella Sottosezione 2.01. Valore Pubblico.

La prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza contribuiscono a generare Valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa pertanto è attività funzionale alla qualità dell'Amministrazione locale.

Nello specifico in questo documento di programmazione, sono state individuate due categorie di misure.

- A. **Generali**, che hanno natura trasversale ed interessano tutti i processi e le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ente.
- B. **Specifiche**, relative a singole aree e/o processi dell'Ente.

La pianificazione delle misure declina le decisioni dell'organizzazione circa le priorità di trattamento, i tempi, le modalità ed i risultati attesi dalle misure introdotte, i soggetti responsabili della loro concreta attuazione, gli indicatori di risultato e le modalità di monitoraggio.

La mappatura dei processi del Comune di Nichelino, con l'individuazione del livello di rischio, delle misure poste a presidio e dei responsabili dell'attuazione e monitoraggio di tali misure, sono descritti nell'[Allegato 2.3.1 - Catalogo dei rischi corruzione e trasparenza](#).

Misure generali

Si tratta di misure di governo e di sistema, che incidono in maniera trasversale sul sistema complessivo di presidio della corruzione e di promozione della trasparenza amministrativa.

a) Formazione in materia di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Si prevedono come azioni da attuare nel 2025 l'incremento della formazione in tema di misure anticorruzione e trasparenza, in particolare in materia di whistleblowing, pantouflage, gestione del conflitto di interessi e dei Codici di comportamento dei dipendenti pubblici, anche ai fini della promozione del valore pubblico. Nello specifico la formazione interesserà i settori:

- contratti pubblici;
- gestione delle entrate tributarie ed extratributarie;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica (autorizzazioni e concessioni);
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici;
- gestione del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso;
- governo del territorio, edilizia privata;
- gestione dei rifiuti urbani e dell'ambiente.

Sulla base del contenuto dell'articolo 15, D.Lgs. n. 36/2023 e nell'Allegato I.2, sono previsti programmi di formazione del Responsabile Unico di Progetto e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo in tema di appalti pubblici.

b) Attestazioni e controlli sulle dichiarazioni di conflitto d'interessi, di cui all'art. 6-bis, Legge n. 241/1990, artt. 6, 7 e 14, D.P.R. n. 62/2013 e art. 16, D.Lgs. n. 36/2023.

La disciplina sul conflitto d'interessi, introdotta dalla legge 190/2012 (art. 6-bis l. 241/1990 e artt. 6-7 d.P.R. 62/2013), è volta a scongiurare la commistione e le interferenze di interessi personali e di parte nella gestione della cosa pubblica.

A seguito della circolare sulla redazione delle proposte di deliberazione della Segretaria generale del 5.12.2024, alle proposte di deliberazione degli organi collegiali (Consiglio comunale e Giunta) va necessariamente allegata l'autodichiarazione del responsabile del procedimento in ordine all'assenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

Inoltre, con l'approvazione del nuovo regolamento per il conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, occasionale o professionale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 142 del 26.11.2024, si è provveduto all'aggiornamento della relativa modulistica, comprendente anche l'autodichiarazione sull'assenza di conflitto di interesse, da pubblicare ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 33/2013.

Oltre alle autodichiarazioni da acquisire in fase di assegnazione di incarichi, occorre che ciascun Dirigente provveda, negli atti di propria competenza, ad effettuare le verifiche necessarie.

Per quanto attiene alla materia dei contratti pubblici, l'art. 16 del D.Lgs. 36/2023 recepisce l'orientamento giurisprudenziale dominante secondo cui la nozione di "personale della stazione appaltante", le cui vicende soggettive rilevano ai fini dell'applicazione della normativa sul conflitto d'interesse, non va limitata ai soli soggetti che intrattengono con l'amministrazione rapporti di lavoro dipendente, ma va riferita a quanti, in base ad un valido titolo giuridico (legislativo o contrattuale), siano in grado di validamente impegnare nei confronti dei terzi i propri danti causa o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzarne l'attività esterna (Consiglio di Stato, sez. V 11/7/2017, n. 3415).

Occorrerà pertanto:

1) l'acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi per:

- ✓ personale interno che partecipa alla procedura – all'atto dell'assegnazione all'ufficio (per i contratti che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali aggiornamento delle dichiarazioni, per ciascuna gara, con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento);
- ✓ RUP e commissari di gara – ad ogni procedura di affidamento;

- ✓ personale esterno coinvolto nella gara – ad ogni procedura di affidamento;
Le dichiarazioni relative all'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse devono essere sottoscritte con firma digitale, protocollate all'atto dell'accettazione dell'incarico e conservate dalla stazione appaltante che dovrà controllarne a campione la veridicità.
Le dichiarazioni prodotte a valle delle procedure di gara non possono ritenersi conformi al dettato normativo.

In particolare, per gli affidamenti diretti:

- attestazione di assenza conflitto di interessi nella determina di affidamento;
- se il RUP è diverso dal firmatario della DD: acquisizione separata di dichiarazione.

Per le procedure negoziate:

- acquisizione dell'attestazione di assenza di conflitto di interessi del RUP può essere anticipata alla DD a contrarre se sono già noti gli operatori invitati, altrimenti nella prima seduta di gara;
- nella DD di aggiudicazione il firmatario attesta l'assenza di conflitto di interesse (anche se diverso dal RUP);
- la dichiarazione dei componenti dell'eventuale seggio di gara viene acquisita nella prima seduta di gara.

2) la sensibilizzazione dei dipendenti anche attraverso formazione, circolari ed esemplificazione di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi.

Quanto alla formazione di Commissioni (per l'accesso al pubblico impiego; per l'attribuzione di sussidi, vantaggi economici di qualunque genere) in applicazione dell'art. 35-*bis* del D.Lgs n.165/2001, i componenti dichiarano l'insussistenza di precedenti penali. L'Ente effettua controlli a campione sulle autodichiarazioni dei componenti esterni, attraverso la verifica dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

È in particolare nella gestione dei fondi PNRR e dei fondi strutturali, che deve essere rafforzata l'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con particolare riguardo alla presenza dei conflitti d'interesse (articolo 16, D.Lgs. n.36/2023) e alle ulteriori indicazioni di cui alla delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

c) Pantouflage – Revolving doors

Per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage -revolving doors*), ai sensi art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013, è necessario prevedere che il legale rappresentante dell'impresa che partecipa alla gara dichiara di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o aver attribuito incarichi a ex dipendenti o incaricati del Comune di Nichelino (nel triennio successivo alla cessazione del loro rapporto) che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti dell'impresa/ente/cooperativa medesima per conto del Comune di Nichelino negli ultimi tre anni di servizio. Il dirigente competente dovrà disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento delle imprese nei cui confronti emerga, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione di incompatibilità.

d) Gestione delle segnalazioni di whistleblowing

Il Comune di Nichelino gestisce le segnalazioni di whistleblowing attraverso la soluzione digitale "Legality Whistleblowing", fornita dalla società DigitalPA, garantendo l'integrità e la riservatezza dei dati trattati ed il rispetto degli standard del D.lgs. n. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC - Delibera n. 311 del 12 luglio 2023. Quanto alle segnalazioni anonime, considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie, verranno registrate e conservate dall'Ente (mediante protocollazione riservata); ciò al fine di estendere le medesime tutele del whistleblower anche al segnalante o denunciante anonimo – successivamente identificato - che comunichi ad Anac di aver subito misure ritorsive (art. 16 comma 4 del Dlgs 24/2013 e linee guida Anac n. 311 del 12 luglio 2023).

L'Ente s'impegna all'adozione - entro dicembre 2025 - di uno specifico atto organizzativo finalizzato alla definizione delle procedure per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, sentite le rappresentanze sindacali.

In particolare, verranno definiti:

- ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni;
- protocollazione riservata delle segnalazioni e dei verbali;
- possibilità di fissare anche un incontro diretto col RPCT, al fine di effettuare – su richiesta del segnalante - una segnalazione orale;
- modalità e termini di conservazione dei dati, nel rispetto della normativa *privacy* (GDPR 679/2016 – D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018).

Seguiranno specifici corsi di formazione sull'utilizzo del canale di segnalazione, nonché circolari esplicative a cura del RPCT.

Verranno introdotte nel Codice di comportamento interno, adottato ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D.Lgs. 165/2001, forme di responsabilità disciplinare sia in capo ai soggetti competenti a gestire le segnalazioni in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata, sia nei riguardi del segnalante condannato – anche non in via definitiva – per i reati di calunnia o diffamazione (Linee Guida Anac n. 311 del 12 luglio 2023).

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICHE DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Definizione di uno specifico atto organizzativo volto all'individuazione del ruolo e dei compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni	RPCT	Entro dicembre 2025	Tutti
Corsi di formazioni specifici sull'utilizzo della piattaforma di segnalazione Whistleblowing e circolari esplicative	RPCT	Entro dicembre 2025	Tutti
Rispetto delle tempistiche di gestione delle segnalazioni	RPCT	Entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione, dando riscontro al segnalante dell'esito dell'istruttoria	Tutti
Informazioni da pubblicare sul sito intranet e sulla pagina della piattaforma. Informazioni conoscibili anche da chi non frequenta i luoghi di lavoro, ma sia legittimato a presentare le segnalazioni di whistleblowing	RPCT	Tempestivo	Tutti

<p>Introduzione nel codice di comportamento interno di ipotesi di responsabilità disciplinare per violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata da parte dei soggetti competenti a gestire le segnalazioni;</p> <p>responsabilità disciplinare del segnalante qualora venga accertato – anche con sentenza di primo grado – la condotta calunniosa o diffamatoria ai danni del segnalato</p>	<p>RPCT</p>	<p>Entro dicembre 2025</p>	
<p>Registrazione e conservazione delle segnalazioni anonime</p>	<p>Dirigenti /Responsabili</p>	<p>Tempestivamente</p>	<p>Tutti</p>

e) Controlli attraverso audit sul 30% delle pratiche che riguardano quei processi valutati nella fase di monitoraggio a livello di rischio Medio, Critico ed Alto.

f) Digitalizzazione, incremento dell'automazione informatica dei processi amministrativi, come misura di prevenzione volta non soltanto a garantire la tracciabilità, verificabilità ed imparzialità dell'azione amministrativa, ma anche a semplificare e rendere più accessibili e trasparenti le attività dell'Ente.

g) Trasparenza delle procedure amministrative, garantire il più ampio diritto di accesso agli atti e rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza, in particolare, la più ampia diffusione delle informazioni rispetto alle procedure ad evidenza pubblica, quelle in materia di concorsi pubblici ed affidamento degli incarichi, pubblicando i documenti in formato open data con possibilità di riutilizzo. A seguito della delibera ANAC 601/2023 (di modifica della deliberazione 264/2023) è stata rivista la sottose-

zione bandi di gara e contratti a seguito dell'operatività a partire dal 1° gennaio 2024 del ciclo di vita digitale dei contratti pubblici in virtù del quale gran parte dei dati da pubblicare obbligatoriamente sarà pubblicato sulla BDNC attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale (vedi delibera ANAC 261/2023).

h) Controllo sulla regolarità degli atti amministrativi, per garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ma anche verificarne l'efficacia, l'efficienza e l'economicità.

Il Regolamento sul sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 14/02/2013, modificato con deliberazione n. 48 del 21/07/2015 enuncia due principi ispiratori del sistema dei controlli interni del Comune:

- il primo attiene alla finalità che è quella di perseguire il miglioramento continuo tenendo conto, in fase di programmazione delle attività, della sostenibilità finanziaria ed organizzativa delle stesse;
- il secondo attiene alla modalità di effettuazione dei controlli che è quella di attuare le attività in forma integrata mediante l'adozione di sinergie informative tra le diverse tipologie di controlli. Principio che si ricava peraltro anche dall'enunciato testuale dell'art. 147, c. 4 del D.Lgs. 267/2000, secondo il quale all'organizzazione del sistema dei controlli interni partecipano il Segretario dell'ente, i responsabili dei servizi e le unità di controllo, laddove istituite.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa e un controllo di tipo interno, successivo, in funzione collaborativa, riservato, a campione.

In ordine ai principi che devono governare il controllo successivo di regolarità amministrativa, il Regolamento, dopo aver recepito la prescrizione normativa prevedendo che il controllo sia svolto secondo i principi generali di revisione aziendale⁴ dell'indipendenza, della competenza professionale e della diligenza nello svolgimento delle attività, declina i seguenti ulteriori principi ispiratori:

- **trasparenza**: il controllo deve essere esteso a tutti i settori dell'Ente secondo regole chiare, condivise, conosciute preventivamente;
- **utilità**: le risultanze del controllo devono essere utili ed utilizzabili, devono garantire la standardizzazione nella redazione degli atti ed il miglioramento complessivo della qualità degli atti prodotti;

- **tempestività**: il controllo deve svolgersi in tempi vicini all'adozione dell'atto, al fine di assicurare opportune azioni correttive;
- semplificazione: il controllo non deve aggravare ed appesantire i tempi delle procedure amministrative;
- **condivisione**: il modello di controllo interno di regolarità amministrativa deve essere condiviso dagli uffici, come momento di sintesi e di raccordo in cui le criticità eventualmente emerse vengano valutate in primis a scopo collaborativo;
- **flessibilità**: la metodologia di controllo deve essere adeguata in relazione agli obiettivi che l'organo politico intende perseguire, alle problematiche riscontrabili nell'attività amministrativa ed emerse nel corso del controllo, ai suggerimenti, alle proposte ed alle necessità formulate dai settori;
- **integrazione con le altre forme di controllo** al fine di costituire un sistema omogeneo di dati ed informazioni utilizzabili in relazione alle finalità perseguite.

Sono oggetto del controllo successivo di regolarità amministrativa, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento:

- a) le determinazioni di impegno di spesa;
- b) i contratti;
- c) gli altri atti amministrativi che leggi o disposizioni interne cooptino nella categoria degli atti assoggettati al controllo.

Gli atti da sottoporre a controllo, in base al regolamento, sono scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento, secondo una metodologia che definisca la significatività del campione e con cadenza almeno quadrimestrale.

Considerati gli esiti dei controlli effettuati negli anni compresi tra il 2020 e il 2024 e vista la sopra citata determinazione ANAC che, oltre a ridefinire le aree a più elevato rischio corruzione (c.d. "aree generali"), dedica la parte speciale all'area di rischio dei contratti pubblici, per l'anno 2025, si ritiene di limitare il controllo successivo di regolarità amministrativa ai seguenti atti:

AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI

1	Affidamento diretto di lavori servizi e forniture	8 determine per quadrimestre
2	Proroga e rinnovo di contratti di servizio e forniture	6 determine per quadrimestre
3	Dichiarazioni relative all'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse in capo al RUP e al firmatario dell'atto (qualora diverso dal RUP), sottoscritte con firma digitale e protocollate	5 determine per quadrimestre
3	Affidamento incarichi di collaborazione	3 determine per quadrimestre
4	Impegni di spesa estratti casualmente	10 determine per quadrimestre
5	Esecuzione dei contratti	20 determinazioni nel II semestre
6	Liquidazioni	10 determine per quadrimestre

ALTRI PROVVEDIMENTI

1	Affidamento incarichi di collaborazione	3 determine per quadrimestre
2	Concessione di contributi, sussidi, provvedimenti attributivi di vantaggi economici, patrocini e alla corretta pubblicazione in Amministrazione trasparente	6 determine per quadrimestre
3	Provvedimenti del datore di lavoro	5 determine per quadrimestre
4	Liquidazioni	10 determine per quadrimestre

RISPETTO NORMATIVA TRASPARENZA E PRIVACY

1	Rispetto della normativa sulla trasparenza e sulla privacy (determine estratte casualmente e verifiche degli adempimenti privacy)	6 determine per quadrimestre
---	---	------------------------------

RISPETTO DEI TERMINI DI CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO

1	Rispetto del termine di conclusione dei procedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti autorizzatori e concessori	6 provvedimenti per quadrimestre
---	---	----------------------------------

RISCONTROLLO SULLA QUALITA' DEI SERVIZI		
1	Rilevazione di customer	Monitoraggio semestrale
2	Verifica definizione indicatori di qualità servizi interni del Comune	Monitoraggio semestrale

i) Rispetto dei termini per la conclusione del procedimento amministrativo, in osservanza delle disposizioni contenute nella Legge n. 241/1990; nei casi in cui l'avvio del procedimento è obbligatorio, l'obbligo di concluderlo con provvedimento espresso.

l) Pubblicazione obbligatoria di dati e documenti nella sezione Amministrazione Trasparente, in osservanza delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 e nella Delibera ANAC n. 1310/2016 e suo Allegato 1 e Allegato 4, della delibera n. 495 del 25 settembre 2024.

m) Rotazione del personale operante nelle aree a più elevato rischio corruzione

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (determinazione n. 831 del 3.08.2016) considera la rotazione ordinaria del personale quale misura organizzativa generale di prevenzione della corruzione, destinata ad operare nella fase fisiologica della vita dell'Amministrazione, al fine di evitare che il consolidarsi di "posizioni di potere" conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione, sia tale da alterare – anche arbitrariamente – l'esercizio delle funzioni pubbliche.

L'importanza cruciale della misura incontra tuttavia, quale fondamentale limite oggettivo, l'esigenza di preservare *"la qualità delle competenze professionali maturate necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle ad elevato contenuto tecnico"*, in attuazione dei principi del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa.

In un'ottica di bilanciamento tra le contrapposte esigenze, e data la grave carenza di personale che ha riguardato il comune di Nichelino nel corso degli anni, non si è mai addivenuti ad una rotazione funzionale e programmata del proprio personale.

A ciò ha però fatto da contraltare una "rotazione naturale" dovuta ai numerosi pensionamenti e alle mobilità volontarie del personale dirigenziale e non, tale da favorire un ricambio di posizioni all'interno degli uffici.

Inoltre, al fine di evitare che i soggetti non sottoposti a rotazione, abbiano il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio corruzione, si conferma l'obbligo per i Dirigenti di programmare e dare attuazione alle cc.dd "**misure alternative alla rotazione**", consistenti ad esempio:

- nell'affidare le diverse fasi di uno stesso procedimento ad almeno due funzionari;
- nel distinguere il responsabile del procedimento dal responsabile del provvedimento;
- nel promuovere meccanismi di condivisione delle fasi procedurali;
- nel favorire una maggiore trasparenza dell'istruttoria procedimentale.

n) Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria anticipa alla fase di avvio di un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva, la conseguenza del trasferimento del dipendente ad altro ufficio, ovvero la revoca dell'incarico per i Dirigenti e per gli incarichi amministrativi di vertice (art. 16 comma 1 lett. l *quater* e 55 *ter* comma 1 del D.Lgs. 165/2001).

Per l'attivazione della misura è sufficiente la mera notizia di avvio di un procedimento penale (es. iscrizione dell'indagato nel registro delle notizie di reato ex art. 335 c.p.p.), non richiedendosi il formale atto di rinvio a giudizio (delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019).

In coerenza con le Linee Guida ANAC l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della Legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" è adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera l-*quater*, del D.Lgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A.

Tutti i dipendenti del Comune di Nichelino sono pertanto tenuti a segnalare tempestivamente al proprio superiore l'avvio di procedimenti penali nei quali siano coinvolti. I Dirigenti e il Segretario Generale comunicano al Sindaco.

L'Ente si impegna ad introdurre nel proprio codice di comportamento tale obbligo di segnalazione in capo ai dipendenti.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICHE DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Attuazione delle disposizioni riguardanti la revoca dell'incarico o il trasferimento ad altro ufficio in caso di notizia formale dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare per fatti di natura corruttiva	Il Sindaco per i Dirigenti e il Segretario Comunale; ciascun Dirigente in relazione ai propri dipendenti		Tutti
Modifica del Codice di comportamento interno, prevedendo l'obbligo di segnalazione per tutto il personale; definizione del periodo di efficacia della misura		Entro il 2025	

o) Codice di comportamento

Il Comune di Nichelino ha adottato il proprio Codice di comportamento con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 19 settembre 2017.

I recenti interventi normativi – vedi D.Lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing* e art. 4 del D.L. 36/2022 in relazione al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e *social media* – rendono doveroso un suo tempestivo aggiornamento.

Spetta a ciascun Dirigente promuovere la conoscenza del Codice all'interno della propria area, favorire la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza nonché fornire assistenza e consulenza sulla corretta attuazione e interpretazione del Codice medesimo.

Ai Dirigente compete, inoltre, segnalare le ipotesi di violazioni delle disposizioni codicistiche al RPCT, nonché all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

In considerazione della carenza di personale, non è possibile adottare la *Rotazione del personale*, ma quale misure alternativa di presidio, che eviti che i soggetti, non sottoposti a rotazione, abbiano il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione, verrà posta come misura organizzativa di prevenzione che sortisca analogo effetto alla rotazione, la trasparenza del procedimento fino all'emanazione dell'atto finale e la condivisione delle fasi procedurali con altri soggetti.

p) Collegamento con gli strumenti di programmazione

Lo schema previsto di PIAO, che incorpora sezioni Valore Pubblico, Rischi Corruttivi, Piano delle Performance e programmazione del fabbisogno del personale in un unico documento organico, mira ad attuare una forte integrazione e coordinamento tra i diversi strumenti di programmazione che l'Amministrazione è chiamata a predisporre. Nello specifico, la Prevenzione della corruzione e del riciclaggio e la Trasparenza. sono ricompresi negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione e si prevedono altresì sia apposito obiettivo strategico trasversale in capo agli Uffici nel Piano Esecutivo di Gestione, proprio per concretizzare gli strumenti e le misure di prevenzione progettate e il raggiungimento di un maggior livello di trasparenza nell'attività amministrativa.

Grazie a tale coordinamento la centralità del rispetto delle norme in materia diviene non solo obiettivo strategico perseguito dall'Amministrazione, ma elemento di valutazione dell'attività svolta dagli Uffici.

Misure speciali

Tali misure incidono su specifiche aree, unità organizzative o processi individuati attraverso l'analisi dei rischi corruttivi e di trasparenza effettuata dai Responsabili.

Su alcune di queste a seguito della delibera ANAC n. 605/2023, che nello specifico è intervenuta a presidio dell'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, in grado di rispondere in maniera efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi nell'agire pubblico.

Di seguito le misure da introdurre relativamente ai processi sottoelencati.

Processi relativi ad affidamenti pubblici per lavori e acquisto di beni e servizi

a. Obblighi di rotazione negli affidamenti diretti (articolo 49, Dlgs. n. 36/2023)

Adozione procedura di pubblicazione dei nominativi degli operatori economici consultati dalla stazione appaltante in esito alla procedura.

Verifica della corretta attuazione del principio di rotazione degli operatori economici consultati e affidatari, per garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini d'effettiva possibilità di partecipazione alle gare e verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari.

b. Gestione del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici

La misura prescritta dall'articolo 16, Dlgs. n. 36/2023 (Nuovo Codice Contratti Pubblici), interessa il personale di una stazione appaltante che interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o influenza, in qualsiasi modo, il risultato, ovvero ha direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nell'ambito della procedura di appalto o di concessione. Pertanto, è fatto obbligo al RUP di dichiarare espressamente negli atti di affidamento e nella determina d'impegno, l'inesistenza di conflitti d'interesse, di cui all'articolo 6-bis, Legge n.241/1990.

c. Individuazione del Titolare effettivo

Il PNA 2022-2024 indica tra le misure antiriciclaggio, come strumento di creazione di valore pubblico, al pari delle misure di prevenzione della corruzione, l'individuazione del Titolare effettivo. Nell'ambito dei progetti PNRR la circolare UIF dell'11 aprile 2022, indica che ai sensi dell'articolo 22 del Regolamento UE 2021/241 le Pubbliche amministrazioni sono tenute ad individuare il titolare effettivo, così come definito dalla normativa antiriciclaggio in relazione ai destinatari di fondi e agli appaltatori.

d. Individuazione del Titolare effettivo

Al fine di consentire la corretta identificazione del titolare effettivo, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 20, D. Lgs. n. 231/2007, a partire dall'anno 2026, è previsto in capo alle persone giuridiche l'obbligo di dichiarare la persona fisica che la possiede o controlla ovvero ne risulta beneficiario, per le seguenti procedure:

- ✓ Appalti di opere, forniture di beni e servizi, superiori alla soglia comunitaria;
- ✓ Concessioni di servizi e partenariati pubblico/privati superiori alla soglia comunitaria;
- ✓ Concessioni amministrative di beni patrimoniali indisponibili demaniali;
- ✓ Concessioni d'uso di beni immobili;
- ✓ Erogazione di finanziamento, di un contributo, o di vantaggi economici di qualunque genere ad Enti ed Imprese;
- ✓ Autorizzazioni commerciali per medie e grandi strutture di vendita;
- ✓ Convenzioni urbanistiche e permessi convenzionati

Tale dichiarazione è ritenuta necessaria per consentire all'Amministrazione comunale di verificare l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, dei dipendenti dell'Ente, coinvolti nel procedimento in relazione alle rispettive competenze.

Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

e. Accesso civico semplice e generalizzato

Come indicato dalle Linee Guida ANAC – Delibera n.1309/2016 e Circolare del Ministro della Semplificazione e la PA n.2/2017, il Comune di Nichelino, adotterà un Registro degli accessi, che contiene l'elenco delle richieste di accesso presentate al Comune di Nichelino e riporta l'oggetto e la data dell'istanza, il relativo esito con la data della decisione.

L'elenco delle richieste viene aggiornato semestralmente, come indicato nell'Allegato 1 delle Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016.

f. Nomina dei referenti

In considerazione del carattere altamente complesso dell'Ente, il RPCT si avvale, come già previsto dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1/2013 e confermato già dal PNA 2016 di ANAC, di Referenti, che svolgono attività informativa nei confronti del RPCT affinché questi possa avere elementi e riscontri per la predisposizione e il monitoraggio del PTPCT, nonché sull'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza.

g. Aggiornamento e monitoraggio del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato dall'Ente, così come disposto dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 e dall'articolo 53, comma 16-ter, Dlgs. n. 165/2001.

Responsabile Prevenzione del Riciclaggio e del finanziamento del terrorismo

h. Nomina dei referenti

In attuazione degli adempimenti di "Amministrazione attiva e controllo", previsti dall'articolo 10, Dlgs n. 231/2007 il gestore nominerà i Referenti antiriciclaggio nelle aree a rischio individuate dal comma 1, che dovranno:

- cooperare con il gestore per definire l'organizzazione del monitoraggio dei rischi;
- concorrere con il gestore alla definizione degli indicatori di anomalia, sulla base di quelli elencati agli allegati della Comunicazione UIF del 23 aprile 2018;
- verificare che definiti gli indicatori ed effettuata la formazione, gli uffici effettuino una corretta vigilanza in materia, adottando le specifiche procedure per individuare le operazioni sospette,
- disporre e verificare che i propri operatori effettuino la formazione periodica stabilita dal comma 5.

i. Formazione degli operatori

In attuazione degli adempimenti previsti dall'articolo 10, comma 5, D.Lgs. n. 231/2007 il gestore organizzerà momenti formativi per tutti gli operatori, Referenti e Operatori di I° livello che operano nelle aree a rischio individuate dal comma 1, dell'articolo 10.

I. Adozione delle Linee Guida

Al fine di attivare il processo organizzativo mirato all'attuazione dell'obbligo di Comunicazione delle Operazioni Sospette alla UIF, previsto dall'articolo 10, Dlgs. n. 231/2007 e dall'articolo 1, punto 6, Comunicazione UIF del 23 aprile 2018, è opportuno redigere Linee guida adottate dalla Giunta comunale

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Le misure specifiche di prevenzione dei rischi corruttivi, introdotte in questa Sezione del PIAO, coerentemente con il raggiungimento della creazione di Valore pubblico prevedono obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza. Infatti, una parte del PIAO, deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa, così come descritto nell'Allegato 2 al PNA 2022, approvato con delibera n. 7, del 17 gennaio 2023, che costituisce strumento di buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione.

La delega legislativa contenuta nella disciplina anticorruzione della Legge n. 190/2012, ha contribuito ad inserire il tema della trasparenza amministrativa, come ulteriore strumento di presidio della corruzione, con l'approvazione del D.Lgs. n.33/2013, modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, di Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. Ha introdotto l'accesso generalizzato (FOIA), rafforzando l'obbligo di pubblicazione.

Nello specifico, l'articolo 1, comma 2, D.Lgs. n.33/2013 precisa che la trasparenza: *"concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino"*.

Questa valenza trasversale della trasparenza è riconosciuta anche nel PNA 2022 come strumento per la protezione e la creazione di Valore pubblico e pertanto, è previsto che tra gli obiettivi strategici siano presenti il miglioramento dei flussi informativi, della comunicazione e della chiarezza e la definizione dei modi e le iniziative volti all'at-

tuazione degli obblighi di pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività degli stessi flussi informativi.

La stessa Corte costituzionale con sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019 ha messo in evidenza come la trasparenza sia un "principio-argine alla diffusione di fenomeni corruttivi".

Pertanto, in osservanza delle disposizioni suddette e delle Delibere e Linee Guida ANAC rilevanti, n. 1310/2016, n. 1134/2017, n. 201/2022, n. 213/2023 e con le modalità di cui agli schemi di pubblicazione previsti dall'art. 48 del medesimo decreto ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto, così come contenuto all'allegato 4, delibera n. 495 del 25 settembre 2024, sono pubblicate sul sito web istituzionale, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", le informazioni relative ai procedimenti amministrativi, ad ogni aspetto dell'organizzazione, all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, offrendo una visuale complessiva sull'attività dell'Ente per garantire la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che essa realizza, in favore della comunità di riferimento, degli utenti e stakeholder, interni ed esterni.

Inoltre, sono riportate le modalità che garantiscano i diritti di accesso civico semplice e generalizzato e la pubblicazione proattiva, che riguarda ulteriori dati, aggiuntivi a quelli per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria.

Nello specifico le strategie d'incremento agiranno attraverso:

- l'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- la formazione in materia di trasparenza amministrativa e accesso agli atti.

Vale rilevare che relativamente ai processi relativi ai contratti pubblici, a seguito della deliberazione ANAC n. 601/2023 (modifica della deliberazione 264/2023) si è integrato l'albero della trasparenza allegato al presente piano prevedendo il duplice canale di pubblicazione BDNCP e sito amministrazione trasparente.

Sarà cura di ogni dirigente garantire la corretta pubblicazione anche in BDNCP dei dati obbligatori per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento digitale.

Le misure generali adottate dall'Ente in materia di trasparenza amministrativa, che garantiscono il più ampio diritto di accesso agli atti e documenti ed il rispetto degli ob-

blighi di pubblicità, con l'indicazione delle scadenze della pubblicazione e ai sensi dell'art. 10, D.Lgs. 33/2013 i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, dei soggetti responsabili dell'elaborazione, trasmissione, pubblicazione e monitoraggio dei dati nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" e riportati i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti con l'attività comunale, sono sintetizzate nell'[Allegato 2.3.2 – Pubblicazione delle informazioni nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Nichelino](#) che contiene oltre agli obblighi generali relativi alla pubblicazione anche gli obblighi di pubblicazione di atti e documenti relativi alle procedure d'appalto, elaborato sulla base dell'allegato 1 della delibera ANAC 264 del 20/06/2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023 e obblighi di pubblicazione di previsti da specifiche disposizioni di legge.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), in attuazione dell'articolo 48, commi 2 e 3, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, definisce – sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, la Conferenza unificata, l'Agenzia Italia Digitale-AGID e l'ISTAT – modelli e schemi per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente.

L'Autorità ha esercitato, da ultimo, le proprie competenze con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024, con la quale:

- a) sono stati approvati e pubblicati tre schemi di pubblicazione;
- b) sono stati pubblicati altri dieci schemi di pubblicazione, non ancora definitivi;
- c) sono state emanate le istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di trasparenza.

I nuovi schemi riguardano gli adempimenti per soddisfare gli obblighi di pubblicità e trasparenza nelle materie disciplinate dai seguenti articoli, del D.Lgs. 33/2013:

- Articolo 4-bis – Utilizzo delle risorse pubbliche;
- Articolo 13 – Organizzazione;
- Articolo 31 – Controlli su attività e organizzazione.

Gli schemi sono corredati da istruzioni operative che definiscono:

- requisiti di qualità dei dati: completezza, integrità, aggiornamento, accessibilità e tempestività
- procedure di validazione per garantire la correttezza delle informazioni
- meccanismi di controllo e correzione

- competenze richieste per una gestione conforme degli obblighi di pubblicazione

L'ANAC, con la stessa delibera, "concede" alle amministrazioni un periodo transitorio di dodici mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazioni trasparenti rispetto ai nuovi schemi. Nello stesso lasso di tempo, le attività di vigilanza di ANAC non saranno sospese relativamente agli obblighi di pubblicazione, mentre non saranno applicate sanzioni per la sola mancata conformità dei tre nuovi schemi. I dodici mesi per adeguarsi, scadono a ottobre del 2025.

Entro il mese di settembre sarà necessario organizzare adeguata formazione per gestire *l'adeguamento della sezione Amministrazione Trasparente*.

2.3.6 Predisposizione, approvazione e pubblicazione del documento di programmazione

Il RPCT predispone la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, che è presentato preliminarmente alla Giunta Comunale per l'approvazione tramite deliberazione perché venga approvato nei termini di legge ed integrato nel PIAO. Il documento di pianificazione è inviato al Nucleo di Valutazione e del suo contenuto informato dell'adozione tutto il personale dell'Ente mediante avviso e pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il RPCT di questo Ente effettua il monitoraggio con cadenza almeno annuale, solitamente nel secondo semestre di ogni anno; i risultati del monitoraggio vengono comunicati all'organo di indirizzo ed al Nucleo di Valutazione e pubblica sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", una relazione sui risultati dell'attività svolta ai fini della trasparenza, che contiene considerazioni generali sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

La relazione sui risultati è trasmessa dal RTPCT all'organo d'indirizzo politico e al Nucleo di valutazione.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Il Rapporto IFEL Personale comunale e formazione del maggio 2024 ha evidenziato che negli ultimi 16 anni il personale comunale ha subito una progressiva e sensibile riduzione 28,6%.

Tali evidenze sono la conseguenza di specifiche scelte del decisore pubblico che ha agito nel corso degli ultimi anni su molteplici fronti, dai blocchi retributivi, alle misure di contenimento del numero di occupati determinando, in tal modo, un invecchiamento degli organici e le conseguenti difficoltà a gestire procedimenti complessi come i progetti PNRR, la transizione digitale e una domanda di servizi locali in crescita costante.

A ciò si aggiunge la dinamica esponenziale delle uscite volontarie nel triennio 2021-2023 che misura il deficit di attrattività del posto pubblico, particolarmente pesante nei Comuni per la presenza della regola inversa che guida i salari pubblici più bassi nei settori a più diretto contatto con i cittadini ed il territorio.

Il contesto esterno che si è venuto a delineare nell'ultimo triennio, ha messo in luce l'importanza strategica di potenziare le professionalità da destinare, prioritariamente:

- alle progettualità necessarie per consentire alla Città di competere efficacemente nella ripartizione dei fondi europei e nazionali compresi quelli all'interno del programma Next Generation EU;
- alle procedure di gara, monitoraggio e controllo per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- al potenziamento delle strutture di supporto legale, giuridico e amministrativo;
- allo sviluppo dei servizi digitali da offrire al cittadino e, più in generale, alla operativamente la trasformazione digitale del Comune di Nichelino.

Per poter concretamente adeguare la struttura organizzativa alle nuove sfide imposte dai continui cambiamenti del contesto di riferimento, è necessario un costante e

opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli obiettivi da conseguire.

Tale rinnovamento organizzativo costituisce un elemento strategico del percorso di crescita dell'Ente, che trova nella valorizzazione del personale tutto, e in particolare di quello dirigenziale, la sua origine affinché l'organizzazione sia nelle condizioni di attrarre e valorizzare le nuove immissioni di personale.

Le direttive fondamentali della riorganizzazione sono volte a:

- migliorare ed incrementare la sinergia tra le diverse aree organizzative che svolgono attività affini o che rispondono a bisogni simili della cittadinanza per cui è necessario garantire una risposta armoniosa dell'Ente;
- migliorare il coordinamento di attività attualmente allocate sotto diverse aree dirigenziali al fine di rendere servizi più efficienti in un'ottica di massimizzazione delle risorse e di risultati;
- creare e rafforzare strutture di staff anche organizzate in gruppo che lavorano insieme per risolvere i problemi dell'organizzazione, nel suo complesso, che possano aiutare a prendere decisioni complesse, a coordinare progetti di grandi dimensioni, a fornire supporto strategico quando si tratta di pianificare le attività future dell'organizzazione;
- rafforzare le unità organizzative che erogano i servizi sul territorio per rispondere tempestivamente ai bisogni della cittadinanza, garantendo al contempo la salvaguardia dei principi di anticorruzione e legalità.

L'art. 4 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, rubricato "Struttura organizzativa" stabilisce che l'organizzazione del Comune è articolata in Aree e Servizi, laddove l'Area è la struttura organizzativa di primo livello, coordinata e diretta dal Dirigente ed il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello, finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinate a specifiche funzioni o specifiche segmenti di utenza interna o esterna all'ente a cui è proposto un responsabile inquadrato nell'area di Funzionari o di Elevata Qualificazione.

Nel corso degli anni 2023 e 2024 l'Ente si è dato un nuovo assetto organizzativo dell'Ente e dotato di un nuovo organigramma.

La prima fase di rimodulazione dell'assetto organizzativo è stata approvata dalla Giunta comunale con atto n. 138 del 23.11.2023, attuata nel 2024, che ha consentito:

- la costituzione di due aree dirigenziali, rispettivamente nell'ambito della Pianificazione e sviluppo del territorio e dello sviluppo del Sistema Informativo Comunale e della Transizione digitale;
- l'implementazione e sviluppo dell'ufficio Gare-Contratti con l'obiettivo di identificare una specifica unità organizzativa trasversale e a supporto delle unità organizzative nell'ambito delle attività per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- l'implementazione e sviluppo dell'ufficio Avvocatura con l'obiettivo di potenziare le funzioni di supporto legale, giuridico e amministrativo alle unità organizzative impegnate in procedimenti amministrativi complessi;
- una nuova distribuzione degli uffici all'interno delle aree dirigenziali la cui organizzazione sarà determinata dai/dalle singoli/e Dirigenti in funzione delle risorse umane, economiche e strumentali assegnate.

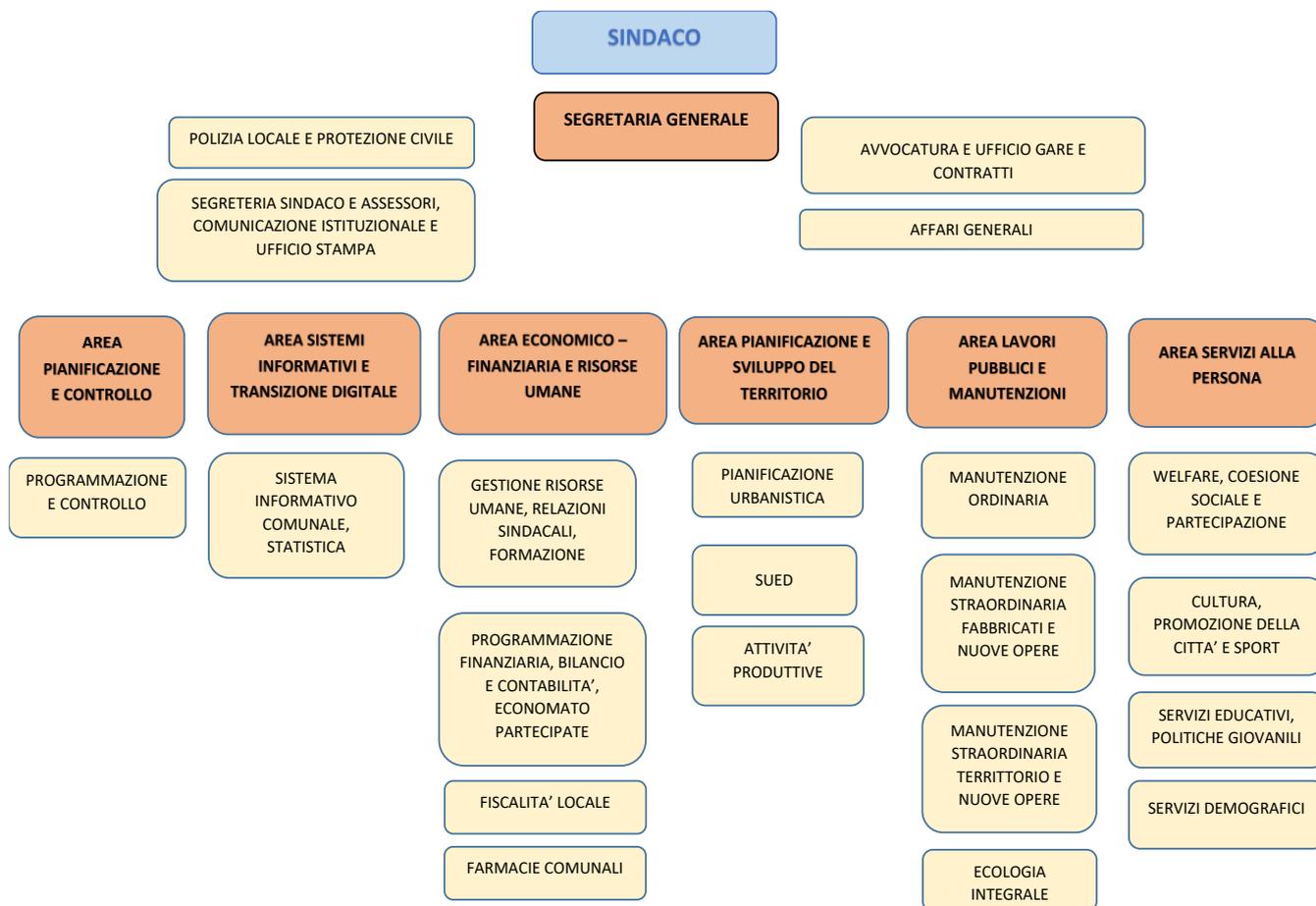
In attuazione delle linee di indirizzo e degli obiettivi contenuti nella sezione 3 "*Organizzazione e capitale umano*", sottosezione 3.1. "*Struttura organizzativa*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, nel corso dell'anno 2024 l'Ente ha provveduto all'assunzione di due nuove figure dirigenziali, con decreto sindacale n. 72 del 12/04/2024 e con decreto sindacale n. 77 del 8/05/2024, ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000. Tale implementazione ha portato, dunque, alla costituzione di due nuove distinte aree: l'Area Lavori pubblici e Manutenzione e l'Area Sistemi informativi e transizione digitale.

A novembre 2024 è stato nuovamente ridefinito l'assetto organizzativo dell'Ente con decorrenza 01/01/2025 e modificata la macrostruttura dell'Ente, con l'approvazione del nuovo organigramma, in relazione alla necessità:

- di assicurare l'esercizio delle funzioni dell'Area economico-finanziaria, in conseguenza del comando concesso al Dirigente dell'Area economico-finanziaria con decreto sindacale n. 54 del 13/03/2024 dal 16/04/2024 al 30/09/2025, accorpandole all'Area Amministrativa;
- di istituire una nuova area dirigenziale "Pianificazione e controllo", alla quale sarà assegnato il servizio "Programmazione e controllo";
- di operare una nuova distribuzione dei servizi e degli uffici all'interno delle aree dirigenziali per operare una distribuzione più omogenea dei carichi di lavoro.

Una ulteriore revisione, attuata a partire dal 01/01/2025 e deliberata con atto della Giunta comunale n. 168 del 30/12/2024 prevede un'assegnazione diversa dei servizi,

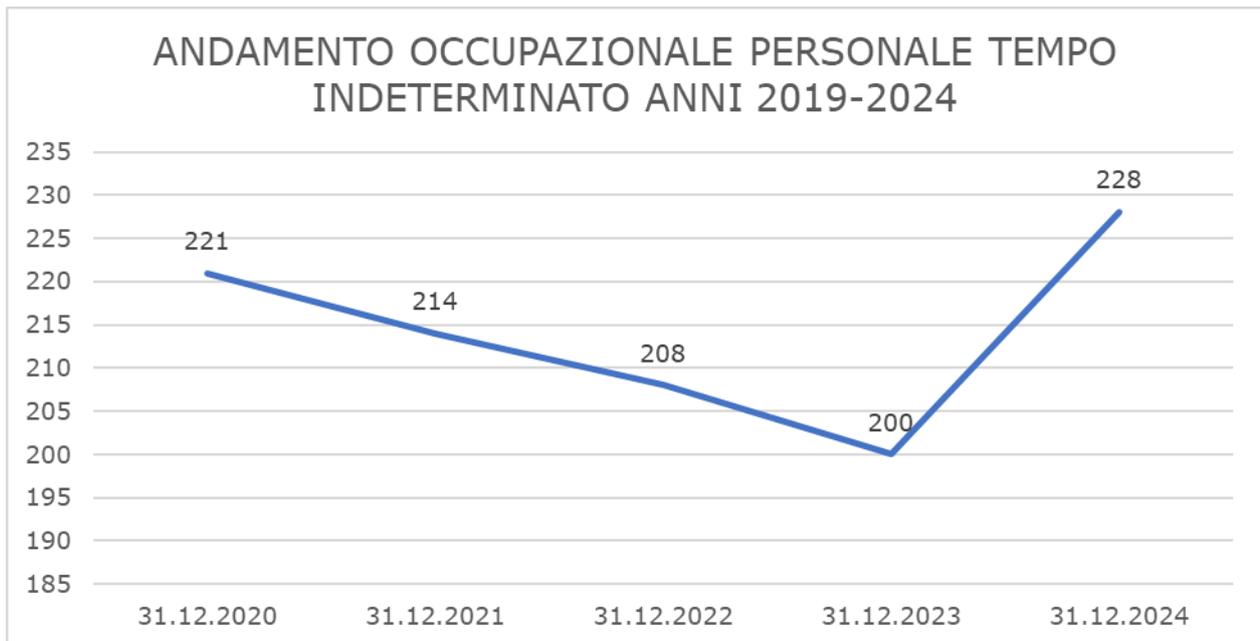
fondata sull'omogeneità delle funzioni; tale impostazione è così graficamente rappresentata:



Personale in servizio

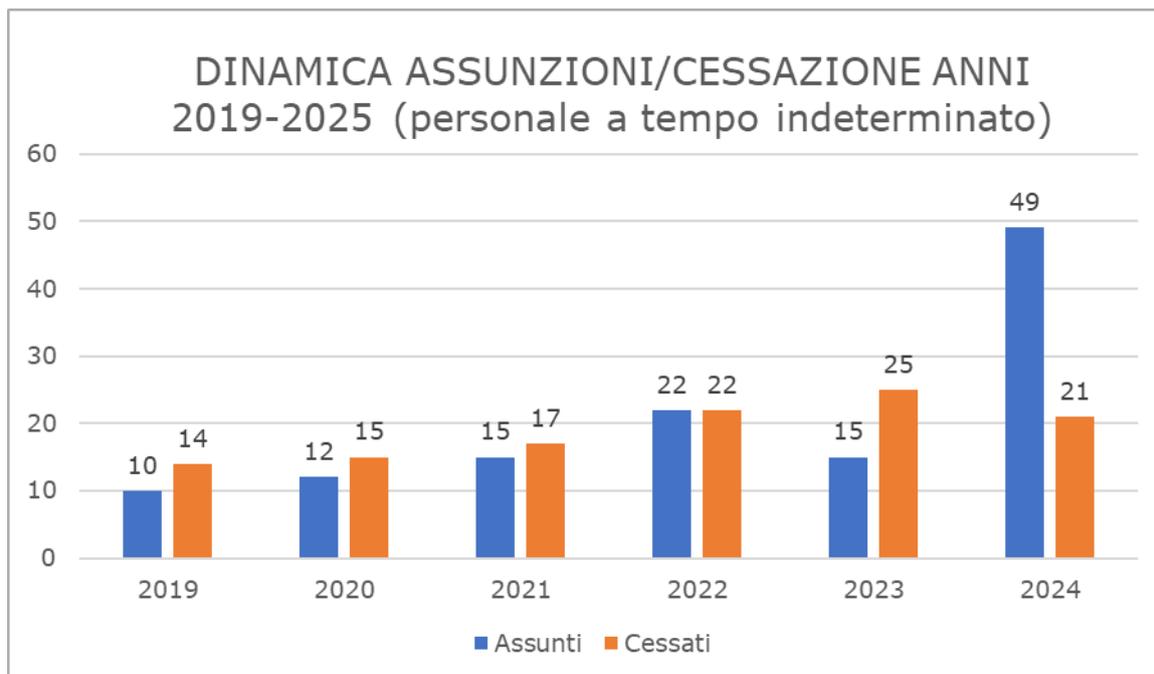
Nell'ultimo quinquennio, l'andamento del personale in servizio ha registrato una forte riduzione di personale in servizio a tempo indeterminato.

Dal 31 dicembre 2019 al 31 dicembre 2023 l'organico si è ridotto del 10% passando da 222 unità di personale a tempo indeterminato al 31/12/2019 alle 208 unità al 31 dicembre 2023. Al 31/12/2024 le unità in servizio erano 232, di cui il 71,12% costituite da donne.



A partire dalla metà dell'anno 2023, l'Amministrazione si è fortemente impegnata a rimpinguare gli organici attivando procedure concorsuale per numerosi profili. Purtroppo la battuta di arresto a causa del Decreto che ha sospeso le procedure concorsuali sino a settembre 2023, ha comportato il differimento delle prove che si sono svolte nell'ultimo trimestre dell'anno e concluse tra gennaio e febbraio del 2024. Ad ogni buon conto già dal mese di febbraio 2024 si sono realizzati i primi inserimenti con l'assunzione di circa 40 nuove unità con profili professionali diversi: esperti giuridici, informatici, amministrativi, farmacisti, agenti di polizia locale, geometri, architetti e ingegneri.

Per garantire la realizzazione dei progetti PNRR è stata attuata nel 2024, inoltre, l'assunzione di due dirigenti da assegnare ai settori Lavori pubblici e manutenzioni e alla Transizione digitale.



Il contingente in servizio al 31/12/2024 nel Comune di Nichelino è pari a 232 unità di cui 223 unità di personale a tempo indeterminato, 1 unità di personale a tempo determinato, 1 comando (Comandante di Polizia Locale con incarico di Elevata Qualificazione), 4 Dirigenti a tempo indeterminato, 2 Dirigenti a tempo determinato e 1 Segretaria Generale.

Nell'ambito del contingente di personale a tempo indeterminato sono considerati n. 9 incarichi di Elevata Qualificazione (a cui si aggiunge il Comandante di Polizia locale in comando).

Il rapporto tra Dirigenti, Elevate Qualificazioni e Dipendenti è il seguente:

- rapporto Personale/ Dirigenti: 37,5 dipendenti per ogni Dirigente
- rapporto Elevate Qualificazioni / Dirigenti: 1,67 per ogni Dirigente
- rapporto Personale / Elevate Qualificazioni: 21,4 dipendenti per ogni E.Q.

Su un organico di 232 unità di personale (comprensivo di Dirigenti e Segretaria Generale), n. 3 unità (1 Funzionario e 2 Dirigenti) hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale (circa il 1,29%).

Salute organizzativa

La qualità delle relazioni negli ambienti lavoro è stata sottoposta ad una valutazione del rischio stress lavoro-correlato condotta dal RSPP a fine 2022, secondo la metodologia promossa dalle Linee guida INAIL (mediante somministrazione di questionario ad un campione rappresentativo del personale dipendente e mediante analisi d'indicatori oggettivi forniti dalle Risorse Umane), che ha permesso di ottenere alcune prime indicazioni relative alla qualità delle relazioni negli ambienti di lavoro.

I questionari permettono di raccogliere dati statistici afferenti a diversi ambiti. Al fine di valutare la salute organizzativa, gli indicatori più significativi sono:

- il ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- autonomia decisionale
- controllo del lavoro
- rapporti interpersonali sul lavoro.

In tutte le aree gli indicatori restituiscono una situazione di rischio basso.

Tra gli ulteriori indicatori analizzati, è emersa la presenza di rischi medi e alti associati ad ambiti quali la "pianificazione dei compiti" e al "carico di lavoro".

I dati restituiti dal questionario hanno promosso l'implementazione di strumenti utili a monitorare e a rispondere alle esigenze di personale in materia di salute e benessere lavorativo.

In particolare, per il triennio 2024-2026, l'ente si pone l'obiettivo di:

- promuovere la partecipazione alle attività di prevenzione e protezione dei rischi;
- continuare l'attività di monitoraggio degli indicatori per la programmazione di azioni correttive;
- incrementare la formazione in materia di salute e sicurezza in ambienti di lavoro attraverso operatori specializzati e dedicati;
- analizzare e prendere in carico le segnalazioni inerenti la sicurezza in ambienti di lavoro e coinvolgimento di soggetti locali specializzati (ad esempio UICITO);
- pianificare la somministrazione di questionari, per la valutazione del rischio stress da lavoro-correlato, al fine di un costante monitoraggio del benessere lavorativo dei dipendenti;
- redigere un modello per la segnalazione, da parte del lavoratore, di situazioni potenziali di rischio.

Salute di genere

La Città di Nichelino con deliberazione di Giunta comunale n. 68 del 20 giugno 2023 ha approvato il Piano di uguaglianza di genere 2023-2025, pensato come strumento per fornire strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valore di equità e di rispetto individuale. Gli obiettivi che si intendono perseguire hanno per oggetto le seguenti tematiche:

1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

L'obiettivo è quantificare le risorse umane presenti nell'ente e valorizzarne le competenze attraverso l'indagine sul personale dipendente con focus su età, categoria, titolo di studio;

2 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

L'obiettivo promuovere un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere mediante l'attivazione di corsi di formazione al personale dipendente al fine di fornire strumenti per adeguare i documenti dell'ente

3 - Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni degli uffici comunali.

L'obiettivo è istruire il personale dipendente sul tema delle discriminazioni e su come contrastarle, attraverso l'attivazione di corsi formativi su principi, finalità e strumenti della L.R. 5/2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale".

4 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'obiettivo è sensibilizzare il personale dipendente sul tema della violenza nei confronti delle donne, mediante la distribuzione di un vademecum sul tema accompagnato da momenti formativi specifici sul tema.

Salute digitale

Il possesso di competenze digitali da parte dei dipendenti pubblici rappresenta una condizione essenziale per consentire l'adattamento dei servizi della pubblica amministrazione all'era digitale.

A tal fine è necessario che tutti i lavoratori della pubblica amministrazione siano in grado di comprendere, accettare e adottare i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, per poter arrivare a farsi promotori essi stessi dell'innovazione.

In questo scenario si inserisce il progetto "Competenze digitali per la PA" avviato nel 2017 dal Dipartimento della funzione volto al consolidamento delle competenze digitali comuni a tutti i dipendenti pubblici (non professionisti ICT), al fine di accrescere la propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione nella pubblica amministrazione.

I progetti formativi proposti ai dipendenti in tale ambito sono stati nel 2024 la realizzazione di almeno n. 5 corsi per dipendente sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione pubblica per l'acquisizione di nuove competenze digitali indispensabili per far fronte ai cambiamenti in atto della PA.

Per il triennio 2025-2027, i percorsi di formazione sull'innovazione e la digitalizzazione costituiranno una priorità, rappresentando un elemento di valutazione positiva per i dipendenti che completeranno i singoli corsi proposti.

3.2 Piano della formazione

Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. La formazione, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono quindi uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini.

In aderenza alle indicazioni contenute nella Direttiva Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" emanata in data 24 marzo 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, le priorità di investimento in ambito formativo sono così individuate:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze in materia di transizione digitale e amministrativa;

- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.

Gli interventi in previsione per il triennio 2025-2027 saranno focalizzati su cinque settori di conoscenze e competenze:

DIGITALE – Lo scopo è quello di erogare formazione ai dipendenti in merito alle competenze digitali, attraverso l'accesso alla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, inoltre, si ritiene fondamentale attivare corsi di formazione su due livelli (base e intermedio), dedicati all'utilizzo degli strumenti di produttività individuale, quali fogli di calcolo ed elaboratori di testi. Tali percorsi saranno orientati, ove possibile, all'impiego di piattaforme Open Source, con l'obiettivo di superare i preconcetti legati alla loro presunta inadeguatezza ed inefficacia. Spesso, infatti, non è lo strumento a mancare, ma la conoscenza e la competenza necessarie per utilizzarlo in modo efficace. Investire nella formazione significa valorizzare le risorse umane e ottimizzare l'uso degli strumenti disponibili, evitando spese superflue per soluzioni commerciali blasonate, comunque poco conosciute o sottoutilizzate.

NORMATIVA - Lo scopo è quello di aggiornare i dipendenti sulle materie di interesse professionale specifico, di natura più tecnica e amministrativa.

I principali corsi da erogare anche avvalendosi di personale interno in possesso dei requisiti sono:

- aggiornamenti sulla normativa a richiesta delle aree e servizi
- anticorruzione, trasparenza e legalità
- appalti
- privacy

COMUNICAZIONE – Lo scopo è quello di migliorare il benessere lavorativo attraverso:

- lo sportello di ascolto

- la promozione del benessere lavorativo, della comunicazione interpersonale e del raggiungimento degli obiettivi di lavoro;
- l'attivazione corsi per la diffusione del linguaggio antidiscriminatorio di genere

GESTIONALE – Lo scopo è quello di rafforzare le competenze del personale per renderlo più flessibile alle esigenze contingenti, specificatamente preparato a pianificare, programmare e realizzare attività di servizio secondo tempi e modalità condivise attraverso:

- attività formative sul lavoro per processi e per progetti;
- attività formative in materia di Project Management rivolto al personale dirigenziale.

Il Piano della Formazione è rivolto al “*capitale umano*” del Comune di Nichelino ed è così strutturato in linea con le strategie formative:

- **aggiornamento e formazione continua di tutti i dipendenti in servizio**, nei diversi settori dell'amministrazione, finalizzata alla loro qualificazione, crescita, adeguamento e riqualificazione professionale;
- **formazione iniziale dei neoassunti**, finalizzata alla loro integrazione nel contesto organizzativo, all'acquisizione delle conoscenze rispetto agli specifici processi dell'ambito di assegnazione, e delle competenze di base;
- **formazione manageriale** per la Dirigenza ed Elevate Qualificazioni;
- **formazione obbligatoria** e aggiornamento in materia di:
 - ✓ sicurezza e salute sui luoghi di lavoro prevista per legge;
 - ✓ etica, trasparenza e integrità;
 - ✓ prevenzione alla corruzione;
 - ✓ contratti pubblici;
 - ✓ pianificazione strategica;
 - ✓ lavoro agile.

Le proposte di formazione oggetto del Piano della formazione 2025 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto sia della rilevazione dei bisogni formativi, sia dell'analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi.

Per l'anno 2025 le ore di formazione da effettuare saranno le seguenti:

- n. 40 ore di formazione per il Segretario Generale, i Dirigenti e Funzionari con

incarico di Elevata Qualificazione;

- n. 40 ore di formazione per dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e nell'area Istruttori;
- n. 4 ore per i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori e nell'area degli Operatori esperti.

Tuttavia, i Dirigenti potranno riparametrare le ore di formazione da svolgere in base all'effettiva presenza in servizio dei dipendenti nel corso dell'anno.

Il ciclo della formazione

Nel "ciclo della formazione" possono individuarsi le seguenti fasi:



Rilevazione del fabbisogno formativo

A febbraio 2025 è stata inviata ai Dirigenti dell'Ente una richiesta dei fabbisogni formativi, integrata con una rilevazione dei fabbisogni estesa a tutti i dipendenti conclusasi il 14/03 u.s. da cui sono emersi i seguenti bisogni, che in parte trovano riscontro in specifici percorsi formativi, anche pluriennali.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo, il 14/01 u.s. ha emanato una nuova direttiva sulla formazione e sviluppo delle competenze del personale pubblico. Secondo tale direttiva, le aree strategiche da sviluppare attraverso gli interventi formativi sono: **leadership; competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti; transizione amministrativa, transizione digitale e ecologica; valori e principi delle amministrazioni pubbliche.**

Il piano della formazione 2025/2027

Il Piano per la formazione 2025/2027 è articolato per aree tematiche come segue.

AREE TEMATICHE	
COMPETENZE A SUPPORTO DELLA TRANSIZIONE DIGITALE	
Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori	
Dati, informazioni e contenuti digitali: <ul style="list-style-type: none"> • Gestire dati, informazioni e contenuti digitali • Produrre, valutare e gestire documenti informatici • Conoscere gli Open Data 	Piattaforma Syllabus 2025/2027
Comunicazione e condivisione: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione • Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA 	Piattaforma Syllabus 2025/2027
Sicurezza: <ul style="list-style-type: none"> • Proteggere i dispositivi • Proteggere i dati personali e la privacy 	Piattaforma Syllabus 2025/2027
Servizi on-line: <ul style="list-style-type: none"> • Conoscere l'identità digitale • Erogare servizi on-line 	Piattaforma Syllabus 2025/2027
Trasformazione digitale: <ul style="list-style-type: none"> • Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale • Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale 	Piattaforma Syllabus 2025/2027
Principali strumenti di produttività individuale: <ul style="list-style-type: none"> • word/writer • excel/calc • posta elettronica • calendario • meet 	2025/2027

Cultura dell'accessibilità e dell'inclusione: miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali (PNRR misura 1.4.2 citizen inclusion)	2025/2027
Intelligenza artificiale introduzione (corso base)	2025
Intelligenza artificiale (corso avanzato)	2025
BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici	2025
COMPETENZE A SUPPORTO DELLA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori	
La riforma contabile ACCRUAL – corso base mef	2025
La riforma contabile ACCRUAL – livello base	2025
Appalti e contratti: novità apportate dal correttivo al codice dei contratti pubblici (livello base)	2025
Appalti verdi e green public procurement	2026
Documento informatico e gestione documentale	2025
Inserimento personale neoassunto nel contesto lavorativo - organizzazione del lavoro - regolamentazione del rapporto di lavoro - conoscenza applicativi in uso nell'ente	2025/2027
PRINCIPI E VALORI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori	
La cultura del rispetto	2025/2027
La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	2025/2027
Contrasto alle disuguaglianze di genere, promozione delle pari opportunità e creazione di una cultura contro le molestie sul lavoro (obiettivi Agenda 2030)	2025/2027
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	
ORGANIZZAZIONE, PERSONALE, LAVORO AGILE Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori	
Aggiornamento normativa pubblico impiego e contratti di lavoro	2025/2027
Misurazione dell'efficienza e della qualità del servizio	2025/2027
Valutazione delle prestazioni della dirigenza e del personale	2025/2027
Organizzazione e gestione del lavoro agile (Manager)	2025/2027
Sviluppo delle competenze per il lavoro agile (Personale)	2025/2027

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	
Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori	
Principali nozioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	2025/2027
Contrasto al riciclaggio	2025/2027
Trasparenza amministrativa alla luce della delibera ANAC 495/2024	2025/2027
Codice di comportamento e etica nell'azione della PA alla luce delle nuove linee guida Anac (delibera 493/2024)	2025/2027

MANAGERIALE	
Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ	
Project management	2025/2027
Comportamento organizzativo	2025/2027
Management dei servizi e dei processi nella PA: generare valore per enti, utenti e territorio	2025/2027
Lavorare per processi	2025/2027
Sviluppo delle competenze manageriali per il lavoro agile	2025/2027

DIRITTO E PRATICA AMMINISTRATIVA	
Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori	
La gestione documentale e il protocollo	2025/2027
Le notifiche	2025/2027
La redazione degli atti	2025/2027
Aggiornamento specialistico in materia di Testo Unico dell'Edilizia D.Lgs 380/2001, Urbanistica LR56/1977, Commercio/Attività SUAP D.Lgs 114/1998 e Leggi Regione Piemonte sul commercio	2025/2027
Aggiornamento specialistico in materia di gestione del patrimonio, nuovi schemi contabilità economico-patrimoniale	2025/2027
Aggiornamento specialistico in materia di privacy	2025/2027
Principali nozioni in materia di privacy, GDPR e sicurezza informatica	2025/2027
Formazione e/o aggiornamento sugli applicativi in uso	2025/2027

FINANZIARIA E CONTABILE	
Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori	
La riforma della contabilità pubblica secondo i principi ACCRUAL	2025
La legge di bilancio 2025/2027	2025

CONTRATTI E APPALTI	
Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori	
Appalti e contratti: approfondimenti di livello avanzato per addetti ai lavori sul correttivo al codice dei contratti pubblici	2025/2027
Digitalizzazione appalti – BIM	2025/2027
Formazione specifica per RUP appalti pubblici	2025/2027
Esecuzione contratti appalti pubblici	2025/2027
Formazione gare e procedure di affidamento	2025/2027
COMUNICAZIONE	
Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori	
Comunicazione efficace	2025/2027
Rapporti con l'utenza	2025/2027
I siti web delle PA per una comunicazione pubblica integrata e multicanale: diritti, doveri e opportunità	2025/2027
Il social media manager nella PA	2025/2027
Comunicazione efficace con i cittadini attraverso i social media	2025/2027
Sensibilizzazione sulla disabilità	2025/2027
Gestione dei conflitti	2025/2027
PARI OPPORTUNITA'	
Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori	
Cultura del rispetto e delle pari opportunità	2025/2027
Contrasto alla violenza di genere	2025/2027
Linguaggio antidiscriminatorio di genere della PA	2025/2027
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	
Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori	
Formazione generale e rischi specifici lavoratori	2025/2027
Formazione aggiuntiva preposti	2025/2027
Formazione rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – prima formazione	2025/2027
Formazione rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – aggiornamento annuale	2025/2027
Formazione addetti servizio antincendio	2025/2027
Formazione addetti servizio primo soccorso con blsd defibrillatore	2025/2027
Formazione attrezzature di lavoro	2025/2027
Formazione preposti segnaletica stradale in presenza di traffico veicolare	2025/2027

Formazione dispositivi individuali lavoro	2025/2027
Formazione datori di lavoro	2025/2027

ALTRE COMPETENZE SPECIALISTICHE

Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori

Copyright e diritto d'autore	2025/2027
Design thinking	2025/2027

COMPETENZE TRASVERSALI - SOFT SKILL

Destinatari: Dirigenti, Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori

Intelligenza emotiva	2025/2027
Comunicazione	2025/2027
Evoluzione die modelli organizzativi: dalla burocrazia ai team	2025/2027
Flessibilità e creatività	2025/2027
<i>Problem solving</i> e pensiero critico	2025/2027
<i>Leadership</i>	2025/2027
Gestione del tempo e organizzazione	2025/2027
Motivazione ed etica professionale	2025/2027

Il piano 2025/2027 comprende la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008) che potrebbe esplicarsi anche con ulteriori interventi formativi e la formazione in materia anticorruzione e etica pubblica. Non si esclude che altri corsi specialistici, specie se d'aggiornamento, si possano svolgere, a prescindere dall'inserimento nel Piano.

Al piano si deve aggiungere:

- la formazione obbligatoria per il personale del servizio legale
- la formazione obbligatoria per il personale dei servizi educativi
- la formazione obbligatoria per gli iscritti all'Albo degli Ingegneri, degli Architetti e dei Giornalisti.

Erogazione degli interventi formativi

Le risorse destinate alla formazione 2025 sono le seguenti:

Spese partecipazione corsi di formazione: € 21.850,00

Spese partecipazione corsi di formazione anticorruzione e sicurezza: € 16.000,00

Per promuovere e diffondere la "cultura" della formazione, il Servizio curerà inoltre la divulgazione di interventi formativi mirati e specifici nonché la diffusione di iniziative di altri Enti (ad esempio: IFEL, Dipartimento Funzione Pubblica) attivando, in particolare, l'adesione al bando INPS "Valore PA" con proposizione di talune azioni strategiche previste nel presente Piano.

Monitoraggio sulla formazione somministrata nel 2024

A fini meramente conoscitivi, si dà atto che nel 2024, al netto dei corsi seguiti su Syllabus, (dei quali attendiamo la rendicontazione direttamente dalla Piattaforma), sono stati frequentati corsi per un ammontare totale di h. 768,5 così distribuiti:

- transizione amministrativa per h. 656,5
- transizione digitale per h. 91
- transizione ecologica per h. 21

Nel dettaglio i corsi seguiti nel 2024 sono stati i seguenti:

TIPOLOGIA CORSI	N. DIPENDENTI	ORE CORSI
CONTABILITA'	12	49,75
TRANSIZIONE DIGITALE	9	45,5
APPALTI	14	51,75
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	4	49
PRIVACY	173	13
AMMINISTRATIVO	15	18,75
SUAP	4	39

EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI	4	12
GESTIONE RISORSE UMANE	14	164,5
STATISTICA	8	20
SERVIZI DEMOGRAFICI	2	90
SOCIALE	55	81,25
SICUREZZA SUL LAVORO	118	54
POLIZIA LOCALE	111	80

Anche per l'attività formativa 2025/2027 il monitoraggio sarà garantito costantemente con riferimento alle singole e specifiche attività.

3.3 Organizzazione del lavoro agile

In attuazione della direttiva sul lavoro agile del ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023, l'Amministrazione comunale, previo confronto con le organizzazioni sindacali, ha approvato il Regolamento che disciplina il lavoro agile destinato a tutti i dipendenti comunali. Come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro agile è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il proprio dirigente, che dettagliano gli obiettivi e le modalità con le quali dovrà essere svolta la prestazione lavorativa.

In aderenza a quanto indicato nella direttiva, i lavoratori che documentano "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari", possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

I principi a cui si ispira la disciplina regolamentare possono essere così individuati:

- **miglioramento del benessere organizzativo**
- **diffusione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro (lavorare in team)**
- **potenziamento delle competenze digitali**
- **favorire l'inclusione lavorativa delle persone in condizioni di fragilità**

L'obiettivo 2024-2025, indicato nel PIAO 202024/2026 è di incrementare, rispetto al valore di partenza (2023) le unità in lavoro agile di almeno del 20% per l'anno 2024 e del 30% per l'anno 2025.

Indicatore	Valore di Partenza (2023)	Target 2024	Target 2025
Unità in lavoro agile	14	31	46
Totale unità in lavoro agile/Tot. dipendenti	6,5%	15%	20%

3.4 Piano del fabbisogno di personale

Riferimenti normativi:

- art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- art. 6 del D.Lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- art. 1, comma 1, lett. a) del d.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- art. 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- art. 1, comma 557 della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- art. 33 del D.Lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. 226 unità di personale

di cui:

n. 225 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato

n. 200 a tempo pieno

n. 25 a tempo parziale

a cui si aggiungono:

n. 4 Dirigenti a tempo indeterminato

n. 2 Dirigenti a tempo determinato

n. 1 Segretaria Generale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 54 unità Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

n. 135 unità in Area degli Istruttori

n. 28 unità in Area degli Operatori Esperti

n.9 unità in Area degli Operatori

In esito alla riclassificazione del personale, sono in itinere le procedure per la definizione dei nuovi profili professionali all'interno delle Aree.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,99%.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27%.

Il comune si colloca pertanto sotto la soglia prevista dalla Tabella 1, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 1.927.652,10, inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 8.464.118,14 + SPAZI ASSUNZIONALI
TABELLA 1 D.M. Euro 1.927.652,10 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 10.391.770,24.

- Verifica del rispetto dei limiti alla spesa di personale

Con la modifica operata dall'art. 1, lett. g) del DM 25 luglio 2023 al principio contabile sulla programmazione di cui all'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011, laddove, al paragrafo 8.2 è previsto che "La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi."

La previsione di spesa di personale 2025-2027, deliberata nel DUP 2025-2027, è rappresentata dalla tabella seguente.

Il margine di incremento utilizzabile in deroga al limite di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. 296/96 è pari a 1.927.652,10, ampiamente superiore ai valori registrati nel triennio 2025-2027 eccedenti il suddetto limite.

Descrizione voci bilancio d.l.gs. 267/2000	Media 2011-2013 Impegni	Descrizione voci d.lgs. 118/2011	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
spese intervento 01	8.520.963,10	Spese macroaggregato 101	10.120.818,22	10.108.238,22	10.285.318,22
altre spese (intervento 03) - cantieri di lavoro	197.245,82	Spese macroaggregato 103	-	-	-
irap (intervento 07)	492.347,83	Spese macroaggregato 102	563.221,16	563.221,16	563.221,16
totale spese personale (A)	9.210.556,76	totale spese personale (A)	10.684.039,38	10.671.459,38	10.848.539,38
(-) componenti escluse (B)	335.717,09	(-) componenti escluse (B)	1.296.342,51	1.296.342,51	1.397.342,51
Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1, comma 557 l.296/96) (A)-(B)	8.874.839,67	Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1, comma 557 l.296/96) (A)-(B)	9.387.696,87	9.375.116,87	9.451.196,87
Limite ex art. 1, comma 557 della L.296/2006	8.874.839,67	Superamento limite ex art. 1, comma 557 della L.296/2006	512.857,21	500.277,21	576.357,21

- Verifica del rispetto della spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 194.315,95

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 37.000,00 (DATO PREVISIONALE)

- Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 13 febbraio 2025, con esito negativo.

- Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Stima del trend delle cessazioni:

Alla luce delle informazioni disponibili alla data di approvazione del presente atto, nel corso dell'esercizio 2025 si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

N. unità	Area inquadramento - profilo
1	Vice Commissario di Polizia Locale (mobilità esterna)
1	Funzionario tecnico (dimissioni)
2	Istruttori contabili (dimissioni e quiescenza)
2	Operatori esperti (quiescenza)

Con riferimento al PTFP 2024-2026, annualità 2024, viene, di seguito, illustrato lo stato di realizzazione e, al tempo stesso, il nuovo fabbisogno 2025 fermo restando quanto espresso sopra.

PIANO FABBISOGNO 2024 - STATO DI ATTUAZIONE

PROFILO AREA CONTRATTUALE	Fabbisogni espressi PTFP 2024 approvato (DG n. 43 del 9.4.24 e n. 88 del 30.7.24)	Fabbisogni espressi PTFP 2024 Aggiornamento novembre 2024	TOTALE FABBISOGNI ANNO 2024	Note
Istruttore Amministrativo Area degli Istruttori	4	3	7	Assunzioni effettuate
Istr. tecnico informatico Area degli Istruttori	1		1	Assunzione effettuata
Funzionario Tecnico Area dei Funzionari		1	1	Assunzione effettuata
Agente di polizia locale Area degli Istruttori	2		2	Assunzioni effettuate
Operatore (cat. Protette) Area degli Operatori	1		1	Procedura di reclutamento in corso con APL
Educatore Area degli Istruttori	4		4	Assunzioni effettuate
Coordinatore pedagogico Area dei Funzionari		1	1	Procedura di reclutamento in corso
Farmacista Area dei Funzionari		1	1	Assunzione effettuata
Esperto giuridico Area dei Funzionari		2	2	Assunzioni effettuate
Comandante di PL		1	1	Comando fino al 30.11.2025

PIANO FABBISOGNO 2025

PROFILO AREA CONTRATTUALE	Fabbisogni espressi PTFP 2024 non ancora assunti	Fabbisogni espressi PTFP 2025	Note	Modalità assunzione
Comandante di PL Area dei funzionari ed EQ		1	Scadenza comando	Mobilità
Vice Commissario Polizia Locale Area dei Funzionari ed EQ		2	Personale cessato n. 1 progressione fra le Aree	Graduatorie di altri enti/mobilità Procedura di progressione fra le Aree
Coordinatore pedagogico Area dei Funzionari ed EQ	1			Graduatorie di altri enti
Educatore Asilo nido Area dei Funzionari ed EQ		2	Progressione fra le Aree	Procedura di progressione fra le Aree
Funzionario Amministrativo Area dei Funzionari ed EQ		2	Personale cessato n. 1 progressione fra le Aree	Graduatorie di altri enti/mobilità Procedura di progressione fra le Aree
Funzionario Tecnico Area dei Funzionari ed EQ		1	Personale cessato	Mobilità
Funzionario contabile Area dei Funzionari ed EQ		1	n. 1 progressione fra le Aree	Procedura di progressione fra le Aree
Agenti di Polizia Locale Area degli Istruttori		2	Personale cessato	Graduatorie di altri enti/mobilità
Educatore Asilo nido Area degli Istruttori		1	Personale cessato	Utilizzo propria graduatoria vigente
Istruttore Amministrativo Contabile Area degli Istruttori		1	Personale cessato	Concorso/Graduatorie di altri enti/mobilità
Aiuto Bibliotecario Area degli Istruttori		1	Personale cessato	Concorso/Graduatorie di altri enti/mobilità

Istruttore Amministrativo Area degli Istruttori		6	Progressione fra le Aree	Procedura di progressione fra le Aree
Aiuto Cuoco Area degli Operatori esperti		2	Progressione fra le Aree	Procedura di progressione fra le Aree
Operatore (cat. Protette) Area degli Operatori	1			Procedura di reclutamento in corso con Agenzia Piemonte Lavoro

Certificazioni del Collegio dei Revisori

Il presente PTFP 2025-2027, annualità 2025 è stato sottoposto al Collegio dei Revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbali n. 5 e 6 del 17.02.2025.

Con l'approvazione della presente Sezione del PIAO 2025/2027 dedicata alla programmazione dei fabbisogni di personale sono autorizzate, senza necessità di modificare la programmazione:

- le assunzioni di personale in virtù di cessazioni di personale in ruolo non prevedibili;
- assunzioni di personale con contratti flessibili nel limite del rispetto della disponibilità finanziaria prevista a bilancio e del tetto di spesa alle assunzioni, in relazione ad emergenze ed esigenze variabili nel tempo connesse alle necessità di sostituzione di personale

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

La sezione illustra i diversi livelli e le modalità di monitoraggio di ciascuna sezione del PIAO, così come previsto dall'articolo 6, comma 3, D.L. n.80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n.113/2021 e dall'articolo 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 febbraio 2022, n. 132.

Il monitoraggio delle singole sezioni del PIAO e dell'intero documento di programmazione è una fase di fondamentale importanza nell'attività di prevenzione della corruzione dell'Ente.

Il Comune di Nichelino in linea con quanto contenuto nel PNA 2022- 2024, intende rafforzare il ruolo del monitoraggio come snodo cruciale del processo di gestione del rischio, per verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate e l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo.

Adottare nello specifico un monitoraggio continuo, che consente d'introdurre azioni correttive e adeguare la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ai cambiamenti e alle dinamiche dell'amministrazione.

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

4.1 La programmazione del monitoraggio

Il monitoraggio del PIAO 2025-27 sarà rappresentato nella "Relazione sulla Performance" attraverso la rendicontazione puntuale su azioni e obiettivi individuati nelle precedenti sezioni, quale strumento su cui far convergere il monitoraggio complessivo di quanto realizzato nell'annualità 2025, ferme restando le specifiche tempistiche previste dalle norme vigenti per le singole sezioni.

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica prevista per

il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

Per il monitoraggio della **sottosezione Valore pubblico e Performance** come stabilito dagli artt. 6 e 10 del D.Lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dal vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente, sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione nello specifico dev'essere validata dal Nucleo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

4.2 Monitoraggio delle misure a presidio dei fenomeni corruttivi e di riciclaggio

L'azione di monitoraggio del raggiungimento delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi è coordinata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nella figura della Segretaria Generale, supportata nella propria attività dal Responsabile Antiriciclaggio, nominato con decreto sindacale n. 63 del 05/05/2015, dall'Ufficio "Staff Segretario Generale - prevenzione della corruzione, illegalità e trasparenza", con determinazione n. 243 del 20 maggio 2015, attualmente composto da un funzionario amministrativo assunto a tempo pieno e indeterminato.

La programmazione del monitoraggio prevede l'ampio coinvolgimento della struttura organizzativa e quindi la necessità di evidenziare i processi, le attività e le misure oggetto del monitoraggio ed indicare i soggetti responsabili.

Il Comune di Nichelino ha una struttura amministrativa di medie dimensioni e con un particolare livello di complessità, che non permette d'attribuire al solo RPCT la responsabilità del monitoraggio, anche in relazione alla numerosità degli elementi da verificare.

Pertanto, il monitoraggio delle misure anticorruzione e della trasparenza è svolto su due distinti livelli, un primo livello attuato in autovalutazione dai Referenti ed un secondo livello di competenza del RPCT e del suo Ufficio di Staff.

Nello specifico:

1. Con riferimento alla struttura organizzativa chiamata ad attuare le misure di prevenzione (c.d. *Internal audit*), i Referenti effettuano la verifica di primo livello, sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo programmate dall'Ente. Questa fase è attuata dai responsabili degli uffici e dei servizi, che inviano al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), specifici report modulati in conformità con il Catalogo dei Rischi, nei quali sono indicati, per ciascuna misura:

- attività formativa erogata sui rischi corruttivi e di riciclaggio;
- elementi e dati monitorati,
- target prefissato,
- eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi,
- cause che hanno determinato lo scostamento,
- iniziative che s'intendono intraprendere rispetto agli scostamenti.

I risultati delle verifiche consentono d'accertare la corretta applicazione delle misure predisposte secondo le modalità e nei tempi previsti, nonché la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di cattiva gestione.

2. RPCT e la sua struttura di supporto, effettuano un successivo monitoraggio di secondo livello, estraendo un campione di processi che sarà oggetto d'attività di auditing, utile ad approfondire le competenze degli uffici e le relative procedure e di conseguenza eventualmente segnalare l'opportunità di procedere alla revisione delle stesse per presidiare al meglio gli eventi a rischio.

I dati e le informazioni acquisite nel corso della complessiva attività di monitoraggio delle misure, sono declinati nella Relazione Annuale del Responsabile (art. 1, comma 14, Legge n.190/2012) pubblicata sul sito Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione" alla voce "Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza", link: https://comune.nichelino.to.it/happyfiles_category/relazione-annuale-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.

La pianificazione di un monitoraggio costante permette d'apportare tempestivamente misure correttive anche in corso d'opera, a fronte delle criticità riscontrate.

Nel corso dell'anno, ogni semestre, sono previsti momenti di confronto tra il RPCT, il Responsabile Antiriciclaggio, la struttura di supporto ed i Referenti delle unità organizzative coinvolte nell'attuazione delle misure di prevenzione, mediante l'utilizzo di cartelle informatizzate condivise attraverso la rete Intranet.

L'informatizzazione dei flussi informativi tra tutti i soggetti coinvolti nella definizione delle strategie e dello stato di attuazione delle misure di prevenzione consente un monitoraggio efficiente e tempestivo, facilitando così anche l'elaborazione dei dati e le risultanze del monitoraggio stesso.

Con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa successivi l'attività è svolta, conformemente ai parametri di cui all'articolo 147-bis, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e al Regolamento per la disciplina dei controlli interni approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 14.2.2013 e modificato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 21.7.2015), oggetto di comunicazioni ai dirigenti, contenenti analisi, rilievi, raccomandazioni e proposte, nonché direttive cui conformarsi nel caso di riscontrate irregolarità.

Le risultanze del controllo sono trasmesse periodicamente, ai Responsabili dei servizi interessati, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai Revisori dei conti e all'Organismo Indipendente di Valutazione, come documenti utili per la valutazione, e al Consiglio Comunale tramite il suo Presidente.

Il Comune di Nichelino intende rafforzare il ruolo del monitoraggio, come nodo cruciale del processo di gestione del rischio, per verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate e capacità sviluppata dalla strategia di contenimento del rischio corruttivo.

In una logica di gradualità progressiva, i processi e le misure monitorate saranno innanzitutto quelli valutati nell'attività di programmazione maggiormente a rischio, in particolare i processi e le attività che nella prospettiva d'attuazione degli obiettivi del PNRR, comporteranno l'uso di fondi pubblici ad essi correlati, inclusi i fondi strutturali.

Il monitoraggio interesserà anche le misure generali di formazione in tema di riciclaggio, whistleblowing, pantouflage, gestione del conflitto di interessi e quelle sulla trasparenza amministrativa.

Il monitoraggio riguarda tutte le fasi di gestione dei rischi, per poter intercettare eventuali rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di

mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'obiettivo è considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione, se necessario modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto, eventualmente promuovendone di nuovi.

4.3 Monitoraggio sulla trasparenza

Il sistema organizzativo per assicurare la trasparenza, prevista dal D.Lgs. n.33/2013, si fonda sulla responsabilizzazione di ogni ufficio e dei relativi responsabili.

L'attività di monitoraggio sulla trasparenza è funzionale alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione ed in particolare, di quelli orientati al raggiungimento e alla tutela del Valore pubblico, poiché consente il controllo sociale diffuso sull'attività dell'Ente.

Nello specifico occorre verificare se l'Amministrazione ha:

1. individuato misure organizzative che assicurino i flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;
2. individuato i responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati;
3. disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web d'indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente;
4. se i dati, documenti e informazioni sono pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Le risultanze consentono di verificare il rispetto degli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 33/2013 e rispetto alla loro qualità in particolare dall'articolo 6.

Vale rilevare che relativamente ai processi relativi ai contratti pubblici, a seguito della deliberazione ANAC n. 601/2023 (modifica della deliberazione 264/2023) si è integrato l'albero della trasparenza allegato al presente piano prevedendo il duplice canale di pubblicazione BDNCP e sito amministrazione trasparente.

Pertanto, ogni dirigente garantirà la corretta pubblicazione anche in BDNCP dei dati obbligatori per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento digitale.

Relativamente agli altri obblighi, il monitoraggio è coordinato dal RPCT, che lo svolge almeno una volta all'anno supportato dal proprio Staff e dal CED.

4.4 Monitoraggio integrato del PIAO

Il rischio corruttivo e di riciclaggio è gestito, assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e controllo, in particolare con il ciclo di gestione della performance in modo da rendere sostenibile anche dal punto di vista organizzativo la strategia di prevenzione adottata.

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

Il coordinamento della redazione del PIAO e della sua attuazione sono garantite dalla struttura di vertice dell'ente, rappresentata dalla Segretaria Generale; di seguito i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio.

Sezione	Soggetto che sovrintende al controllo	Modalità
VALORE PUBBLICO	NdV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
PERFORMANCE	NdV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
RISCHI CORRUTTIVI E DI RICICLAGGIO E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	RPCT NdV	Relazione annuale del RPCT sull'attuazione delle misure Verifica rispetto adempimenti trasparenza di ANAC
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	NdV	Al variare del modello organizzativo
LAVORO AGILE	NdV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	NdV	Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali

Periodicamente gli organi di indirizzo politico - amministrativo, Segretario Generale, dirigenti e responsabili, effettuano un confronto sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, per effettuare eventuali interventi correttivi e conseguire un maggiore coordinamento ed integrazione della programmazione delle misure della prevenzione della corruzione e trasparenza con la performance.