

**CITTA' DI MONCALIERI**  
**Città Metropolitana di Torino**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**2023-2025**

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



## Indice

PREMESSA .....	1
RIFERIMENTI NORMATIVI .....	1
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>2</b>
1.1 La mappatura dei processi.....	3
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>4</b>
2.1 Valore pubblico .....	4
2.2. Performance .....	11
2.2.1 Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere .....	12
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	14
2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza.....	14
2.3.2 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione .....	15
2.3.3 Analisi del contesto esterno e interno. La mappatura dei processi .....	19
2.3.4 Sistema di gestione del rischio .....	26
2.3.5 Le misure per la prevenzione della corruzione e della trasparenza .....	27
2.3.6 Programmazione della trasparenza .....	33
2.3.7 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione .....	34
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>35</b>
3.1 Struttura organizzativa .....	35
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	40
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	44
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale .....	44
3.3.2 Capacità assunzionale per le assunzioni a tempo indeterminato .....	48
3.3.3 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	52
3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane.....	54
3.3.5 Analisi fabbisogni dell'ente e strategie degli interventi.....	55
3.3.6 Strategie di copertura del fabbisogno – strumenti.....	59
3.3.7 La valorizzazione del capitale umano: trattamento economico accessorio del personale dipendente.....	66
3.4 Formazione del personale.....	74
<b>4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>77</b>
<b>ALLEGATO A</b> - Piano degli obiettivi 2023-2025	
<b>ALLEGATO B.1</b> - Mappatura dei processi dell'Amministrazione e catalogo dei rischi	
<b>ALLEGATO B.2</b> – Analisi dei rischi corruttivi	
<b>ALLEGATO B.3</b> - Individuazione e programmazione delle misure	
<b>ALLEGATO C</b> - Valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione	
<b>ALLEGATO D.1</b> – Misure di trasparenza dell'Anac 1310/2016	
<b>ALLEGATO D.2</b> - Misure di trasparenza- obblighi ulteriori	

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato come nota di aggiornamento con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 24 marzo 2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 24 marzo 2023

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

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>COMUNE DI MONCALIERI</b>	
Indirizzo	Piazza Vittorio Emanuele II
Codice fiscale / Partita IVA	01577930017
Rappresentante Legale	Sindaco – Paolo Montagna
Sito internet	<a href="https://www.comune.moncalieri.to.it">https://www.comune.moncalieri.to.it</a>
Telefono	0116401411
PEC	protocollo@cert.comune.moncalieri.to.it
Numero abitanti al 31.12.2022	56.657
Numero dipendenti al 31.12.2022	303

Per l'analisi del contesto esterno e interno della Città di Moncalieri si rinvia alla Sezione Strategica (SeS) del DUP 2023-2025.

## 1.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al "Catalogo dei processi" allegato e parte integrante del presente Piano (Allegato B.1).

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
Affari legali e contenzioso	3
Acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	7
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	18
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	8
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	18
Governo del territorio	7
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	18
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	8
PNRR	5
Altri servizi	11
Incarichi e nomine	1
Gestione dei rifiuti	1
Pianificazione urbanistica	3

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico può essere definito come l'incremento del benessere reale, nelle dimensioni economica, sociale, educativa, assistenziale e ambientale, che si viene a creare presso la collettività (cittadini e tessuto sociale e produttivo e che deriva dal migliore utilizzo da parte dell'Amministrazione delle proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, ecc) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di ridurre o contenere i rischi e i fenomeni corruttivi).

L'Amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue, e consegue, un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni ed interni delle diverse categorie di utenti e stakeholder: per generare Valore Pubblico sui cittadini e sugli utenti l'Amministrazione deve essere efficace ed efficiente, tenuto conto della quantità e qualità delle risorse disponibili. Pertanto il Valore Pubblico fa riferimento sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle scelte e dalle azioni dell'Amministrazione ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione, nella quale il miglioramento viene prodotto.

La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano e deve avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder. Non è sufficiente, infatti, che tutte le unità organizzative dell'ente raggiungano le performance organizzative programmate, rispettando i target ed erogando servizi di qualità e nei tempi stabiliti (output) attraverso il lavoro e il contributo delle persone (input) e, quindi, con un livello buono o eccellente delle performance individuali. Tutto questo è fondamentale per realizzare gli obiettivi strategici e il programma di mandato del Sindaco ma non è sufficiente: il passaggio in più è quello di perseguire e, quindi, programmare e misurare l'aumento del benessere della comunità amministrata (outcome) utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l'ente dispone: il capitale materiale e finanziario ma anche la sua capacità organizzativa e le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati. Il Valore Pubblico è il risultato di un equilibrio tra le sue diverse dimensioni (economica, sociale, ambientale, istituzionale) e deve essere programmato attraverso una strategia definita e monitorato e misurato con indicatori di impatto di medio e lungo termine. La strategia richiede, infine, un'attenzione particolare ai processi amministrativi che possono rappresentare potenziali rischi di erosione del Valore Pubblico per scarsa trasparenza, opacità o fenomeni corruttivi non adeguatamente evidenziati o segnalati.

Il Comune di Moncalieri ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall'Ente ed avente orizzonte triennale. È in tale sede, infatti, che l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato che, con descrizioni evocative, individuano gli ambiti di Valore Pubblico e sono rappresentati come aree strategiche nel DUP 2023-2025, approvato dal Consiglio Comunale nella seduta del 24 marzo 2023 con deliberazione n. 37:

- 01 – Una Città amica dell'ambiente: la svolta green
- 02 – Una Città che lavora
- 03 – Una Città funzionale
- 04 – Una Città sicura
- 05 – Una Città per le Persone
- 06 – Una Città ben amministrata

Partendo da tali ambiti strategici, nel DUP sono definiti gli obiettivi strategici che l'Amministrazione intende perseguire, che concorrono a creare Valore Pubblico. Dagli obiettivi strategici, con sequenza e

coerenza, si sviluppano nel DUP gli obiettivi operativi e, a seguire, gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale, individuati nella sezione 2.2 del PIAO, che realizzano il ciclo della performance.

Di seguito gli obiettivi strategici di DUP raggruppati per area strategica; per ciascuno di essi è definita la dimensione di Valore Pubblico che ciascun obiettivo intende realizzare.

<b>Area strategica :</b>	<b>01 – UNA CITTA' AMICA DELL'AMBIENTE: LA SVOLTA GREEN</b>
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>01.01 – PREVENZIONE E PROTEZIONE IDROGEOLOGICA</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Angelo FERRERO - Assessore Michele MORABITO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Ambientale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI - ALTRE AMMINISTRAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>01.02 - INTERVENTI PER MITIGARE IL RISCALDAMENTO GLOBALE E LA CRISI CLIMATICA</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Alessandra BORELLO - Sindaco Paolo MONTAGNA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Ambientale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>01.03 - INTERVENTI PER CONTENERE L'INQUINAMENTO AMBIENTALE</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Alessandra BORELLO . Assessore Angelo FERRERO - Assessore Giuseppe MESSINA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Ambientale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>01.04 - INTERVENTI PER LA CURA DEL VERDE CITTADINO</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Alessandra BORELLO - Sindaco Paolo MONTAGNA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Ambientale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - ALTRE AMMINISTRAZIONI – ASSOCIAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>01.05 - BENESSERE DEGLI ANIMALI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Alessandra BORELLO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Ambientale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI – ASSOCIAZIONI
<b>Area strategica :</b>	<b>02– UNA CITTA' CHE LAVORA</b>
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>02.01 - DIFESA DEI POSTI DI LAVORO E DEI DIRITTI DEI LAVORATORI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Silvia DI CRESCENZO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Economico – Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE – LAVORATORI

<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>02.02 – CREAZIONE DI OCCASIONI LAVORATIVE</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Silvia DI CRESCENZO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Economico – Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> IMPRESE - LAVORATORI - SINDACATI – GIOVANI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>02.03 - FACILITARE L'INSEDIAMENTO E L'ESPANSIONE DELLE AZIENDE</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Angelo FERRERO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Economico
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> IMPRESE - LAVORATORI - ALTRE AMMINISTRAZIONI - ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>02.04 - SVILUPPO DELL'AGRICOLTURA CON ORIENTAMENTO ALLA QUALITA', AL BIOLOGICO E ALL'AGRICOLTURA SOCIALE</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Giuseppe MESSINA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Economico - Ambientale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>02.05 - SOSTEGNO E SVILUPPO DEL COMMERCIO</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Angelo FERRERO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Economico
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>02.06 - SVILUPPO DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DEL TURISMO COME RISORSA ECONOMICA</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Laura POMPEO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Economico
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI - ALTRE AMMINISTRAZIONI
<b>Area strategica :</b>	<b>03– UNA CITTA' FUNZIONALE</b>
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>03.01 - INTERVENTI URBANISTICI A TUTELA DEL TERRITORIO</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Sindaco Paolo MONTAGNA - Assessore Giuseppe MESSINA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Ambientale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - PROFESSIONISTI - ALTRE AMMINISTRAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>03.02 - INTERVENTI SULLA VIABILITA' E SUI SISTEMI DEI TRASPORTI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Angelo FERRERO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Ambientale – Economico – Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - ALTRE AMMINISTRAZIONI – ASSOCIAZIONI

<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>03.03 - POTENZIARE E RAZIONALIZZARE LA MANUTENZIONE DELLE STRADE, DEI MARCIAPIEDI, DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA E DEL VERDE CITTADINO</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Angelo FERRERO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Ambientale – Economico
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI – FAMIGLIE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>03.04 - INTERVENTI SULLA CONNETTIVITA'</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Davide GUIDA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Economico
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - GIOVANI – FAMIGLIE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>03.05 - RIQUALIFICAZIONE DEI CIMITERI CITTADINI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Michele MORABITO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale – Istituzionale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI
<b>Area strategica :</b>	<b>04– UNA CITTA' SICURA</b>
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>04.01 - MIGLIORAMENTO SICUREZZA</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Sindaco Paolo MONTAGNA - Assessore Angelo FERRERO - Assessore Michele MORABITO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale – Istituzionale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - ALTRE AMMINISTRAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>04.02 - POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Alessandra BORELLO - Assessora Silvia DI CRESCENZO - Assessora Laura POMPEO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - ASSOCIAZIONI
<b>Area strategica :</b>	<b>05– UNA CITTA' PER LE PERSONE</b>
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.01 - COSTRUIRE E ATTIVARE IL "PATTO PER LA SCUOLA" COME NUOVO SISTEMA DI GOVERNANCE PER LA PROMOZIONE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE SCOLASTICA NEL TERRITORIO</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Davide GUIDA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - FAMIGLIE - GIOVANI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.02 - VALORIZZARE I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PAESAGGISTICHE</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Laura POMPEO - Assessore Angelo FERRERO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder:</b> CITTADINI - ASSOCIAZIONI - ALTRE AMMINISTRAZIONI

<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.03 - RILANCIARE LA BIBLIOTECA CIVICA</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Laura POMPEO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - ASSOCIAZIONI - GIOVANI – FAMIGLIE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.04 - POTENZIARE SERVIZI ALLA PERSONA</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Silvia DI CRESCENZO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - FAMIGLIE - ANZIANI – ASSOCIAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.05 - APERTURA DELLA NUOVA PISCINA E DEFINIZIONE DELLE MODALITA' DI GESTIONE DELL'IMPIANTO</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Angelo FERRERO - Assessore Giuseppe MESSINA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale – Economico
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - FAMIGLIE - GIOVANI – ASSOCIAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.06 - INTRODUZIONE DI MODALITA' PER LA VALORIZZAZIONE DEI BENI COMUNI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Davide GUIDA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale – Istituzionale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - ASSOCIAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.07 - APERTURA DI UNA CASA DELLA SOLIDARIETA' PER LE REALTA' SOCIALI DEL TERRITORIO</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Silvia DI CRESCENZO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - ASSOCIAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.08 - TUTELA DELLA SALUTE DEI CITTADINI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessora Silvia DI CRESCENZO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - FAMIGLIE - ANZIANI – ASSOCIAZIONI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.09 - MONCALIERI CITTA' DEI GIOVANI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Davide GUIDA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> GIOVANI- FAMIGLIE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.10 - MONCALIERI PER LO SPORT</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Giuseppe MESSINA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI – ASSOCIAZIONI – FAMIGLIE

<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.11 - MIGLIORARE I SERVIZI ALLA PRIMA INFANZIA A SUPPORTO DELLE FAMIGLIE</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Giuseppe MESSINA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> FAMIGLIE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>05.12 - ATTIVAZIONE DEL COORDINAMENTO PEDAGOGICO TERRITORIALE (CPT) PER I SERVIZI 0 - 6 ANNI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Davide GUIDA - Assessore Giuseppe MESSINA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Sociale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> FAMIGLIE
<b>Area strategica :</b>	<b>06- UNA CITTA' BEN AMMINISTRATA</b>
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>06.01 - CONSOLIDAMENTO DELL'IDENTITA' PROPRIA DI MONCALIERI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Sindaco Paolo Montagna
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Istituzionale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>06.02 - INTERVENTI SULLA STRUTTURA COMUNALE</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Sindaco Paolo Montagna
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Istituzionale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - DIPENDENTI - IMPRESE - PROFESSIONISTI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>06.03 - INFORMATIZZARE E VELOCIZZARE I RAPPORTI CON I CITTADINI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Assessore Davide GUIDA - Assessore Michele MORABITO
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Istituzionale – Economico
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - ALTRE AMMINISTRAZIONI - PROFESSIONISTI – DIPENDENTI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>06.04 - POTENZIARE LA COMUNICAZIONE TEMPESTIVA E DIFFUSA TRA L'AMMINISTRAZIONE E I CITTADINI</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Sindaco Paolo Montagna
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Istituzionale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>06.05 - POLITICHE DI BILANCIO</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Sindaco Paolo Montagna
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Istituzionale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI - FORNITORI – CONTRIBUENTI
<b>Obiettivo strategico:</b>	<b>06.06 - GOVERNANCE DI AREA</b>
	<b>Responsabile Politico:</b> Sindaco - Paolo MONTAGNA - Assessore Angelo FERRERO - Assessore Giuseppe MESSINA
<b>Dimensioni Valore Pubblico:</b>	Istituzionale
<b>Anno dal 2020 al 2025</b>	<b>Stakeholder :</b> CITTADINI - ALTRE AMMINISTRAZIONI

Il Dup 2023-2025 è consultabile sul sito istituzionale al seguente link:  
[Amministrazione trasparente/Bilanci- Bilancio Preventivo](#)

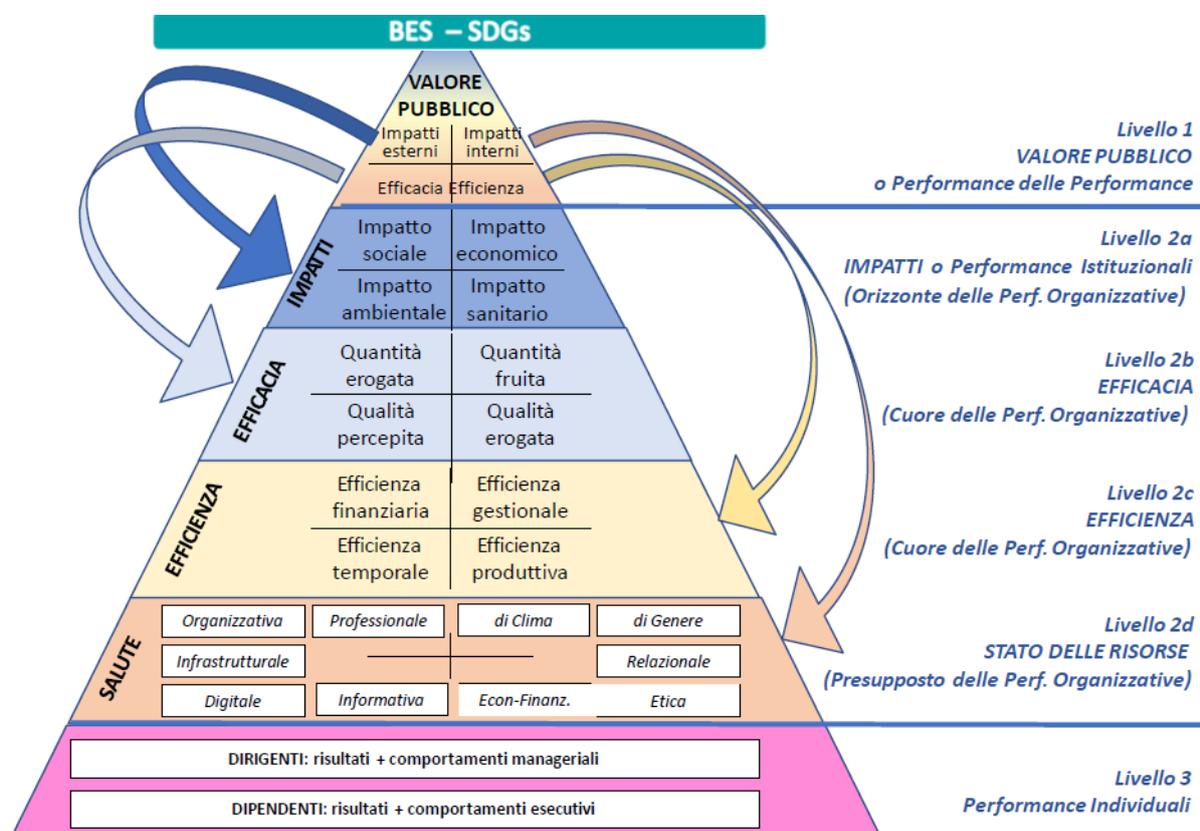
Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Tali indicatori sono espressi negli obiettivi strategici ed operativi del DUP.

Nell'ottica del ciclo della performance sono anche il risultato dell'insieme degli indicatori degli obiettivi di performance che concorrono alla realizzazione del Valore Pubblico.

Infatti il ciclo della performance è lo strumento di programmazione che supporta i processi decisionali, verificando la coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti della creazione di Valore Pubblico.

L'interrelazione tra Valore Pubblico e Performance è rappresentata dalla Piramide del Valore Pubblico, elaborata dal prof. Deidda Gagliardo del Cervap dell'Università di Ferrara.



## **2.2. Performance**

La performance è il contributo che un soggetto (singolo individuo, unità organizzativa, organizzazione nel suo complesso), attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Nell'allegato A Piano degli obiettivi 2023-2025 sono rappresentati gli obiettivi dell'Ente, con i rispettivi indicatori e il relativo personale assegnato.

Secondo il sistema di programmazione e valutazione del Comune di Moncalieri, rappresentato nel regolamento di direzione che si prevede di aggiornare adeguandolo alla nuova concezione di Valore Pubblico, performance individuali e performance organizzative sono rappresentate nel piano degli obiettivi, unitamente agli obiettivi cosiddetti di mantenimento/sviluppo che rappresentano le attività ordinarie svolte dagli uffici. Il Piano degli obiettivi è anche lo strumento con il quale vengono formalmente assegnati gli obiettivi ai dipendenti, funzionali poi alla valutazione individuale degli stessi.

Le risorse finanziarie funzionali al raggiungimento degli obiettivi sono state assegnate ai dirigenti attraverso il PEG finanziario, adottato dalla Giunta Comunale dopo l'approvazione del Bilancio di previsione, con la deliberazione n. 107 del 27 marzo 2023.

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

La Legge 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” è stata emanata al fine di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, con il fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Comune di Moncalieri ha attuato nel tempo le seguenti azioni volte al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra:

- Collaborazione con l'associazione “Cerchio degli uomini”, aderendo alla campagna di sensibilizzazione per il contrasto alla violenza alle donne e promuovendo il confronto tra uomini e tra uomini e donne, partendo dalla consapevolezza che nella stragrande maggioranza dei casi la violenza di genere è agita da uomini nei confronti di donne e che il genere è il primo terreno nel quale il potere si manifesta;
- Attivazione presso la Biblioteca civica A.Arduino di un Punto informativo della Rete territoriale contro le discriminazioni, coordinata dal Nodo della Città Metropolitana di Torino parte integrante della Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte, al momento limitato, per carenza di personale, alla esposizione di una bibliografia e di opuscoli che affrontano sia i temi legati al contrasto delle discriminazioni
- Creazione presso il Centro Polifunzionale Pier Giorgio Ferrero di uno sportello dedicato prevalentemente alle donne vittime di violenza ed ai loro figli e figlie, collegato al Centro Antiviolenza “ARCI Valle Susa”, in coordinamento con l'Unione dei Comuni di Moncalieri Trafarello e La Loggia, con la finalità di aggiungere una risorsa in più, qualificata e specifica, a cui le donne possano riferirsi direttamente e con fiducia;
- Adozione della “Nuova carta dei Diritti della Bambina” approvata il 30 settembre 2016 dal Meeting delle Presidenti europee della BPW (International Federation Business Professional Women) tenutosi durante la Conferenza europea di Zurigo, al fine di favorirne la diffusione e la conoscenza nelle scuole, tra i giovani e le Associazioni del territorio e di sviluppare azioni formative verso le famiglie.

Gli obiettivi che si intendono perseguire son i seguenti:

- promuovere iniziative socio-culturali che favoriscano il benessere psico-fisico delle persone nelle varie fasi della vita;
- favorire e sostenere le azioni positive nel rispetto della normativa vigente;
- stimolare la comunicazione e lo scambio di genere per lo sviluppo delle opportunità culturali e sociali delle donne nei diversi ambiti di vita e di lavoro promuovendo specifiche attività formative e culturali;
- realizzare iniziative contro ogni discriminazione sostenendo i soggetti più deboli e garantendo il diritto di cittadinanza di ognuno;
- promuovere e realizzare azioni di pari opportunità nell'educazione e nella formazione, nella cultura e nei comportamenti, nella partecipazione alla vita politica, sociale ed economica, nelle istituzioni, nella vita familiare e professionale per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena parità nel lavoro;
- diffondere la cultura di parità e il principio di non discriminazione, rispetto al superamento delle sei aree indicate nel Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea - Parte seconda “Non discriminazione e cittadinanza nell'unione”, art. 19 – relative a genere, origine etnica e nazionalità, religione e convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

Con deliberazione n. 454 del 22 novembre 2021 la Giunta comunale ha adottato il Piano delle azioni positive 2022-2024, articolato nei seguenti progetti, che proseguiranno nel corso del 2023:

- programmazione di interventi di sensibilizzazione per i ragazzi in età scolare.
- azioni di supporto ai ragazzi in età scolare, in partenariato con le scuole, per sensibilizzare a gestire adeguatamente e arginare fin dai primi approcci alle piattaforme web e social il

linguaggio d'odio e gli atteggiamenti discriminatori fin dagli otto-nove anni di età, in quanto titolari di un proprio cellulare personale e/o di tablet;

- programmazione di interventi di sensibilizzazione e formazione per contrastare la violenza di genere, anche attingendo alla professionalità maturata all'interno dell'Ente dalle colleghe del Nucleo Antiviolenza della Polizia Municipale;
- programmazione di un ciclo di conferenze tematiche su Pari Opportunità e lotta alle discriminazioni, con il coinvolgimento di professionisti in pensione del diritto, dei servizi sanitari e dell'area psicanalitica;
- progetti da realizzare in collaborazione con le Associazioni di donne.
- progetti volti a denunciare e combattere le violenze contro le donne compreso il fenomeno del femminicidio in collegamento alla ricorrenza del 25 novembre "Giornata Mondiale contro la Violenza sulle Donne" e dell'8 marzo "Giornata internazionale della donna".

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Questa sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del valore pubblico.

La prevenzione della corruzione, come sostenuto da ANAC nel PNA 2022, è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ente: "Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico".

### 2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza

Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza sono programmati dall'organo di indirizzo dell'amministrazione alla luce delle peculiarità dell'ente e degli esiti dell'attività di monitoraggio sul Piano degli anni precedenti, e sono di seguito riportati:

Promozione di maggiori livelli di trasparenza	La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. In questo ambito rientra l'organizzazione della "Giornata della trasparenza", la cui prima edizione si è tenuta nel dicembre 2021, che diventa l'occasione nella quale l'amministrazione riporta gli esiti dei percorsi di promozione della cultura della legalità che porta avanti durante l'anno.
Revisione e miglioramento della regolamentazione interna in tema di conflitto di interessi	
Digitalizzazione e informatizzazione dei processi e dei rapporti con il cittadino	La digitalizzazione, intesa come automatizzazione delle istanze e delle attività dell'ente, in un'ottica di revisione dei processi, oltre ad incrementare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e a semplificare il rapporto con il cittadino, consente anche di ridurre e monitorare i rischi di un comportamento corruttivo.
Massimizzare l'utilizzo delle risorse per perseguire gli obiettivi posti con il PNRR	Al fine di massimizzare l'effetto delle risorse ottenute dal PNRR, relativamente ai bandi cui il comune ha partecipato, è necessario presidiare i processi alla base della gestione dei fondi per garantire la massima trasparenza e legalità.

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

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

#### **Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Moncalieri è la dr.ssa Stefania Truscia, Segretario Generale, designata con decreto del Sindaco n. 60 del 4 novembre 2019. Il sostituto del RPCT per assenze temporanee è individuato nel Vice Segretario Generale, ad oggi la dirigente Dr.ssa Elena Ughetto, nominata con decreto del Sindaco n. 62 del 17 dicembre 2020. In caso di vacatio del ruolo di RPCT, il Vice Segretario riveste temporaneamente la posizione, nelle more della individuazione del Segretario Generale al quale sarà conferito incarico formale.

Nel Comune di Moncalieri al Segretario Generale sono attribuite anche funzioni dirigenziali e nello specifico è assegnata la responsabilità dei Servizi di direzione, costituiti da Segreteria Generale, Servizio Personale e Servizio Organizzazione - trasversali all'ente e di supporto alle attività amministrative. Il Segretario Generale, in quanto dirigente del servizio personale, è anche titolare dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Per questa Amministrazione comunale la gestione del servizio personale è di carattere strategico e richiede l'attribuzione della responsabilità dello stesso al Segretario Generale, in quanto unica figura alla quale sono attribuite funzioni direttive generali a livello di ente nel suo complesso.

Al fine di prevenire possibili ipotesi di conflitto di interessi in capo allo stesso, si ritiene disporre le seguenti misure organizzative:

- nell'ambito dello svolgimento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, gli atti riferibili ai servizi prima indicati sono oggetto di controllo da parte dei componenti dell'organo di controllo interno diversi dal Segretario Generale;
- il Segretario Generale ha delegato alcune funzioni dirigenziali al Titolare di Posizione Organizzativa Direttore del servizio;
- la fase di analisi e trattamento del rischio corruttivo dei processi in capo al Segretario generale sono oggetto di validazione da parte del Vice Segretario.

Nel comune di Moncalieri il Segretario Generale, RPCT, è anche Presidente del Nucleo di Valutazione.

Il Segretario Generale è stato anche nominato, con decreto sindacale n. 57 del 28 dicembre 2022, gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. del 25/09/2015.

Al RPCT sono riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. Nell'Ente non è stato possibile costituire un ufficio dedicato, ma è stata individuata quale struttura di supporto il Servizio Organizzazione programmazione e controllo, che si occupa dei processi trasversali ed interloquisce con l'intera struttura. Per quanto concerne le competenze in materia di "accesso civico" attribuite dal d.lgs. 97/2016 al RPCT, lo stesso è supportato dal Servizio di Segreteria Generale ed ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico e si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013).

I compiti del RPCT sono i seguenti:

#### in materia di prevenzione della corruzione:

- elaborare e verificare l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione, contenute nella presente sezione del PIAO;
- comunicare a tutti i destinatari le misure di prevenzione del rischio contenute nella sezione del PIAO e vigilare sulla loro attuazione;
- segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare;

#### in materia di trasparenza :

- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;
- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;
- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;

#### in materia di whistleblowing:

- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;
- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;

#### in materia di inconfiribilità e incompatibilità:

- intervenire, anche con potere sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;
- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.

#### in materia di AUSA:

- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati.

Le responsabilità del RPCT sono le seguenti:

- ai sensi dell'art.1 comma 8 della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";
- ai sensi dell'art.1 comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione;
- ai sensi dell'art.1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano ". La responsabilità é esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione. I dirigenti, invece, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il Responsabile dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del piano anticorruzione.

### **Il responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)**

Per il Comune di Moncalieri il responsabile individuato è il dr. Roberto Biancato, dirigente del Settore Appalti, contratti e patrimonio, responsabile per la stazione appaltante Comune e per la Centrale Unica di Committenza dei comuni di Moncalieri Trofarello La Loggia.

Il RASA cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.

### **La Giunta Comunale**

E' l'organo di indirizzo politico che deve valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione, oltre che assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni e infine promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, la Giunta Comunale, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma, ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.

### **I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative**

I dirigenti, che sono nominati Referenti per la gestione del rischio corruttivo e come tali fungono da interlocutori stabili del RPCT nelle rispettive unità organizzative, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo, devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione;
- adottare le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt.16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- svolgere attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n.165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L.n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.).

### **I dipendenti**

I dipendenti partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..

### **I collaboratori esterni**

Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.

Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione, segnalando le situazioni di illecito.

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

### **Il Consiglio Comunale**

E' l'organo di indirizzo politico cui compete la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale.

Nell'ambito del Consiglio Comunale è istituita, tra le altre, la VII Commissione consiliare permanente, con delega a Istruzione, giovani, Legalità, sistemi informativi e innovazione tecnologica

e rapporti con il Consiglio comunale, sul cui tavolo sono condivisi i tempi relativi a anticorruzione e legalità e con la quale è in corso un percorso di coinvolgimento degli stakeholders del territorio su questi temi.

### **Il Nucleo di Valutazione**

Il Nucleo di valutazione, nel Comune di Moncalieri presieduto dal Segretario Generale, deve offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo; deve favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Inoltre svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013) e verifica la corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performanc.

### **Il Collegio dei Revisori dei conti**

Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.

### 2.3.3 Analisi del contesto esterno e interno. La mappatura dei processi

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. Il contesto esterno restituisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione opera, mentre il contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

Relativamente al contesto esterno, con riferimento al contesto fisico, sociale ed economico del territorio, si rimanda all'analisi effettuata nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025, adottato il 24 marzo 2023 dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 37.

Ad integrazione delle informazioni riportate, particolare attenzione può essere posta sulla relazione del Ministro dell'Interno relativa all'attività svolta e ai risultati conseguiti nel secondo semestre 2021 dalla Direzione Investigativa Antimafia, relativamente alla presenza di criminalità organizzata in Piemonte:

“Significative pronunce giudiziarie ed importanti evidenze investigative danno prova di come il Piemonte sia un territorio eletto dalle mafie e in particolare dalla criminalità organizzata calabrese il cui radicamento in Regione è risalente nel tempo e trova le sue origini nel fenomeno migratorio degli anni '50. Dalle prime cellule di 'ndrangheta si è arrivati peraltro e nel tempo alla costituzione di veri e propri locali *[In costante contatto con la casa madre reggina e sistematicamente attivi nel florido settore del narcotraffico, i cui proventi inquinano il tessuto economico anche grazie a una diffusa azione di corruzione. Tra l'altro, appare opportuno ricordare, in ordine all'infiltrazione delle Istituzioni, i provvedimenti di scioglimento di 3 Consigli comunali in provincia di Torino. Bardonecchia, primo nel nord Italia ad essere sciolto per infiltrazioni mafiose con DPR 2 maggio 1995, Leini, sciolto per infiltrazioni mafiose con DPR 30 marzo 2012, Rivarolo Canavese, sciolto per infiltrazioni mafiose con DPR 25 aprile 2012. In taluni casi, alla base dei provvedimenti di scioglimento in questione è emerso come al sostegno elettorale fornito dalle consorterie avesse fatto seguito spesso l'aggiudicazione indebita di commesse ed appalti]*. Tra le cause dell'insediamento delle consorterie criminali organizzate inoltre si ricorda la presenza nella Regione di condannati a regime detentivo differenziato presso le Case Circondariali di Novara e di Cuneo fattore di tradizionale richiamo per i familiari dei detenuti che tendono a stabilirsi nelle aree limitrofe creando presupposti di radicamento.

Anche in Piemonte le consorterie criminali tendono ad agire sotto traccia facendo ricorso ad azioni violente solo quale *extrema ratio* in ossequio alla necessità di perseguire le proprie finalità illecite senza suscitare l'attenzione delle forze dell'ordine. La propensione delle organizzazioni mafiose alla penetrazione del tessuto socio-economico anche nel Piemonte è confermata dagli esiti dell'operazione “*Platinum – Dia*” conclusa dalla DIA unitamente alla Kriminalpolizeidirektion di Friedrichshafen (D) ed alla Polizia economico-finanziaria di Ulm (D) nell'ambito di una Squadra Investigativa Comune (*Joint Investigation Team*) con l'esecuzione di 33 misure restrittive nel mese di maggio 2021 in Italia, Germania, Romania e Spagna. Ulteriori sviluppi investigativi svolti nel secondo semestre del 2021 hanno consentito di individuare tra l'altro un sodalizio dedito all'importazione e commercializzazione di numerose autovetture provenienti dall'estero in prevalenza dalla Germania in evasione totale o parziale delle imposte.

Stesso dicasi per l'operazione “*Ofanto*” conclusa dalla DIA nel mese di novembre 2021 che ha permesso di individuare il commercialista di taluni personaggi ritenuti vicini ai clan 'ndranghetisti operanti nella provincia di Torino ed in altre aree dell'Italia settentrionale responsabile di diversi delitti quali il trasferimento fraudolento di valori ed emissione e annotazione di fatture per operazioni inesistenti per cui è stato condannato in primo grado alla pena di 6 anni di reclusione.

Parimenti si segnala l'operazione “*Cavallo di Troia*” conclusa il 1 dicembre 2021 dalla Guardia di finanza che ha consentito di individuare un sodalizio criminale dedito alla commissione di articolate frodi fiscali e fallimentari in grado di generare profitti illeciti per circa 2,5 milioni di euro.

Tra l'altro importanti inchieste degli ultimi anni – per citarne alcune si ricordano le operazioni “*Crimine*” (2010), “*Minotauro*” (2011), “*Maglio*” (2011), “*Colpo di Coda*” (2012), “*Esilio*”, “*Val Gallone*” (2013), “*San Michele*” (2014) e “*Barbarossa*” (2018) – hanno fornito puntuale riscontro circa l'esatta indicazione nell'area dell'esistenza di strutturati organismi mafiosi calabresi.

Per i Comune di Torino è emersa l'operatività di più *locali di 'ndrangheta*. Si cita quello di Natile di Careri a Torino denominato anche locale di San Francesco al Campo dei cc.dd. "natiloti" costituito dai CUA-IETTO-PIPICELLA di Natile di Careri unitamente a esponenti delle 'ndrine CATALDO di Locri, PELLE di San Luca e CARROZZA di Roccella Ionica. Ancora a Torino insiste il locale di Siderno fondato dai COMMISSO di Siderno e da alcuni elementi dei CORDÌ di Locri. Per la provincia torinese risulterebbe attivo il locale di Cuornè emanazione di quelli di Grotteria (specificamente della famiglia BRUZZESE), di Mammola (i CALLÀ), di Gioiosa Jonica (con particolare riferimento al gruppo URSINO-SCALI) e di Condofuri (CASILE-RODÀ). Si ricordano anche il locale di Platì a Volpiano attivato dai BARBARO e da alcuni affiliati al cartello TRIMBOLI-MARANDO-AGRESTA di Platì e il locale di Rivoli espressione delle consorterie di Cirella di Platì e della 'ndrina ROMEO di San Luca. Anche il locale di Gioiosa Jonica a San Giusto Canavese<sup>39</sup> istituito dagli SPAGNOLO-VARACALLI di Ciminà e Cirella di Platì, con elementi delle cosche URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica e RASO-ALBANESE di San Giorgio Morgeto, il locale di Cassari di Nardodipace a Chivasso costituito dai GIOFFRÈ-SANTAITI e dai SERRAINO di Reggio Calabria e Cardeto, dai PESCE-BELLOCCO di Rosarno e dai TASSONE di Cassari di Nordipace. Sono da citare inoltre il locale di Gioiosa Jonica a Moncalieri istituito dagli URSINO di Gioiosa Ionica, unitamente ad alcuni affiliati agli URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica e agli AQUINO-COLUCCIO di Marina di Gioiosa Ionica. Infine si annoverano il locale di Giaveno impiantato dai BELLOCCO-PISANO del locale di Rosarno e da esponenti della famiglia palermitana MAGNIS, nonché il locale di San Mauro Torinese a capo dei quali vi è la 'ndrina CREA riconducibile al sodalizio CREA-SIMONETTI originario di Stilo (RC). Per quanto concerne l'astigiano è emerso il locale di Asti espressione di esponenti delle famiglie EMMA, STAMBÈ e CATARISANO. In provincia di Vercelli si annoverano il locale di Santhià facente capo alla 'ndrina RASO-GULLACE-ALBANESE e il locale di Livorno Ferraris riconducibile ai COMMISSO e alle consorterie vibonesi di Sorianello e Nardodipace.

All'esito dell'inchiesta "Altan" (giugno 2020) veniva censito per la provincia di Cuneo il locale di Bra. Infine il locale del basso Piemonte con influenza sulla provincia di Cuneo e su quella di Alessandria che insiste prevalentemente su Alba, Sommariva del Bosco e Novi Ligure ma che proietta la sua influenza anche sulla provincia di Asti con ramificazioni fino al confine con la Liguria.

In Piemonte i gruppi di origine *'ndranghetista* esercitano la propria egemonia criminale lasciando spazio anche a cellule criminali di diversa matrice e come quelle riconducibili a *cosa nostra* in ragione di una condivisa e diffusa reciproca accettazione.

Per quanto concerne i sodalizi stranieri si annovererebbe la presenza di gruppi criminali albanese, romena ed africana in particolare nigeriana connotati da una significativa vivacità criminale.

La delinquenza albanese sarebbe stabilmente presente in Piemonte spesso in sinergia occasionale con forme malavitose di altre matrici in special modo italiane privilegiando il favoreggiamento e lo sfruttamento della prostituzione e i reati predatori.

La criminalità romena invece si esprimerebbe tendenzialmente sia sotto forma di microcriminalità riferibile a singoli soggetti specializzati in reati predatori, sia nell'ambito delle più complesse organizzazioni che proprio in questo territorio nel recente passato hanno subito per la prima volta in Italia la contestazione di associazione di tipo mafioso in danno di connazionali.

Da tempo in Piemonte insisterebbe uno dei più considerevoli insediamenti criminali di origine africana. Oltre infatti a registrarsi la presenza di piccoli sodalizi che si occupano di reati a bassa specializzazione quali spaccio di stupefacenti e reati predatori risultano attivi gruppi organizzati di origine nigeriana i cui aderenti hanno già subito condanne per associazione di tipo mafioso. Il semestre in esame tuttavia come si avrà modo di approfondire nel paragrafo dedicato alla provincia di Torino fa registrare il deposito nel mese di luglio 2021 delle motivazioni della sentenza emessa dal Tribunale del capoluogo piemontese con riferimento al processo in rito ordinario "Maphite- Bibbia verde" che in estrema sintesi ed esprimendosi in senso contrario rispetto al giudizio abbreviato ha rilevato l'insussistenza dei requisiti idonei a qualificare il gruppo quale associazione di tipo mafioso.

Per quanto concerne la criminalità cinese sarebbero confermati specifici interessi nell'ambito della contraffazione dei marchi, del favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e conseguentemente dello sfruttamento lavorativo e sessuale di connazionali.

Nella regione infine sarebbero presenti anche gruppi sinti e rom tendenzialmente dediti alla commissione di reati predatori.

[....]

La provincia di Torino evidenzia un contesto delinquenziale particolarmente articolato e variegato composto da gruppi criminali autoctoni ed alloctoni che coesistono ricoprendo tuttavia un ruolo di secondo piano rispetto a quello interpretato dalla 'ndrangheta.

Qui le consorterie criminali prediligono una strategia silente finalizzata all'infiltrazione del tessuto socio-economico e alla scalata dei gangli della cosa pubblica non disdegnando se necessario il ricorso ad atti di violenza per il perseguimento delle proprie finalità illecite.

Le attività investigative e le evidenze giudiziarie degli ultimi anni come già detto hanno rilevato in provincia di Torino l'operatività di diverse strutture 'ndranghetiste.

Il tessuto criminale del capoluogo piemontese è stato peraltro interessato nel semestre da importanti esiti giudiziari.

L'11 aprile 2021 il Tribunale di Torino decidendo in rito abbreviato nell'ambito del processo "Carminius" (marzo 2019) ha condannato 5 soggetti riconoscendo l'impianto accusatorio instaurato nei confronti di un'articolazione di 'ndrangheta operante nel territorio di Carmagnola (TO) e nell'hinterland meridionale di Torino riconducibile alle famiglie ARONE, DEFINA e SERRATORE, espressione della cosca BONAVOTA originaria della provincia di Vibo Valentia.

Il 6 ottobre 2021 la Corte di Cassazione nell'ambito del processo "Big Bang" (novembre 2016) ha dichiarato inammissibili i ricorsi presentati da 3 imputati ritenuti responsabili di concorso esterno nell'associazione mafiosa capeggiata dal gruppo CREA e nello specifico di avere gestito per conto della predetta associazione alcune bische clandestine.

Il 9 novembre 2021 la Corte d'Appello di Torino ha rigettato il ricorso presentato da un commercialista soggetto originario di Ricadi (VV) già destinatario di misura restrittiva nell'ambito dell'operazione "Pioneer" (febbraio 2012), avverso il decreto che ha applicato nei suoi confronti la sorveglianza speciale di pubblica sicurezza per 4 anni, nonché la confisca beni mobili, immobili e rapporti finanziari per un valore di 3 milioni di euro circa.

Sul fronte investigativo come già accennato il 5 maggio 2021 nell'ambito dell'operazione "Platinum-Dia" in Italia, Germania, Romania e Spagna, la DIA unitamente alla Kriminalpolizeidirektion di Friedrichshafen (D) e alla Polizia economico-finanziaria di Ulm (D) nell'ambito di una Squadra Investigativa Comune (Joint Investigation Team) ha dato esecuzione a 33 misure restrittive nei confronti di altrettanti soggetti accusati a vario titolo di associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico internazionale di sostanze stupefacenti, riciclaggio, intestazione fittizia di beni, estorsione aggravati dalle modalità mafiose. L'inchiesta era essenzialmente articolata su due filoni dei quali il primo (Platinum Dia – 416 bis) aveva avuto inizio nell'ottobre 2016 ed era stato diretto ad accertare l'affiliazione di alcuni soggetti alla locale di Volpiano con particolare riferimento alla gestione dell'ingente patrimonio illecito accumulato dalla famiglia AGRESTA. Il secondo filone (Platinum Dia – stupefacenti) avviato nel novembre 2017 ha permesso di individuare un ulteriore sodalizio di matrice 'ndranghetistica riconducibile alla famiglia GIORGI detti Boviciani di San Luca (RC), gruppo dedito in maniera stabile al narcotraffico internazionale e i cui sodali trovavano allocazione oltre che in Calabria ed in Piemonte anche in Lombardia, Sardegna e Sicilia, nonché all'estero e in particolare nella zona del lago di Costanza. Nel medesimo contesto investigativo il 16 novembre 2021 la DIA ha eseguito un'ulteriore misura restrittiva nei confronti di 6 soggetti ritenuti responsabili a vario titolo di usura, associazione per delinquere, truffa aggravata ai danni dello Stato e falsità ideologica in atto pubblico aggravati dalla transnazionalità.

In particolare gli approfondimenti investigativi si sono concentrati sull'importazione e commercializzazione di numerose autovetture provenienti dall'estero e in prevalenza dalla Germania in evasione totale o parziale delle imposte. Per fatti analoghi il 20 ottobre 2021 in Italia e Germania, la Procura Europea aveva delegato l'esecuzione di 14 misure cautelari legate sempre all'ipotesi di frode all'IVA transfrontaliera gestita da un gruppo criminale organizzato. Tra gli arrestati figurano anche 2 soggetti le cui condotte criminose convergono con le evidenze investigative del procedimento torinese entrambi di origini calabresi e residenti in Alta Baviera.

In relazione all'ingiusto danno cagionato all'Erario, a carico degli indagati il GIP del Tribunale di Torino ha altresì disposto il sequestro di circa mezzo milione di euro pari all'imposta evasa per la ricostruita importazione di 35 autovetture. Sempre nel medesimo contesto investigativo la DIA ha eseguito il 19 novembre 2021 un decreto di sequestro preventivo di un esercizio commerciale di

ristorazione sito a Torino e intestato alla moglie di uno dei soggetti tratti in arresto il precedente 5 maggio 2021 in quanto considerato riconducibile al locale di Volpiano (TO).

Il 29 novembre 2021 la DIA nell'ambito dell'operazione "Ofanto" ha sottoposto a sequestro beni per un valore complessivo di 2,5 milioni di euro nei confronti del contabile di taluni personaggi ritenuti vicini ai clan 'ndranghetisti operanti nella provincia di Torino ed in altre aree dell'Italia settentrionale. Già condannato per vari reati di natura fiscale e di bancarotta fraudolenta, ultimamente era stato riconosciuto responsabile di diversi delitti quali il trasferimento fraudolento di valori ed emissione e annotazione di fatture per operazioni inesistenti per i quali è stato condannato in primo grado alla pena di 6 anni di reclusione. Il provvedimento ablativo confermando quanto accertato dagli investigatori a seguito delle indagini patrimoniali svolte, ha interessato l'intero patrimonio del proposto consistente in compendi aziendali di 2 società operanti nel settore immobiliare ed agricolo, uno studio professionale di commercialista, una cassetta di sicurezza, 17 tra rapporti di conto corrente e polizze assicurative, nonché 64 unità immobiliari ubicati tra il Piemonte e la Basilicata.

Il 1 dicembre 2021 la Guardia di finanza nell'ambito dell'operazione "Cavallo di Troia" ha eseguito nelle provincie di Torino, Asti e Reggio Calabria una misura restrittiva nei confronti di 2 soggetti, nonché il sequestro preventivo per 2,5 milioni di euro emesso a carico di 8 persone ritenute responsabili a vario titolo di reati fiscali, fallimentari aggravati dall'agevolazione mafiosa e di concorso in associazione di tipo mafioso.

L'attività ha consentito di individuare 3 società operanti nel settore edilizio ritenute essere al servizio di esponenti di una 'ndrina radicata nel territorio di Carmagnola (TO) sulla scorta anche delle risultanze della citata inchiesta "Carminius".

In particolare gli indagati risulterebbero aver gestito le suddette imprese anche tramite l'utilizzo di prestanome forti dell'appoggio fornito loro dalla cosca in grado di garantire importanti commesse per la realizzazione di opere, nonché la "protezione" in caso di difficoltà. Gli stessi abbattendo fittiziamente i debiti tributari e previdenziali avrebbero anche attuato una sorta di "doping fiscale" risultando così avvantaggiati rispetto alla concorrenza delle aziende operanti nei medesimi settori.

L'operazione avrebbe consentito inoltre di delineare un modus operandi connotato da continue e sistematiche condotte finalizzate al depauperamento dei patrimoni aziendali destinando parte dei profitti dei reati perpetrati alla criminalità organizzata.

Tra i destinatari dei sequestri patrimoniali figurano anche due professionisti uno dei quali avrebbe falsamente asseverato le dichiarazioni fiscali relative agli anni dal 2014 al 2017. È stato possibile in tal modo realizzare un articolato sistema di evasione fiscale protratto fino al 2019 mediante l'impiego di crediti IVA inesistenti utilizzati per compensare indebitamente gli oneri previdenziali derivanti dall'utilizzo di lavoratori dipendenti per un valore complessivo di circa 2,5 milioni di euro.

Relativamente alla criminalità di matrice etnica i sodalizi più attivi risulterebbero quelli nigeriani e segnatamente albanesi e romeni.

Proprio con riferimento ai gruppi criminali nigeriani, nel semestre di riferimento appaiono di assoluta rilevanza le motivazioni depositate il 15 luglio 2021 relative alla sentenza n. 2454 emessa dal Tribunale di Torino il 29 maggio 2021 con riferimento al processo "Maphite-Bibbia verde" in rito ordinario. Il giudizio è scaturito dall'omonima operazione conclusa nel luglio 2019 a Torino dalla Polizia di Stato e dalla Polizia Locale con la quale era stato eseguito il fermo di indiziato di delitto nei confronti di 15 soggetti di origine nigeriana indagati per associazione di tipo mafioso, sfruttamento della prostituzione, detenzione e spaccio di stupefacenti.

Le indagini avevano permesso di appurare che il gruppo di nigeriani dimoranti in Piemonte, Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, appartenevano ai MAPHITE (individuato, tra gli altri, anche nell'ambito dell'inchiesta "Athenaeum" del 2016) che esprimeva anche a parere del GUP le connotazioni tipiche dei gruppi mafiosi.

La sentenza emessa all'esito del rito ordinario invece argomenta in senso contrario esprimendo l'insussistenza dei requisiti idonei a qualificare il gruppo quale associazione mafiosa. In particolare "... un primo rilevante ostacolo alla qualificazione dei "Maphite" come associazione mafiosa risiede nella circostanza, pacifica, che (anche a voler trascurare il requisito del controllo di un determinato territorio, e considerare genericamente la comunità nigeriana in Italia) il preteso "potere mafioso" dei Maphite si scontra con l'analogo e concorrente atteggiamento di numerose altre associazioni distinte, che i dichiaranti hanno indicato con i nomi di EIVE, BLACK AXE, PIRATES, VIKINGS e BUCCANEERS...

Più che al paradigma dell'associazione mafiosa, il quadro descritto fa pensare soprattutto a un generico scontro fra bande rivali di cittadini nigeriani che vivono in Italia... Va poi trattato un tema di carattere generale che questo collegio ritiene però altamente significativo: la capacità di intimidazione e assoggettamento del gruppo in quanto tale non è altro che un riflesso delle caratteristiche intrinseche del gruppo, e precisamente della sua "autorevolezza" criminale verso l'esterno ...: per fare qualche esempio, per le associazioni mafiose tradizionali le minacce a terzi divengono superflue... perché il gruppo mafioso ha già dimostrato in passato la propria serietà: pochissime parole, azioni rapidamente conseguenti, promesse mantenute (soprattutto quelle illecite), nessuna visibilità all'esterno, men che meno stolide vanterie delle azioni delittuose. Se ora si passa a considerare le caratteristiche del gruppo dei "Maphite" così come emerse nell'istruttoria dibattimentale, non si potranno non rilevare... la palese sprovvedutezza degli aderenti, condotte decisamente ingenua, la tendenza a render pubbliche le attività, l'uso di accessori d'abbigliamento e distintivi che contrastano con una ovvia esigenza di riserbo...". Il Tribunale di Torino, da ultimo, conclude la propria analisi osservando come nell'ambito del rito abbreviato dello stesso procedimento siano stati valorizzati come prova della mafiosità dei MAPHITE l'articolata organizzazione gerarchica, le punizioni minacciate agli associati infedeli, la solidarietà espressa dagli associati sia col versamento delle prescritte quote periodiche in denaro, sia con l'intervento economico straordinario in caso di arresto di un affiliato. Tali elementi vengono ora ritenuti comprovanti la sussistenza del reato di associazione a delinquere ma non del reato di associazione di tipo mafioso.

Per quanto concerne la criminalità di matrice albanese si segnala l'esecuzione del 28 settembre 2021 a cura dei Carabinieri del fermo di indiziato di delitto nei confronti di 3 albanesi indagati ritenuti responsabili dell'omicidio di un torinese commesso a Piossasco (TO) nel giugno 2021 durante un tentativo di rapina in abitazione. “

Una specifica sezione della relazione semestrale è dedicata agli Appalti Pubblici. Infatti la pubblica amministrazione è protagonista del mercato degli appalti pubblici nel ruolo di committente per l'esecuzione di lavori e di contraente per la fornitura di beni o servizi spesso in quantità tale da condizionare il mondo della specifica offerta. Ne consegue quindi che una buona organizzazione e gestione delle procedure di gara e della contrattualistica è foriera di buon andamento, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. La normativa in materia è complessa e spesso viene novellata per adeguarsi al diritto dell'Unione Europea, perseguendo obiettivi di trasparenza e imparzialità e secondo principi di maggior flessibilità e celerità delle procedure. In questo scenario si inseriscono le mafie contemporanee, le quali sarebbero equiparabili, per diversi aspetti, a veri e propri gruppi societari capaci di "mettere a disposizione dell'economia (...) il proprio capitale di relazione con i poteri, la riserva di violenza e non ultimo il capitale di ricchezze illecitamente accumulate”.

La documentazione antimafia costituisce un presidio contro il fenomeno della infiltrazione mafiosa nell'economia legale allo scopo di impedire che le imprese coinvolte nel circuito della criminalità organizzata possano riciclare i capitali illecitamente accumulati mediante l'aggiudicazione o l'affidamento di commesse pubbliche e/o beneficiare di altre erogazioni pubbliche. Nel contempo tale azione di prevenzione favorisce l'interesse preminente delle pubbliche amministrazioni ad accertare l'affidabilità e l'integrità delle imprese coinvolte nel rapporto contrattuale sin dalle primissime fasi delle procedure di gara sempre nell'ottica della trasparenza e imparzialità.

Le attuali organizzazioni criminali si sono evolute nel tempo adattandosi alle moderne logiche di mercato e della finanza nazionale e globale immettendo i capitali illeciti nei circuiti dell'economia sana.

L'esperienza investigativa maturata negli anni ha mostrato come le tecniche di penetrazione economica possano verificarsi già nella fase di programmazione e progettazione di opere pubbliche attraverso una mirata azione corruttiva nei confronti dei funzionari della stazione appaltante e dei tecnici/professionisti incaricati. Peraltro l'impresa che si aggiudica l'appalto spesso realizza il progetto esecutivo contando da subito sulle varianti in corso d'opera ed il conseguente accrescimento del costo dell'opera.

Quindi le imprese mafiose inquinano la gara sin dalla stesura del bando e delle procedure di evidenza pubblica attraverso varie forme di connivenza con funzionari pubblici. Laddove non sia possibile un

inserimento nella fase prodromica i gruppi criminali non di rado tentano di esercitare forme di pressione estorsiva nei confronti delle aziende affidatarie dell'appalto o del subappalto per ottenerne illeciti vantaggi.

In un sistema particolarmente deteriorato vi sono casi in cui i diversi sodalizi mafiosi abbiano stretto accordi volti a programmare la rotazione illecita degli appalti pubblici tra le imprese affiliate effettuando offerte pilotate verso il maggior ribasso.

L'ambito di vulnerabilità principale delle amministrazioni pubbliche è, come noto, quello attinente all'esercizio delle funzioni di stazioni appaltanti, ma occorre prestare la dovuta attenzione anche ad un altro ambito di vulnerabilità assai rilevante: quello del rilascio delle autorizzazioni, in particolare quelle in campo ambientale.

Esiste una zona grigia molto ampia in tutti i settori dell'economia e della società che è quella che consente alle organizzazioni criminali di infiltrarsi: un ruolo fondamentale nel contrasto all'infiltrazione viene assunto dalla responsabilità individuale delle persone e da quella collettiva delle organizzazioni, che devono essere in grado di difendersi e rappresentare un argine chiaro a coloro che vogliono fare affari in modo illegale. Sono dunque da monitorare i fattori di contesto che possono favorire la penetrazione di gruppi mafiosi, individuando in particolare elementi di rischio e vulnerabilità presenti nella struttura economica e politica della società locale.

Dopo aver delineato il contesto esterno occorre tentare di individuare le modalità con le quali lo stesso può entrare in contatto e anche inquinare l'attività amministrativa.

Innanzitutto occorre individuare i destinatari effettivi dell'azione amministrativa pubblica, che sono portatori di propri "interessi" che interagiscono con gli interessi primari dell'amministrazione o del singolo ufficio; tale interazione non è mai "neutra" dal punto di vista del rischio di corruzione. Gli operatori del sistema amministrativo hanno il compito di promuovere esclusivamente gli interessi primari dell'ente, perseguendo la correttezza e l'imparzialità dell'azione amministrativa, indipendentemente dalle aspettative dell'interlocutore e dalla rilevanza dello stesso.

Occorre, pertanto, valutare la presenza e l'intensità del conflitto di interessi che esiste tra il destinatario dell'azione amministrativa, portatore di interessi particolari e l'agente pubblico, che è il principale portatore di interessi collettivi, studiando come il contesto sociale e culturale di riferimento abilita o disabilita il rischio che i primi prevalgano sul secondo, quando le aspettative dei destinatari debordano i confini del lecito, portandoli a cercare di forzare il sistema per renderlo più flessibile e manipolabile a proprio vantaggio, magari alleandosi con gli agenti.

A questo proposito il RPCT e l'Amministrazione hanno avviato nel 2022 un confronto con gli Stakeholders – individuati tra le istituzioni, il mondo economico-impresoriale e quello associativo sociale-culturale – affinché possano essere evidenziati i possibili conflitti di interesse ed essere attivate, grazie a collaborazioni e protocolli, misure condivise per monitorare e promuovere il rispetto della legalità.

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità: a questo proposito si rimanda alla sezione 3 del PIAO;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

La mappatura dei processi è riportata nell'allegato B.1.

Seguendo le indicazioni di ANAC, nel 2023 si è effettuata una revisione ed integrazione dei processi interessati dagli obiettivi del PNRR, nei quali si concentrano risorse finanziarie ingenti.

I processi sono aggregati nelle cosiddette aree di rischio, che si caratterizzano per:

- ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (autorizzazioni e concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale, ecc)
- notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie (contratti pubblici, erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi ecc e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere)
- essere risultati ad altro rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi.

Le aree di rischio, individuate nel PNA 2019, sono le seguenti:

1. Acquisizione e gestione del personale;
2. Affari legali e contenzioso;
3. Contratti pubblici;
4. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. Gestione dei rifiuti;
6. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. Governo del territorio;
8. Incarichi e nomine;
9. Pianificazione urbanistica;
10. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

A queste si aggiungono l'area "Altri servizi", nella quale sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA, ed una denominata "PNRR", riferita precipuamente ai processi propri della gestione del Piano per la ripresa e resilienza.

In ambito comunale, si segnala che nel corso dell'anno 2021 sono state rese note due indagini giudiziarie che hanno coinvolto, rispettivamente, due dipendenti comunali per fatti di corruzione non attinenti specificatamente ad attività istituzionali di questo Ente e, nel febbraio 2022, è stata avviata un'indagine giudiziaria per fatti di corruzione che ha coinvolto a vario titolo diversi soggetti tra cui alcuni dipendenti di questo Ente e di altri Comuni. Si precisa che, con riferimento a questa ultima vicenda giudiziaria, da articoli di stampa si è appreso che per un dipendente è stato emesso un provvedimento giurisdizionale di condanna non definitivo.

L'Ente ha adottato sin da subito le azioni ed i provvedimenti di competenza individuati dalla normativa vigente e dal PTPCT, in tutti i casi in cui si sono verificati i relativi presupposti. I processi afferenti le aree di rischio riconducibili al personale coinvolto nelle vicende giudiziarie prima indicate sono stati oggetto di analisi e revisione unitamente alle relative misure di prevenzione del rischio corruzione ed all'adozione di misure organizzative finalizzate ad arginare ogni possibile distorsione dell'azione amministrativa. Peraltro, si dà atto che i suddetti processi sono oggetto di una costante attività di monitoraggio e di attenzione.

### 2.3.4 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT. Il Comune di Moncalieri, in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio. Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

- 1. Identificazione** degli eventi rischiosi operata a livello di processo. Gli stessi sono indicati nella colonna G dell'allegato B.1 citato.
- 2. Analisi del rischio** attraverso l'analisi dei fattori abilitanti la corruzione, cioè i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.
- 3. Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo, secondo l'approccio qualitativo, secondo il quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri.

L'esito dell'attività sopra descritta si riporta nell'allegato B.2 – Analisi dei rischi – nella quale è stata espressa la misurazione di ciascun indicatore di rischio, applicando la scala ordinale suggerita dal PNA (basso, medio, alto).

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra i diversi settori in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio				
Settore	Rischio BASSO	Rischio MEDIO	Rischio ALTO	% Settore con > Rischio Alto	% Settore con > Rischio
Ambiente e sostenibilità Protezione civile	2		2	1,85	3,7
Appalti contratti e Patrimonio	2	4	12	11	16,66
Gestione infrastrutture			6	5,55	5,55
PNRR			5	4,62	4,62
Polizia locale	2	2	5	4,62	8,33
Risorse finanziarie	3	1		0	3,7
Servizi alla persona e Innovazione della città	7	2	3	2,77	11,11
Servizi di comunità e promozione della Città	5	3		0	7,4
Servizi di direzione	10	6	3	2,77	17,59
Sviluppo e Gestione del territorio			10	9,25	9,25
Tutti i servizi	3		8	7,4	9,25
<b>Totale complessivo: 108</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>54</b>		

Si rimanda all'Allegato C del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

### 2.3.5 Le misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione delle misure organizzative volte a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generalali" o "specifiche":

- le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo;

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

Si riporta di seguito la programmazione delle **misure generali** di prevenzione della corruzione e trasparenza, come indicate dal PNA.

#### Accesso civico semplice, generalizzato e documentale

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge.	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute

#### Codice di comportamento

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Il Codice di comportamento è stato aggiornato con deliberazione della GC n. 404 del 13.10.2022	RPCT	
Formazione del personale in materia di Codice di comportamento	RPCT	Almeno il 100% dei Dirigenti e le PO/EQ
Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Dirigenti	N.sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente

#### Gestione del conflitto di interessi

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Chiara definizione e formazione in materia	RPCT	Almeno il 100% dei Dirigenti e le PO/EQ
Segnalazione tempestiva da parte dei dirigenti e dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	RPCT e Dirigenti responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/ N.Dipendenti

#### Rotazione del personale

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO

<p><b>Rotazione ordinaria</b>  Pur intendendo assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata, adeguando il proprio ordinamento alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater), del d.lgs. 165/2001, nell'ente il numero di posizioni dirigenziali e di responsabilità e la necessità di non inficiare la professionalità del Dirigente/Responsabile di procedimento preposto, non consentono di programmare una rotazione sistematica dei Dirigenti/Responsabili di servizio.  Tuttavia l'avvicendamento del personale sulle posizioni dirigenziali ha permesso nel corso degli anni di attuare una rotazione parziale degli incarichi, seppur non programmata.</p>	RPCT Dirigenti	N. posizioni ruotate  Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti
<p><b>Rotazione straordinaria</b>  E' previsto quanto stabilito dal d.lgs. n.165/2001, art.16, comma 1, lettera l-quater, secondo cui "i dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". L'ANAC ha adottato la delibera 215 del 26 marzo 2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001», che ha specificato che si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale, utile a garantire che nell'area in cui si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. L'istituto della rotazione straordinaria trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione, ovvero dipendenti, dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato o con contratti a tempo determinato.  Per quanto concerne l'ambito oggettivo di applicazione, l'ANAC ritiene, rivedendo la posizione precedentemente assunta (PNA 2016 e Aggiornamento 2018 al PNA), che 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" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001. Per i reati previsti da questi articoli del codice penale è da ritenersi quindi 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</p>	RPCT e Dirigenti	N. rotazioni

<p>reati contro la p.a.</p> <p>Relativamente alle tempistiche da rispettare nell'eventuale adozione del provvedimento di rotazione straordinaria, l'ente deve tenere conto del fatto che la misura deve essere applicata non appena viene a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. L'avvio del procedimento di rotazione richiede da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni utili a valutare l'effettiva gravità del fatto attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente. Proprio per questo motivo, così come richiesto dall'ANAC, è prevista l'introduzione nel Codice di Comportamento, il dovere per i dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti.</p> <p>Attraverso il provvedimento di rotazione straordinaria, che deve essere adeguatamente motivato, l'ente stabilisce che con la condotta corruttiva si può pregiudicare l'immagine e l'imparzialità dell'amministrazione e viene quindi di conseguenza individuato il diverso ufficio al quale il dipendente deve essere trasferito; è prevista la possibilità di attribuire un diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione o un trasferimento di sede. L'ANAC specifica inoltre che in caso di obiettiva impossibilità nell'attuare il trasferimento, il dipendente deve essere posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.</p> <p>Secondo quanto previsto nella menzionata delibera 215/2019, sono riportate nel presente piano alcune indicazioni operative e procedurali che possano consentire la migliore applicazione di tale istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nei casi di provvedimento obbligatorio occorre motivare in primo luogo l'an della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato;</li> <li>- nei casi di rotazione facoltativa, il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono alla rotazione anche con riferimento alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'Ente;</li> <li>- l'adozione del provvedimento di trasferimento deve essere preceduta dalla comunicazione preventiva dell'avvio di tale procedimento all'interessato concedendo allo stesso un congruo termine, comunque non inferiore a dieci giorni lavorativi, per essere sentito e per presentare difese e memorie scritte;</li> <li>- il provvedimento deve recare l'informazione circa la possibilità di impugnazione dello stesso;</li> <li>- la misura del trasferimento deve recare il termine entro il quale perde efficacia. Tale termine, che non può in ogni caso essere superiore a due anni, è stabilito nel provvedimento stesso valutando caso per caso e motivando adeguatamente la durata della misura.</li> </ul> <p>In caso di successivo rinvio a giudizio, per lo stesso</p>		
---	--	--

fatto trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge 97/2001. I provvedimenti motivati di rotazione straordinaria dei dirigenti sono disposti, su proposta del RPCT, dal Sindaco per i Dirigenti e dai Dirigenti per i responsabili di servizio/procedimento. Qualora la rotazione straordinaria riguardi il Segretario, il soggetto competente è il Sindaco.		
--	--	--

#### Formazione

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Realizzazione di corsi di formazione su due livelli: - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale); - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.	RPCT	N. corsi N. dipendenti formati Formazione on line di base a tutti i neoassunti

#### Conferimento e autorizzazioni incarichi

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
L'Ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del D.Lgs. 39/2013, dell'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001, dell'art. 60 del DPR 3/1957 e del Codice di Comportamento Comunale. L'Ente ha intrapreso adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse, tra queste: - Attestazione nel corpo del provvedimento autorizzatorio, concessorio e nelle determinazioni inerenti la scelta del contraente da parte del Responsabile del procedimento e del Dirigente responsabile circa l'assenza di conflitto d'interessi ex art. 6-bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla Legge 190/2012. La misura intende prevenire ed evitare il conflitto di interessi. - In materia di assunzioni di personale, è obbligatoria l'attestazione nel corpo del provvedimento di approvazione della graduatoria e in quello di assunzione, da parte del Responsabile del procedimento, dei Componenti della commissione di concorsi e del Dirigente responsabile circa l'assenza di conflitto d'interessi ex art. 6-bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla Legge 190/2012. - Obbligo di ricorso a procedure comparative di evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione ivi comprese le fattispecie di cui agli artt. 90 e 110 del	RPCT Dirigente	N. richieste/N. Dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/ N. dipendenti

Decreto Legislativo 267/2000.		
<p>L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.</p> <p>La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:</p> <p>a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</p> <p>b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,</p> <p>c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</p> <p>d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.</p> <p>Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. I dirigenti verificano a campione la veridicità delle suddette dichiarazioni e ne danno comunicazione al RPCT in sede di monitoraggio annuale.</p>		N. dichiarazione/N. Incarichi N. verifiche

#### Attribuzione degli incarichi dirigenziali

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
<p>L'Ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli artt. 50 c.10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del D.Lgs. n. 165/2001 e smi.</p> <p>Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del D. Lgs. n. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 relativo alle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.</p>	RPCT	N. dichiarazioni

#### Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (Pantouflage)

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di	Dirigente	N. dichiarazioni N. verifiche

<p>corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.</p> <p>La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.</p> <p>Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.</p> <p>E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.</p> <p>Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.</p> <p>La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.</p> <p>Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.</p>		
---	--	--

#### Ricorso all'arbitrato

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
<p>Sistematicamente, in tutti i contratti da stipulare dall'ente è escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della <i>clausola compromissoria</i> ai sensi dell'art. 209, del D.Lgs. n. 50/2016).</p>	<p>Dirigente firmatario del contratto</p>	

#### Whistleblowing – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
<p>L'ente si è dotato di un sistema informatizzato, aggiornato nel 2020, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.</p> <p>Il soggetto custode dell'identità del segnalante è il RPCT.</p>	<p>RPCT</p>	<p>N. segnalazioni</p>

Le **misure specifiche** sono individuate e programmate con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), e sono stati promossi canali di ascolto degli stakeholder attraverso l'attivazione dei tavoli di legalità. Le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si tratta di rischi specifici non neutralizzabili con il ricorso a misure generali. In particolare si è ritenuto che per i processi la cui valutazione del rischio ha dato esito complessivo inferiore a Medio (Medio basso o Basso), possano essere sufficienti le misure generali. Nell'allegato B.3 sono esposte le misure specifiche programmate per i processi con una valutazione del rischio pari o superiore al valore medio e le misure generali per i processi con una valutazione del rischio inferiore al valore medio.

### **2.3.6 Programmazione della trasparenza**

La trasparenza è una misura di prevenzione della corruzione prevista dal legislatore della legge 190/2012. Inoltre concorre alla protezione e alla creazione del valore pubblico. Favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che l'amministrazione realizza.

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

Al fine di garantire l'attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 33/2013 l'Ente ha definito la seguente procedura.

Il portale dell' "Amministrazione Trasparente" è organizzato in coerenza con la tabella degli obblighi di pubblicazione (D. Lgs. 33/2013, Delibera CIVIT 50/2013 e successive modificazioni).

Dall'inizio del 2022 tale portale è alimentato direttamente dagli uffici dipendenti dai Dirigenti incaricati dei settori/servizi attraverso il sistema di gestione documentale, sulla base della tempistica di aggiornamento indicata nella suddetta tabella, garantendo l'oscuramento dei dati sensibili o eccedenti o non pertinenti rispetto alle finalità della pubblicazione.

Si richiama in questa sede anche la deliberazione della Giunta Comunale n. 457 del 24 Ottobre 2019, con la quale sono state definite le modalità operative per le pubblicazioni previste dal D. Lgs. 33/2013, art. 14, con riferimento agli incarichi dirigenziali e di responsabilità dell'ente.

I documenti allegati devono avere formato aperto o secondo le indicazioni di legge (nel caso di PDF, il formato deve essere PDF/A).

Il Responsabile per la trasparenza sovrintende e verifica:

- l'organizzazione dei dati e delle informazioni da pubblicare,
- il tempestivo aggiornamento dei dati da pubblicare;
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni, segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Per questa attività si avvale del supporto e delle competenze presenti nel Servizio Organizzazione e dei servizi informatici.

Il Servizio Organizzazione può fornire indicazioni circa i contenuti da pubblicare e il formato tabellare o di layout da adottare per la pubblicazione dei dati.

La schede allegate (Allegato D.1 e D.2 - Misure di trasparenza) ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310, e delle ulteriori pubblicazioni, con l'aggiunta la "Colonna G" (a destra) per poter indicare, in modo chiaro, il dirigente responsabile dell'elaborazione dei dati, che è il medesimo responsabile della pubblicazione.

Per quanto concerne i tempi di pubblicazione, sulla base dei termini di aggiornamento previsti dalla Delibera ANAC 1310/2013 per ciascun obbligo, si intende che è tempestiva la pubblicazione di dati,

informazioni e documenti quando effettuata entro 10 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

Infine il monitoraggio è svolto sicuramente con il Nucleo di valutazione in sede di compilazione della scheda prevista annualmente dall'ANAC e almeno un'altra volta, a campione, da parte del RPCT.

### **2.3.7 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione**

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso confronti periodici con i Dirigenti/referenti che consentano al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

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

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Moncalieri è definita nel vigente Regolamento di organizzazione ed è articolata in:

- a) Unità organizzative di massimo livello, denominate Settori
- b) Unità organizzative di livello intermedio, denominate Servizi
- c) Unità organizzative di base, denominate Uffici.

Il settore costituisce l'elemento maggiormente stabile della struttura organizzativa.

L'insieme dei settori è denominato macrostruttura e definisce gli ambiti organizzativi di massimo livello in armonia con le scelte strategiche dell'amministrazione.

L'articolazione interna ai settori costituita dai servizi e dagli uffici compete ai dirigenti ed è denominata microstruttura. Tale articolazione è definita in ragione dell'evoluzione delle esigenze di intervento, degli obiettivi gestionali e delle risorse disponibili.

L'ente può inoltre istituire Unità organizzative temporanee per la realizzazione di specifici obiettivi o a supporto dell'azione degli organi di governo che si distinguono in:

- a) Unità di progetto e altre unità flessibili, per la realizzazione di specifici obiettivi;
- b) Unità speciali in posizione di staff a supporto dell'azione degli organi di governo.

Il settore è preposto al governo di attività omogenee e costituisce punto di riferimento per la programmazione, la gestione e il controllo dell'attività, ed è affidato alla responsabilità di un dirigente. In relazione alla destinazione finale dei servizi erogati, le funzioni dei settori possono essere:

- a) di supporto interno;
- b) erogative di servizi finali ai cittadini;
- c) miste.

I settori di supporto sono preposti a erogare in prevalenza servizi interni e il loro ruolo è intermedio rispetto ai processi di erogazione dei servizi finali.

I settori di linea sono preposti all'erogazione dei servizi finali, diretti all'utenza esterna.

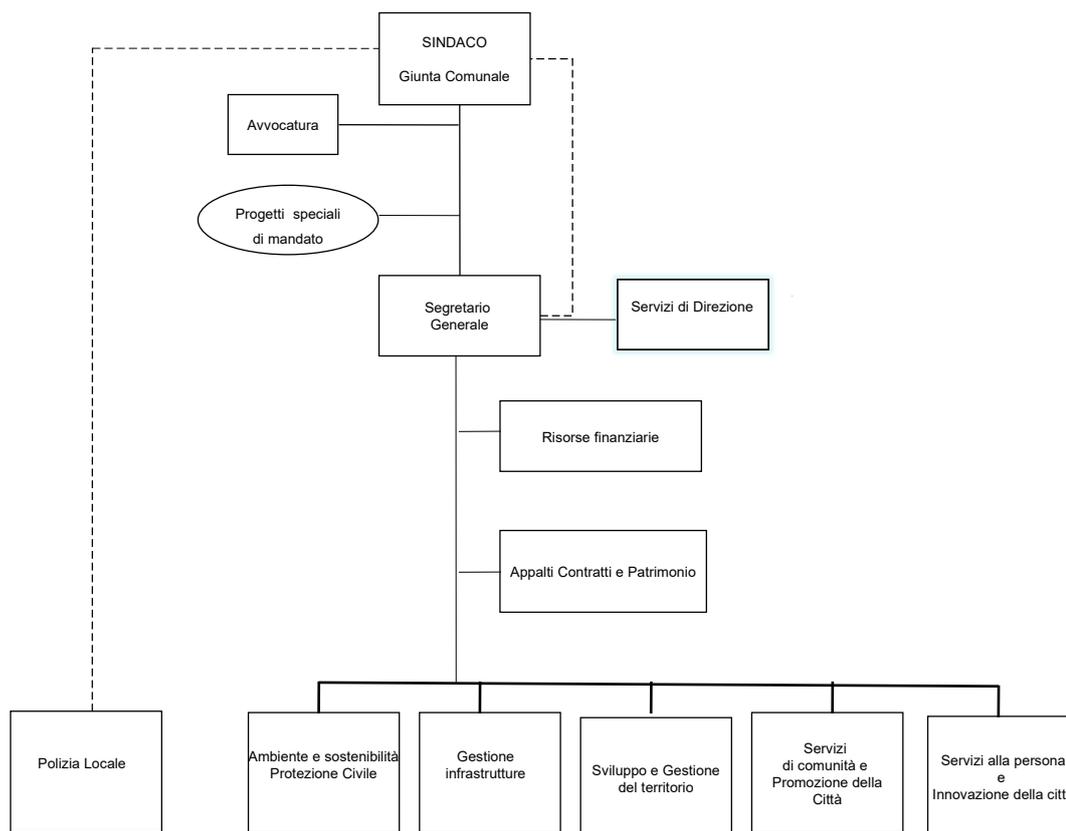
Il servizio è l'unità organizzativa di dimensioni intermedie preposta alla gestione di uno o più servizi e/o processi e corrisponde ad ambiti omogenei sotto il profilo gestionale. La responsabilità del servizio può essere affidata a un dipendente o a un funzionario di elevata qualificazione (EQ), prima posizione organizzativa, o a un dirigente. Nel caso di un servizio direttamente dipendente dal Segretario generale, la connessa responsabilità può essere assegnata al Segretario stesso.

Gli uffici rappresentano le unità organizzative di base e possono essere posti alle dipendenze dirette di un servizio o di un settore.

L'attuale macrostruttura è stata definita dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 92 del 28.03.2022 ed è entrata in vigore il 1° ottobre 2022, con la completa copertura della compagine dirigenziale.

La struttura è costituita da 8 settori, retti da altrettanti Dirigenti, e 2 unità organizzative autonome, l'Avvocatura, alle dirette dipendenze del Sindaco, e i Servizi di direzione, alle dipendenze del Segretario Generale, che ne assume le funzioni dirigenziali.

Nell'organigramma è prevista anche una unità di staff (Progetti speciali di mandato) al momento non attiva.



Città di Moncalieri

Organigramma di macrostruttura – marzo 2022

Le funzioni attribuite ai settori e alle unità organizzative sono le seguenti:

### **Avvocatura**

1. Avvocatura Comunale

### **Unità progetti speciali di mandato**

1. Spending review
2. Ricerca e gestione spazi destinati ad uffici comunali
3. Politiche di area vasta

### **SERVIZI DI DIREZIONE ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SEGRETARIO GENERALE**

1. Funzioni di indirizzo giuridico amministrativo
2. Servizi di segreteria generale - supporto amministrativo all'ente e agli organi istituzionali
3. Protocollo e archivio
4. Amministrazione del personale
5. Organizzazione e formazione
6. Sistema di pianificazione e controllo
7. Controllo di gestione e altri controlli interni e monitoraggi
8. Prevenzione della corruzione trasparenza e legalità
9. Sistemi di valutazione
10. Comunicazione esterna
11. Gestione social media e nuovi canali di comunicazione istituzionale
12. Servizi di supporto all'avvocatura

## **SETTORI DI STAFF**

### **RISORSE FINANZIARIE**

1. Gestione del Bilancio e dei servizi economico-finanziari
2. Gestione dei tributi
3. Controllo degli organismi partecipati

### **APPALTI CONTRATTI E PATRIMONIO**

1. Gestione della Centrale Unica di Committenza
2. Procedure di gare e appalti trasversali all'ente
3. Attività contrattuale dell'ente
4. Centrale acquisti e servizi economici
5. Servizi assicurativi e gestione dei sinistri da responsabilità civile
6. Gestione contratti di servizio: rifiuti e trasporti pubblici locali
7. Gestione e valorizzazione del patrimonio
8. Assistenza abitativa

## **SETTORI DI LINEA**

### **SERVIZI ALLA PERSONA E INNOVAZIONE DELLA CITTÀ'**

1. Servizi demografici e cimiteriali – statistica
2. Servizi socio assistenziali
3. Gestione dei rapporti con l'Unione dei Comuni
4. Politiche attive del lavoro
5. Sviluppo tecnologico e transizione al digitale
6. Gestione delle infrastrutture informatiche e applicative dell'ente
7. Smart city e social innovation
8. Candidatura e gestione siti UNESCO
9. Coordinamento manifestazioni, eventi, iniziative e attività di promozione sociale e della Città
10. Gestione degli aspetti economici relativi a eventi calamitosi

### **SERVIZI DI COMUNITÀ' E PROMOZIONE DELLA CITTÀ'**

1. Istruzione pubblica e assistenza scolastica – diritto allo studio – trasporto scolastico
2. Asili nido
3. Interventi a favore dei giovani
4. Promozione e gestione dei servizi e delle manifestazioni culturali
5. Biblioteca civica
6. Promozione sportiva e gestione degli impianti
7. Promozione della città e turismo
8. Relazioni internazionali
9. Pari opportunità

### **SVILUPPO E GESTIONE DEL TERRITORIO**

1. Pianificazione urbanistica e strumenti urbanistici esecutivi
2. Espropri
3. Sistema informativo territoriale
4. Edilizia residenziale pubblica
5. SUE – Sportello unico per l'edilizia
6. Vigilanza edilizia e verifiche di conformità
7. Condoni edilizi – Tutela del paesaggio
8. Sviluppo economico, SUAP, attività produttive, commercio e agricoltura
9. Polizia amministrativa e pubblica sicurezza

### **GESTIONE INFRASTRUTTURE**

1. Programmazione opere pubbliche

2. Lavori pubblici
3. Edilizia pubblica
4. Servizi territoriali e infrastrutture
5. Viabilità e illuminazione pubblica
6. Arredo urbano e verde pubblico
7. Sicurezza sul lavoro e degli edifici

#### **AMBIENTE E SOSTENIBILITA' - PROTEZIONE CIVILE**

1. Tutela assetto idrogeologico e gestione delle acque
2. Tutela della salute e del territorio
3. Green e blue economy – Economia circolare
4. Protezione civile

#### **POLIZIA LOCALE**

1. Vigilanza urbana viabilità e sicurezza
2. Controlli ambientali, edilizi, giudiziari, amministrativi e commerciali
3. Notifiche e messi
4. Coordinamento attività operative del volontariato di Protezione Civile in situazioni di emergenza.

Di seguito si rappresentano in tabelle la distribuzione dei ruoli di direzione ( dirigenti e funzionari EQ) all'interno della struttura organizzativa con le relative fasce retributive.

SETTORI	DIRIGENTI	FUNZIONARI/EQ
Servizi di Direzione *unità organizzativa di staff retta dal Segretario generale con funzioni dirigenziali	-	4
Servizi alla persona e innovazione della città	1	2
Servizi di comunità e promozione della città	1	1
Sviluppo e gestione del territorio	1	3
Gestione infrastrutture	1	3
Ambiente e sostenibilità Protezione civile	1	1
Appalti Contratti e Patrimonio	1	2
Risorse finanziarie	1	2
Polizia locale	1	1
<b>Totale Dirigenti</b>	<b>8</b>	
<b>Totale E.Q.</b>		<b>19</b>

FA SCIA DI POSIZIONE/RETRIBUZIONE	DIRIGENTI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA
FA SCIA A	4	37.500,00
FA SCIA B	3	38.500,00
FA SCIA C	1	28.000,00

FA SCIA DI POSIZIONE/RETRIBUZIONE	E.Q	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA
FA SCIA A	1	12.500,00
FA SCIA B	4	12.000,00
FA SCIA C	6	11.000,00
FA SCIA D	7	10.000,00
FA SCIA E	1	8.000,00

Nella tabella é riportata l'ampiezza media delle unità organizzative in termini di dipendenti in servizio e distribuzione di genere.

Distribuzione Personale nei Settori									
Settori	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari/ E.Q.	Tot. Uomini per settore	Tot. Donne per settore	Tot Dipendenti per settore	%Donne/settore	% Uomini /settore
Servizi di Direzione	1	9	15	9	10	24	34	71,00%	29,00%
Servizi alla persona e innovazione della città	2	7	16	7	14	18	32	56,00%	44,00%
Servizi di comunità e promozione della città	2	16	36	7	8	53	61	87,00%	13,00%
Sviluppo e gestione del territorio		4	16	12	13	18	31	58,00%	42,00%
Gestione infrastrutture		12	9	13	21	13	34	38,00%	62,00%
Ambiente e sostenibilità Protezione civile		1	1	9	5	6	11	55,00%	45,00%
Appalti Contratti e Patrimonio	1	1	9	6	8	9	17	53,00%	47,00%
Risorse finanziarie		4	8	5	6	11	17	65,00%	35,00%
Polizia locale	1	6	38	9	33	21	54	39,00%	61,00%

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile trova primaria disciplina e definizione negli artt. da 18 a 24 della L. 81/2017, quale “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”. Detti articoli sono estesi nell’applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

Il Comune di Moncalieri ha approcciato la materia del lavoro agile attraverso l’avvio di un sperimentazione già nel 2017. Il percorso ha portato all’adozione di un Regolamento adottato dalla Giunta Comunale il 20 dicembre 2018 con deliberazione n. 532. Gli accordi attivi erano tre.

Nel biennio 2020-2021, a causa dell’emergenza sanitaria per COVID19, il lavoro agile è diventato la modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione lavorativa e ciò ha garantito l’erogazione dei servizi pubblici.

L’Ente si è attivato per sviluppare in breve tempo le condizioni infrastrutturali e le modalità lavorative e di erogazione dei servizi più avanzate (sviluppo servizi on line, riunioni e contatti mediante call, abilitazione dei dipendenti all’accesso da casa alla rete aziendale in condizioni di sicurezza).che hanno consentito al personale di lavorare al proprio domicilio senza che interruzioni di servizio nè l’accumularsi di arretrato.

Il regolamento è stato superato dalle disposizioni che si sono succedute in merito alla gestione del lavoro agile nella pubblica amministrazione.

In particolare, nella fase pandemica si sono susseguiti diversi decreti d’urgenza, che hanno imposto l’applicazione del lavoro agile prescindendo da accordi individuali ed altre regole sottostanti l’istituto in una sua applicazione ordinaria. Con Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti, da realizzare entro il 30.10.2021, segnando altresì la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l’istituto a modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto.

L’ultimo atto organizzativo adottato dalla Giunta Comunale, nelle more della definizione del lavoro agile nell’ambito del CCNL e della approvazione del PIAO, definito sulla base delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche” del 16 dicembre 2021, è la deliberazione n. 258 del 23 giugno 2022, in vigore tuttora.

Al 10 marzo 2023 la situazione di applicazione del lavoro agile è la seguente, considerando il totale dei dipendenti in servizio:

unità di lavoro in lavoro agile	40
totale dipendenti in lavoro agile/totale dipendenti	40/291
% dipendenti in lavoro agile/totale dipendenti	13,75%
% uomini in lavoro agile / totale dipendenti in lavoro agile	32,50%
% donne In lavoro agile /totale dipendenti in lavoro agile	67,50%

La distribuzione tra settori è la seguente:

Area				
Settori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari/E.Q.	Tot.
Servizi di Direzione		1	4	5
Servizi alla persona e innovazione della città	6	13	5	24
Servizi di comunità e promozione della città			2	2
Sviluppo e gestione del territorio	1	4	3	8
Gestione infrastrutture				
Ambiente e sostenibilità Protezione civile				
Appalti Contratti e Patrimonio				
Risorse finanziarie			1	1
Polizia locale				

Nel frattempo il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL del personale del comparto Funzioni Locali per il Triennio 2019-2021 che ha introdotto e normato, in modo molto specifico, gli istituti del lavoro a distanza (Titolo VI): lavoro agile (artt. 63 – 67) e lavoro da remoto (artt. 68 – 70).

Il Comune di Moncalieri, come previsto dal comma 2, art. 63 CCNL 16.11.22, adoterà entro il 30 giugno 2023 un nuovo Regolamento sulla base dei contenuti illustrati di seguito, condivisi con il CUG e oggetto di confronto sindacale avviato il 17 marzo e concluso il 23 marzo 2023.

Fino all'adozione del nuovo regolamento sarà applicata l'attuale disciplina.

Il lavoro agile dovrà diventare un modello di organizzazione del lavoro diffuso nell'amministrazione per perseguire i seguenti obiettivi:

- ✓ migliorare il benessere organizzativo del personale attraverso la facilitazione della conciliazione tempi vita-lavoro e di conseguenza la riduzione delle assenze dovute ad eventi inconciliabili
- ✓ promuovere l'inclusione lavorativa delle persone in situazione di fragilità permanente e temporanea
- ✓ promuovere e diffondere la cultura del lavoro per obiettivi e potenziare le competenze digitali
- ✓ razionalizzare le risorse strumentali e gli spazi di lavoro, anche in un'ottica di risparmio energetico
- ✓ ridurre le emissioni nell'ambiente attraverso i minori spostamenti da parte dei dipendenti

#### *Presupposti*

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti e non deve ridurre in generale la produttività e la qualità del lavoro prestato.

La prestazione da remoto dovrà essere svolta con apparati tecnologici e digitali forniti dall'ente, al fine di garantire la sicurezza dei collegamenti e la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate.

La prestazione di lavoro dovrà essere resa in prevalenza in presenza. Per far fronte a situazione di particolare criticità, quali ad esempio le alte temperature estive, la quantità di giornate in lavoro agile potrà essere particolarmente concentrata in limitati periodi di tempo.

La prestazione deve essere regolata da un accordo individuale tra lavoratore e dirigente.

#### *Attività remotizzabili*

Come da contratto saranno esclusi i lavoratori che prestano lavoro in turno (polizia locale, educatori asilo nido, lavoratori della biblioteca) e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazione non remotizzabile o che devono necessariamente essere svolte in presenza (area operatori, messi, uscieri, esecutori tecnici, collaboratori educativo assistenziali).

Per le altre posizioni di lavoro si ritiene che una parte delle attività svolte possa avere i requisiti per essere svolta a distanza. Ad esempio, per i dipendenti che svolgono attività di sportello, è remotizzabile l'attività di back office.

Attività remotizzabile è inoltre la formazione, quando erogata on line, e può essere svolta in lavoro agile anche dal personale la cui posizione è stata ritenuta non remotizzabile, previa stipulazione di specifico accordo individuale.

### Criteri di priorità delle richieste

I criteri di priorità, da utilizzare nel caso in cui l'organizzazione interna del servizio o la disponibilità di dotazioni informatiche non consenta l'accesso al lavoro agile a tutti i dipendenti che ne fanno richiesta, ovvero nella definizione del profilo orario, sono:

1)

- presenza di figli di età inferiore ai 12 anni (in relazione all'età dei figli) o senza alcun limite di età in condizioni di disabilità;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della L. 104/92
- lavoratori caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. 205/2017
- lavoratori fragili

2)

- lavoratrici in gravidanza che non fruiscono ancora delle tutele della maternità

3)

- distanza dal luogo di lavoro con riferimento al numero di chilometri e anche alla difficoltà di raggiungimento del luogo di lavoro (sulla base del Piano di spostamento casa/lavoro)

Il lavoro agile non può in ogni caso cumularsi con altri istituti previsti per la tutela dei lavoratori.

### Lavoro da remoto

Con la regolamentazione citata sarà introdotto anche il lavoro da remoto, come definito dal CCNL, fruibile limitatamente alle situazioni di lavoratori portatori di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92.

### *Obiettivi*

Nel triennio raggiungere il 30% del monte ore delle giornate di lavoro e del 40% del personale ammissibile al lavoro agile, con questa progressione:

Anno	% personale ammesso al LA	% monte ore effettuato
2023	20%	10%
2024	30%	20%
2025	40%	30%

L'obiettivo rispetto al monte ore è calcolato rapportando il totale delle ore in lavoro agile effettuato nell'anno dal personale autorizzato con il totale del monte ore annuale del personale ammissibile.

Le percentuali sono riferite oltre che all'ente nel suo complesso, anche a ciascun dirigente per il proprio settore in termini di giornate/lavoro del personale assegnato.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Unità in lavoro agile	40			
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	13,75%			
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti ammessi al lavoro agile	18,35%	20%	30%	40%
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%			
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%			
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	-			

### *Condizionalità*

Nell'arco del triennio l'obiettivo è di dotare i dipendenti che possono accedere al lavoro agile di computer portatile personale quale dispositivo di dotazione. L'Amministrazione stanzierà nel triennio le risorse necessarie per perseguire l'obiettivo di copertura indicato.

La tecnologia utilizzata per effettuare il collegamento e il trasporto dati (VPN) consente l'accessibilità a tutti gli applicativi e banche dati interne.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

<b>Riferimenti normativi</b>	
Art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267	gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivi delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
Art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001	gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.
Art. 6 del D. Lgs. 165/2001	(PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale) dispone che <i>“Le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze<sup>1</sup>, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”;</i>
Art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021	introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione
Art. 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022	soppressione adempimenti correlati al piano triennale dei fabbisogni di personale (PFPT) 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. 2 del regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego	La Giunta comunale formula annualmente la Programmazione triennale del fabbisogno di personale insieme con il bilancio ed elabora, insieme con il Piano esecutivo di Gestione, il piano annuale delle assunzioni tenendo conto del fabbisogno di personale sulla base dei servizi erogati o da erogare in rapporto agli obiettivi prefissati e sulla base delle esigenze espresse dai diversi ambiti dirigenziali; la dotazione organica viene approvata in coerenza con tali previsioni programmatiche.

Rif. Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione: *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicato in G.U. 27/7/2018, n. 173 e successivo del 22/7/2022 pubblicato in G.U. n. 215 del 14/9/2022.

#### **Misure programmatiche di razionalizzazione e di contenimento della spesa di personale**

- l'obiettivo di contenimento della spesa di personale è stato conseguito attraverso la riduzione dei posti coperti della dotazione organica dell'ente come rideterminata in base al DPCM 15/2/2006. La dotazione

organica costituisce il parametro all'interno del quale rimodulare i posti vacanti da coprire, in relazione ai fabbisogni di personale, frutto dell'analisi delle esigenze organizzative dell'Ente ed in relazione ai documenti di programmazione dell'ente.

- contenimento della spesa sul lavoro flessibile: per il triennio 2022-2024 non si prevede l'attivazione di contratti di formazione lavoro e occasionale e a tempo determinato, fatte salve esigenze imprevedibili da valutare singolarmente; non sono previste assunzioni a tempo determinato, senza previa modifica della presente programmazione

- spesa per la contrattazione decentrata integrativa 2022/2024: vengono mantenute le riduzioni delle risorse stabili della quota relativa al personale ATA e quelle operate in base all'art. 9, comma 2 bis del DL 78/2010 e l'ammontare delle risorse per la contrattazione decentrata (personale dirigente e non dirigente) tiene conto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 (limite del fondo 2016), fatti salvi eventuali incrementi previsti dalla legge o contrattazione nazionale.

### La Programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 455 del 22.11.2021 ad oggetto: "Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022 - 2024" e sono stati adottati atti di aggiornamento con le successive deliberazioni G.C. n. 543 (1° aggiornamento), G.C. n. 82 in data 24.03.2022 (2° aggiornamento), G.C. n. 231 in data 09.06.2022 (3° aggiornamento), e G.C. n. 354 in data 12.09.2022 (4° aggiornamento). Sono state inoltre disposte modifiche fermo restando il numero delle assunzioni previste con le deliberazioni G.C. n. 185 del 12.05.2022, G.C. n. 458 del 07.11.2022, G.C. n.526 del 15.12.2022.

Per gli anni 2023-2024 la programmazione del fabbisogno di personale confluisce nel presente documento programmatico.

<p><b><u>Presupposti normativi per tutte le assunzioni – VERIFICA</u></b></p> <p><b>A)</b> Art. 1, commi da 557 a 557 quater della legge n. 296 del 27.12.2006</p>	<p>Gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013</p> <p>In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo</p> <p><b>-(557)</b> "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti a patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) (abrogato art. 16 D.L. 24/6/2016, n. 113) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali." (557 bis) "Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"</p> <p>(557 ter) "In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 25/6/2008, n. 112, convertito in legge 6/8/2002, n. 133. (Art 76, comma 4 del D.L. 25.: è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione)."</p>
<p>art. 7, comma 1, del Decreto interministeriale 17 marzo 2020 (GU n.108 del 27-4-2020)</p>	<p>la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 (enti virtuosi) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.</p>
<p><b>B)</b> art. 33 D. Lgs. 165/2001</p>	<p><b>Rilevazione delle eccedenze di personale</b> 1. "Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria,</p>

Circolare del Ministro per la semplificazione e per la pubblica amministrazione n. 4 del 28/4/2014	<i>anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica". 2. "Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere". 3. "La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.</i>
<b>C)</b> art 48 Dlgs.198/2006	<b>Adozione del piano azioni positive</b> (adempimento soppresso in quanto assorbito in apposita sezione del PIAO, dal DPR n. 81 del 24/6/2022)
<b>D)</b> art. 10, comma 5, del Dlgs 27.10.2009, n. 150	<b>Adozione del piano della performance</b> (adempimento soppresso in quanto assorbito in apposita sezione del presente PIAO, dal DPR n. 81 del 24/6/2022)

### Presupposto A) - sussistenza

Il Comune di Moncalieri è parte dell'Unione dei comuni di Moncalieri –Trofarello- La Loggia, che provvede alla propria programmazione del fabbisogno di personale all'interno dei propri limiti di spesa .

L'interpretazione dei vincoli normativi di natura finanziaria attualmente esistenti in materia di personale non è ancora del tutto uniforme e sussistono, talvolta, incertezze sulle modalità di definizione e calcolo della spesa di personale. Tuttavia, pare acquisito che il calcolo della spesa di personale per l'applicazione del comma 557, debba comunque fare riferimento ai criteri di computo previsti nella circolare Mef n. 9/2006, n. 5/2016, al parere n. 16 del 9/11/2009 e n. 25/2014 delle sezioni riunite della Corte dei conti - Sezione delle Autonomie nonché nelle linee guida e relativi questionari per gli organi di revisione economico-finanziaria degli enti locali, per l'attuazione dell'art. 1, commi 166-168 della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

Tale limite, secondo le linee di indirizzo di cui al Decreto 8/5/2018, costituisce l'indicatore di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'ente, nell'ambito del PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. E' nell'ambito di tale limite che va ricondotta la spesa complessiva del personale, nelle sue varie componenti, ed in particolare con riferimento alla spesa della dotazione organica, quest'ultima rimodulata, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, entro il valore potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

		Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
Spese macroaggregato 101 (nel 2011-2013 era int 01)	ART.000	€ 11.618.137,20	€ 12.230.761,69	€ 12.347.081,68	€ 12.287.081,68	
Spese macroaggregato 101 (nel 2011-2013 era int 01)	ART.000P		€ 698.829,25	€ 550.624,90	€ 550.624,90	
Irap macroaggregato 102	ART.000	€ 639.017,54	€ 716.489,34	€ 728.624,35	€ 717.624,35	
Irap macroaggregato 102	ART.000P		€ 59.239,97	€ 40.817,38	€ 40.817,38	
Spese macroaggregato 103 (nel 2011-2013 era int 03)	ART.000	€ 398.998,15	€ 117.000,00	€ 96.000,00	€ 96.000,00	
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	ART.000F		€ 591.442,28	€ 591.442,28	€ 591.442,28	
Altre spese: straordinario rimborsato (ora nel macro 01)		€ 116.456,35	€ -	€ -	€ -	
Altre spese: rilevazioni istat (ora nel macro 03)		€ 79.850,12	€ -	€ -	€ -	
Altre spese: progettazione tit. II (ora funzioni tecniche nel macro 01 e 02)		€ 31.830,73	€ -	€ -	€ -	
Altre spese: rendite vitalizie (nel 2011-2013 nel int. 01, ora macro 04)			€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00	
Altre spese: cococo (nell'int. 03 2011-2013)		€ -	€ -	€ -	€ -	
Altre spese: spesa per nonni vigile sostenuta dall'Unione dei Comuni (nell'int. 03 2011-2013)			€ 18.720,00	€ 18.720,00	€ 18.720,00	
Totale spese di personale (A)		€ 12.884.290,10	€ 14.436.982,53	€ 14.377.810,59	€ 14.306.810,59	
(-) Componenti escluse (B)		€ 2.439.212,70	€ 4.207.168,45	€ 4.253.305,04	€ 4.230.567,82	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B		€ 10.445.077,40	€ 10.229.814,08	€ 10.124.505,55	€ 10.076.242,77	
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)						
			diff. Triennio 2011-2013	-€ 215.263,33	-€ 320.571,86	-€ 368.834,64

		Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
SOMME ESCLUSE (formazione, elettorale rimborsato, iscrizione albi professionali, incentivi icim, avvocatura, istat, funzioni tecniche, rinnovi contrattuali futuri)		€ 581.930,63	€ 695.067,22	€ 672.330,00
SOMME ESCLUSE ENTRATE COMANDO / CONVENZIONE SEGRETERIA		€ 26.857,00	€ 26.857,00	€ 26.857,00
SOMME ESCLUSE ENTRATE COMANDO		€ 67.000,00	€ -	€ -
SOMME ESCLUSE REIMPUTAZIONI (000F)		€ 591.442,28	€ 591.442,28	€ 591.442,28
SOMME ESCLUSE LEGGE 68		€ 399.149,66	€ 399.149,66	€ 399.149,66
SOMME ESCLUSE RINNOVI CONTRATTUALI A REGIME		€ 2.540.788,88	€ 2.540.788,88	€ 2.540.788,88
ASSUNZIONI 2020/2021 DL 34/2019 NON RILEVANTI AI FINI DEL LIMITE		€ -	€ -	€ -
		€ 4.207.168,45	€ 4.253.305,04	€ 4.230.567,82

Ne consegue che la spesa di personale, in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011- 2013 così come previsto dal citato art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114;

La dotazione organica al 31.12.2022 (personale in servizio e posti vacanti ) risulta finanziata all'interno dei componenti della spesa come sopra indicati.

La spesa di personale corrispondente alla spesa per “nonni vigile” media del triennio 2011-2013 viene riportata nell'ambito della spesa di personale in quanto è sostenuta dall'Unione per € 18.720,00 al fine di rendere omogenei i dati relativi ai limiti di spesa a partire dall'anno 2016. Ai fini del limite della spesa di lavoro flessibile, già comunicata in varie rilevazioni, il dato viene mantenuto.

### ***Presupposto B) – sussistenza***

L'art. 33 del d.lgs n. 165/2001, relativo all'eccedenza del personale ed alla mobilità collettiva, ha statuito che i predetti accertamenti (eccedenza di personale o condizione di soprannumerarietà) vengano condotti in relazione a due condizioni, ovvero, alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prescrivendo, altresì, l'obbligo della comunicazione dell'esito al Dipartimento della Funzione Pubblica; la verifica delle eccedenze e dei soprannumeri pertanto costituisce condizione preliminare imprescindibile al fine di poter programmare assunzioni, tant'è che in difetto di detta ricognizione le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”

La condizione di soprannumero è rilevabile direttamente dal confronto con i dati della dotazione organica (posti in esubero rispetto a quelli previsti in dotazione organica) o con i dati di bilancio; essa può manifestarsi infatti per esigenze funzionali (ad es. esternalizzazioni) o sulla base della situazione finanziaria (es. mancato rispetto limiti sulla spesa di personale; mancato rispetto del Patto di stabilità – ora principio del pareggio); mentre la condizione di eccedenza oltre a rilevarsi in relazione alla situazione finanziaria, si rileva anche in “relazione ad esigenze funzionali” con riferimento alle attività svolte, ai procedimenti, al loro numero ed alla loro complessità.

Si rileva che:

- la spesa di personale, come risultante dal bilancio di previsione 2023-2025 e dallo schema di bilancio 2022-2024 in via di approvazione, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011-2013 così come previsto dall'art.1, comma 557-quarter della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114;
- dal confronto tra il personale in servizio al 31/12/2022 ed il numero dei posti previsti nell'attuale dotazione organica vigente non risultano situazioni soprannumerarie;
- conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese - art. 1, commi 475 e 476 della legge 232/2016 ( pareggio di bilancio)
- invio certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali - art. 1, comma 470 della legge n. 232/2016;

Con nota prot. 19383 del 17.03.2023 è stato richiesto a ciascun dirigente di effettuare la verifica delle eccedenze sul proprio settore e che, in esito alla stessa, è stata effettuata una ricognizione sull'organico assegnato. Sono state acquisite agli atti del Servizio personale le certificazioni presentate dai Dirigenti di Settore del Comune di Moncalieri che, effettuata la ricognizione del personale assegnato ed in relazione alle esigenze funzionali dell'area, hanno dichiarato l'inesistenza di situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale. Pertanto per l'anno 2023 non essendovi dipendenti in soprannumero e che non vi è eccedenza per ragioni finanziarie né per ragioni funzionali, non sussistono le condizioni per dare avvio alla dichiarazione di esubero previste dall'art. 33, commi 4 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001.

### 3.3.2 Capacità assunzionale per le assunzioni a tempo indeterminato

Riferimenti normativi	
Art. 33, comma 2, del D.L. 30-4-2019 n. 34, convertito in legge in Legge 28 giugno 2019, n. 58	Determinazione della capacità assunzionale dei comuni.
DM interministeriale del 17/3/2020, pubblicato in GU n. 108 27/4/2020	Attuativo dell'articolo 33, comma 2 - definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni.
Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020)	Attuativa dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni.
art. 57, comma 3-septies del D.L. 14/8/2020, n. 104, convertito in L. 13/10/2020, n. 126	Non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.
Art. 3 Decreto Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020	Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c.2 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34 convertito con modificazioni nella legge 20 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa
Art. 3, comma 4-quater del D.L. 36/2022 convertito in Legge 79/2022	A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

#### **Dati di riferimento Comune di Moncalieri:**

Fascia demografica	Valore soglia di massima spesa del personale (Tabella 1)	Valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Tabella 3)	Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio fino al 31/12/2024 (Tabella 2)				
			2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%	31,0%;	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

Nel calcolo della spesa per cessazioni e assunzioni si deve considerare che:

A decorrere dal 20/4/2020 è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (assestato). Per ciascuna fascia demografica sono definiti un valore soglia minimo ed un valore soglia massimo.

#### DM 17/3/2020

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia minimo possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una

spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del DM 17/3/2020. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, la possibilità di incremento della spesa di personale è comunque limitata entro una percentuale della spesa di personale registrata nel 2018, e stabilita dalla Tabella 2.

Per il periodo 2020-2024, tali Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 oltre agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, entro il valore soglia.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia (Tabella 1 e 3) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore (Tabella 3) devono convergere entro la predetta soglia. Tali Comuni adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

### **Criteri per il calcolo delle spese di personale e delle entrate:**

1) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

La Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 dispone che vadano presi a riferimento gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000; codici di spesa: U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;

2) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio. Entrate correnti con riferimento agli estremi identificativi di tali entrate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I; 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

### **Criteri di calcolo del costo teorico per assunzioni e dei posti di dotazione organica**

Nelle tabelle di calcolo dei cessati e degli assunti utilizzate vengono seguiti i seguenti criteri :  
costo teorico annuo = (tabellare CCNL 2022 + indennità comparto carico bilancio + indennità livello cat. A e B) + contributi (23,80% CPDEL + 2,88 INADEL + 1,80 INAIL). Il valore calcolato per aliquota INAIL è pari al 1,80%.

Precisazioni: il calcolo della facoltà assunzionale in base alla nuova disciplina del DPCM 17 marzo 2020 e del suo utilizzo, è comprensiva solo delle retribuzioni e dei contributi, IRAP esclusa, in quanto l'incidenza della spesa di personale è calcolata con il solo macroaggregato 01, che non comprende l'IRAP.

ENTRATE	CONSUNTIVI		
	Esercizio 2019	Esercizio 2020	Esercizio 2021
TITOLO			
Titolo 1	36.646.473,35	35.380.774,00	35.467.538,04

Titolo 2		3.645.473,33	9.122.271,00	5.624.736,88
Titolo 3		8.844.709,63	7.160.591,00	7.403.057,34
<b>Totale entrate correnti</b>		<b>49.136.656,31</b>	<b>51.663.636,00</b>	<b>48.495.332,26</b>
<b>(-) segreteria in convenzione : accertamenti</b>		-21.539,58	-24.360,79	-26.136,08
FCDE di competenza ultimo anno assestato		-3.307.025,00	-3.307.025,00	-3.307.025,00
<b>totale entrate correnti al netto FCDE</b>		<b>45.808.091,73</b>	<b>48.332.250,21</b>	<b>45.162.171,18</b>
<b>media triennale entrate correnti al netto FCDE</b>		<b>46.434.171,04</b>		
<b>SPESA DI PERSONALE</b>				
		<b>CONSUNTIVI</b>		
<b>CONTO FINANZIARIO</b>		<b>Esercizio 2019</b>	<b>Esercizio 2020</b>	<b>Esercizio 2021</b>
U1.01.00.00.000		11.843.996,48	11.392.339,00	11.401.609,64
U1.03.02.12.001		0,00	-00	-00
U1.03.02.12.002		0,00	-00	-00
U1.03.02.12.003		0,00	-00	-00
U1.03.02.12.999		40.628,06	-00	7.184,32
totale spesa conti finanziari		<b>11.884.624,54</b>	<b>11.392.339,00</b>	<b>11.408.793,96</b>
(-) segreteria in convenzione* : spesa		-21.539,58	-24.360,79	-26.136,08
<b>totale spesa di personale a consuntivo</b>		<b>11.863.084,96</b>	<b>11.367.978,21</b>	<b>11.382.657,88</b>
				<b>1.154.568,30</b>
				<b>12.537.226,18</b>
<b>CALCOLO PERCENTUALE</b>		<b>Esercizio 2021</b>	<b>incidenza da consuntivo</b>	
spesa di personale		<b>11.382.657,88</b>	24,51	
media triennale entrate correnti al netto FCDE		46.434.171,04		
<b>a) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato</b>				
percentuale tabella 1 DM 17/3/2020		27,00%		
numeratore (spesa di personale massima 27%)		<b>12.537.226,18</b>		
denominatore		46.434.171,04		
<b>valore incremento spesa di personale disponibile</b>		<b>1.154.568,30</b>		
<b>b) determinazione del valore della tabella 2</b>				
spesa di personale 2018	11.846.284,14			
Percentuale di tabella 2 anno 2022	19,00%	21,00%	Anno 2023	
valore massimo anno 2022	2.250.793,99			
valore massimo anno 2023		2.487.719,67		

incremento massimo 2022/2023 fino ad approvazione consuntivo 2022	<b>1.154.568,30</b>			
	1.154.568,30	inferiore al limite massimo di tabella 2		
<b>incremento massimo 2023</b>	1.154.568,30	nel rispetto del limite massimo di tabella 2		

Il limite per le assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2023 è che la spesa di personale a **CONSUNTIVO non risulti superiore alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, pari € 11.382.657,88**, incrementata della somma di € **1.154.568,30 per un totale di € 12.537.226,18**.

Il bilancio di previsione 2023 prevede stanziamenti iniziali della spesa di personale macroaggregato 101 (competenza e FPV) pari a € 12.929.590,94 comprensivo dei maggiori costi derivanti dal rinnovo contrattuale 2022, oltre 16.900,00 per il conto finanziario U1.03.02.12.999, a cui va dedotta la somma di € 26.857,00 quale spesa per la segreteria convenzionata, e quindi per un totale di € 12.919.633,94. **Gli stanziamenti attuali del bilancio di previsione risultano superiori al limite massimo derivante dalla verifica con i conti consuntivi 2019-2021 e quindi le assunzioni da prevedere dovranno rispettare tale limite. Gli stessi dati dovranno poi essere confrontati con l'incidenza della spesa risultante a seguito dell'approvazione del consuntivo 2022.**

Gli stanziamenti iniziali di bilancio sono stati formati sulla base del personale in servizio alla data di predisposizione del bilancio e delle assunzioni previste alla stessa data in base alla programmazione dei fabbisogni 2022.2024 approvata, che risultano costituire la dotazione organica sopra indicata pari a n. 320 posti finanziati.

Ai sensi dell'art. 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022 (comparto), le progressioni tra le aree (c.d. in deroga) di cui al comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL e cioè pari ad € 45.313,55.

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

#### Dotazione organica complessiva al 31/12/2022

CAT.	DESCRIZIONE ORE	COSTO UNITARIO	POSTI OCCUPATI * al 31.12.2022	POSTI VACANTI FINANZIATI AL 31.12.2022	totale posti POSTI FINANZIATI 2022-2024	COSTO posti occupati al 31.12.2022	COSTO POSTI vacanti al 31.12.2022	COSTO POSTI FINANZIATI 2022-2024
		26.916,34						
	P.T. A 16 ORE	11.962,82	3	0	3	35.888,45	-	35.888,45
	P.T. A 20 ORE	14.953,52	4	0	4	59.814,08	-	59.814,08
<b>A</b>	<b>Totale</b>		<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>95.702,53</b>	<b>-</b>	<b>95.702,53</b>
		28.281,81						
	P.T. A 18 ORE	14.140,90	1	0	1	14.140,90	-	14.140,90
	TEMPO PIENO (36 ore)	28.281,81	36	0	36	1.018.145,13	-	1.018.145,13
<b>B1</b>	<b>Totale</b>		<b>37</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>1.032.286,03</b>	<b>-</b>	<b>1.032.286,03</b>
		29.739,59						
	TEMPO PIENO (36 ore)	29.739,59	25	0	25	743.489,75	-	743.489,75
<b>B3</b>	<b>Totale</b>		<b>25</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>743.489,75</b>	<b>-</b>	<b>743.489,75</b>
		31.697,56						
	TEMPO PIENO (36 ore)	31.697,56	153	9	162	4.849.726,55	285.278,03	5.135.004,59
<b>C</b>	<b>Totale</b>		<b>153</b>	<b>9</b>	<b>162</b>	<b>4.849.726,55</b>	<b>285.278,03</b>	<b>5.135.004,59</b>
		34.404,40						
	TEMPO PIENO (36 ore) *	34.404,40	60	7	67	2.064.264,15	240.830,82	2.305.094,97
<b>D1</b>	<b>Totale</b>		<b>60</b>	<b>7</b>	<b>67</b>	<b>2.064.264,15</b>	<b>240.830,82</b>	<b>2.305.094,97</b>
		39.380,36						
	TEMPO PIENO (36 ore) *	39.380,36	14	0	14	551.325,02	-	551.325,02
<b>D3</b>	<b>Totale</b>		<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>551.325,02</b>	<b>-</b>	<b>551.325,02</b>
		61.998,21						
	DIRIGENTI *** (escluso segretario)	61.998,21	8	0	8	495.985,68	-	495.985,68
<b>DIR</b>	<b>Totale</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>495.985,68</b>	<b>-</b>	<b>495.985,68</b>
<b>TOTALI</b>			<b>304</b>	<b>16</b>	<b>320</b>	<b>9.832.779,72</b>	<b>526.108,85</b>	<b>10.358.888,57</b>

Il costo unitario è calcolato come segue: (tabellare CCNL 2022 + indennità comparto carico bilancio + indennità livello cat. A e B) + contributi (23,80% CPDEL INADEL + 1,80 INAIL) + IRAP (8,5%) Il valore aliquota INAIL (1,80%) dato dalla media aritmetica delle aliquote in vigore per le diverse posizioni lavorative presenti nell'Ente (1,67%) maggiorate

\* escluso dai posti occupati n. 1 dipendente t. d. su posto coperto cat D art. 90 tuel, che è indicato tra i posti vacanti finanziati

\*\* escluso dai posti occupati n. 1 posto coperto da dipendente t. ind. cat D con incarico art. 110, comma 1;

\*\*\* inclusi tra gli occupati n. 2 dirigenti t.d. incaricati ai sensi dell'art. 110 tuel, in luogo di due posti vacanti finanziati

L'art. 6, comma 2, prevede che *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

Le linee di indirizzo di cui al DM 8/5/2018, più volte citato raccomandano di: *“Predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione pertanto deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa di personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica”*.

A livello locale ne deriva che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per questo Comune corrisponde alla media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013.

A differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa sostenibile nel triennio sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010) che per il personale a tempo indeterminato.

Pertanto, all'interno di tale limite, si procederà alla copertura dei posti ritenuti prioritari in ragione delle disponibilità risultanti dalla sostenibilità finanziaria di cui al D.L. 34/2019

Ricognizione atti precedenti:

La dotazione organica è stata calcolata, a partire dal 1.1.2011, come da deliberazione G.C. n° 101 del 24 marzo 2011 ad oggetto "Dotazione organica – Determinazione numerica", invariato ogni altro elemento.

La dotazione organica è stata successivamente determinata con le seguenti deliberazioni: G.C. n. 251 del 24/07/2008 - GC n.35 del 24/02/2009 - GC n. 351 del 22/12/2009 - GC n. 262 del 30/09/2010 - GC n. 101 del 24/03/2011 - GC n. 311 del 10/10/2011 - GC n. 337 del 27/09/2012 – G.C. n.352 del 11/10/2013 – G.C. n. 385 del 20/10/2014 – G.C. n. 271 del 8/8/2016 – G.C. n. 86 del 09/03/2017 - G.C. n. 490 del 30/11/2017 - G.C. n. 76 del 15.12.2018 - G.C. n. 498 del 14/11/2019 - GC. n. 39 del 09/02/2020 - G.C. n. 225 del 30/06/2020 – G.C. n. 53 del 25/02/2021 – G.C. n. 455 del 22/11/2021 – G.C. n. 543 del 27.12.2021 – G.C. 82 del 24/03/2022 – G.C. n. 231 del 09/06/2022 – G.C. 354 del 12/09/2022.

La dotazione organica fino all'ultimo dei provvedimenti citati teneva conto, oltre che dei posti finanziati, anche dei posti previsti e non finanziati fino a quel momento determinati ad invarianza della spesa teorica correlata agli stessi.

A partire dal ciclo di programmazione 2023-2025 è stato abbandonato il concetto di dotazione organica prevista in favore della dotazione organica effettivamente finanziata, ovvero comprendente i posti coperti e i posti vacanti in relazione ai quali si prevede l'assunzione.

Si riporta solo per completezza l'informazione relativa ai dati della dotazione organica, come rideterminata, nel tempo complessivamente intesa, comprensiva dei posti non finanziati che risulta pari a n. 350 posti, così suddivisi: n.7 posti cat. A; n. 43 posti cat. B1; n. 39 posti cat. B3; n. 169 posti cat. C; n. 69 posti cat. D1; n. 15 posti cat. D3.

Alla data del 31.12.2022 risultano occupati n. 304 posti, con una spesa correlata ai posti coperti di dotazione organica pari a € 10.358.888,57 e si prevede, nel rispetto del limite di spesa media di personale del triennio 2011-2013, la copertura di n. 15 posti dei n. 16 vacanti, pari a complessivi € 526.108,85. ( n. 1 posto cat. D risulta coperto con contratto art. 90 TUEL).

### 3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane

#### La stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Le attuali vacanze nell'organico sono principalmente dovute a dimissioni di soggetti assunti nel corso dell'anno 2022, sia in questo ente in categoria superiore, che in altro ente pubblico, in entrambe le circostanze con diritto alla conservazione del posto. Le numerose opportunità offerte da bandi di concorso delle amministrazioni pubbliche nell'anno appena trascorso hanno determinato una grande fluidità nella permanenza del personale, in particolare se neosunto.

#### Stima del trend delle cessazioni:

Cessazioni al 31.12.2022

	SERVIZIO/SETTORE	PROFILO	AREA	DATA CESSAZIONE	NOTE	COPERTURA NON PRIMA DEL
1	Servizi di direzione	Istruttore esperto per la comunicazione digitale	I	vacante		
2	0 - Sociali	Istruttore amministrativo	I	01/10/22		
3	0 - Amministrazione del personale	Istruttore amministrativo	I	20/10/22		
4	0 - Edilizia privata	Istruttore geometra	I	01/11/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	05/2023
5	0 - Demografici	Istruttore amministrativo	I	02/11/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	05/2023
6	0 - Demografici	Istruttore amministrativo	I	12/11/22		
7	0 - Gestione edilizia pubblica	Istruttore geometra	I	07/03/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	09/2023
8	0 - Edilizia privata	Istruttore geometra	I	01/12/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	06/2023
9	0 - Gestione edilizia pubblica	Istruttore geometra	I	30/12/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	06/2023
10	Servizi di direzione	Funzionario per l'Informazione	FEQ	vacante		
11	0 - Gestione infrastrutture viarie e verde	Funzionario Tecnico	FEQ	01/12/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	06/2023
12	0 - Ambiente	Funzionario Tecnico	FEQ	05/12/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	06/2023
13	0 - Polizia amministrativa	Funzionario amministrativo	FEQ	29/12/22		
14	0 - Amministrazione del personale	Funzionario amministrativo	FEQ	29/12/22		
15	0 - Informatici	Funzionario informatico	FEQ	31/12/22		

Cessazioni successive al 31.12.2022

1	0 - Amministrazione del personale	Istruttore amministrativo	I	16/01/23		
2	0 - Edilizia privata	Istruttore geometra	I	18/02/23	<b>Posto non disponibile – conservazione del posto</b>	<b>08/2023</b>
3	0 - Sit	Istruttore informatico	I	20/02/23	<b>Posto non disponibile – conservazione del posto</b>	<b>08/2023</b>
4	0 - Segreteria Generale	Operatore esperto servizi generali	OS	01/03/23		
5	0 - Informatici	Istruttore informatico	I	01/03/23		
6	0 - Gestione edilizia pubblica	Funzionario tecnico	FEQ	07/03/23		
7	0 – Polizia locale	Agente P.L.	I	16/03/23	<b>Posto non disponibile – conservazione del posto</b>	<b>09/2023</b>
8	0 – Polizia locale	Commissario P.L.	FEQ	01/04/23		
9	0 - Amministrazione del personale	Istruttore amministrativo	I	01/07/23	<b>risorse non disponibili</b>	
10	0 – Istruzione	Operatore esperto servizi educativo assistenziali	OS	01/08/23		
11	0 – Sicurezza	Funzionario Tecnico	FEQ	01/09/23		
12	0 - Patrimonio e casa	Funzionario amministrativo	FEQ	01/04/23		
13	0- Asili nido	Funzionario amministrativo	FEQ	17/04/23		

La previsione porta a ritenere che il numero dei posti vacanti complessivamente ad oggi noti sia pari a n. 28

### 3.3.5 Analisi fabbisogni dell'ente e strategie degli interventi

Sentiti i dirigenti in merito al proprio fabbisogno di personale e operate le scelte, tenendo conto dei profili professionali necessari, con particolare riferimento alle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato.

Il fabbisogno di personale dell'ente sconta necessariamente l'emergenza di veder assicurata nel più breve tempo possibile, la copertura del turn over accumulato a seguito di molteplici dimissioni per assunzione in altri enti o per quiescenza.

Le richieste complessive superano l'attuale limite potenziale finanziario massimo della dotazione organica, nonché la capacità assunzionale, ragione per cui occorre necessariamente individuare delle priorità nella consapevolezza però che non è oggettivamente possibile limitare più di tanto le nuove assunzioni, pena il grave pregiudizio alla funzionalità dei servizi istituzionali offerti alla cittadinanza.

E' comunque intenzione dell'ente, fermo restando il valore annuo massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato, procedere nel triennio alla copertura di tutti i posti della dotazione organica, come rideterminata con il presente atto, in coerenza con i fabbisogni reali.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, esaminate attentamente le proposte dei singoli dirigenti, valutata la capacità di bilancio e le esigenze organizzative, con particolare riferimento agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si individuano le seguenti priorità per l'anno 2023:

- rafforzamento della funzione amministrativa: tale esigenza è dovuta in parte per sostituire personale cessato, spesso durante il periodo di prova, in parte per garantire supporto a determinate attività che richiedono professionalità specializzate in materie giuridiche. A tal fine si prevede l'assunzione di personale

dell'area FEQ ( n. 1 unità) e I (n. 3 unità) , per fronteggiare principalmente le carenze degli uffici più soggetti a turn over;

- potenziamento del personale con professionalità tecnica dell'area FEQ (n. 6 unità) , in sostituzione del turn over, per fronteggiare le maggiori criticità relative al settore tecnico, in considerazione dell'impatto determinato dalle iniziative correlate al PNRR e dagli incentivi fiscali sugli interventi edilizi, nonché le esigenze di protezione civile.

- valorizzazione e miglioramento delle attività di comunicazione attraverso la conferma della previsione di una unità dell'area I (n. 1 unità) nell'ambito del settore comunicazione, esperto nella comunicazione istituzionale.

- potenziamento dell'organico di Polizia Locale per anticipare le previste future cessazioni avvalendosi della graduatoria in corso di validità, la cui formazione è risultata particolarmente onerosa ( n. 1 unità area FEQ e n. 5 unità area I). La graduatoria del concorso pubblico per esami a n. 10 posti di agente di polizia locale cat. C è in vigore fino al 22 luglio 2023.

- presidio degli aspetti amministrativo contabili relativo al servizio asili nido ( n. 1 unità)

Le carenze evidenziate di alcune figure professionali richiederebbero l'indizione di apposite procedure concorsuali che potranno essere esperite nel 2024.

Le scelte assunzionali sono condizionate dalla necessità, da un lato, di dare precedenza alle assunzioni che possano essere immediatamente concretizzate al fine di dare una risposta alle numerose criticità presenti nei vari settori, dall'altro dalla necessità di rispettare i parametri relativi alla capacità assunzionale.

Si evidenzia che i parametri di sostenibilità finanziaria attuali sono quelli risultanti dal consuntivo 2021 e che il presente piano dovrà essere aggiornato a seguito dell'approvazione del rendiconto 2022.

La spesa relativa la macroaggregato 01 (Spesa di personale) del bilancio di previsione 2023 e seguenti, invece, è aumentata a causa del maggior costo a regime del rinnovo contrattuale 2019-2021, che pertanto irrigidisce il rapporto tra il macroaggregato 01 e le entrate correnti.

In via prudenziale pertanto, fino all'approvazione del consuntivo 2022, si prevedono per l'anno 2023 solo le assunzioni che permettano, a preventivo, di ridurre la spesa del macroaggregato 01 in corso d'anno, al fine di assicurare che la spesa del 2023 a consuntivo, risulti inferiore al limite massimo della spesa di personale attualmente risultante dal rendiconto 2021 pari a € **12.537.226,18**, e pertanto ridotta di €. 382.407,76.

<b>ESERCIZIO 2023</b>	<b>ESERCIZIO 2024</b>	<b>ESERCIZIO 2025</b>
€ 12.929.590,94	€ 12.896.706,58	€ 12.836.706,58
€ 16.900,00	€ 16.900,00	€ 16.900,00
<b>12.946.490,94</b>	<b>12.913.606,58</b>	<b>12.853.606,58</b>
-€ 26.857,00	-€ 26.857,00	-€ 26.857,00
<b>€ 12.919.633,94</b>	<b>€ 12.886.749,58</b>	<b>€ 12.826.749,58</b>

Nell'ambito del macroaggregato 01 risultano stanziamenti eccedenti in relazione agli incentivi di funzioni tecniche e in relazione alle elezioni statali che al momento non sono previste per un totale di € 267.000,00 che quindi consentono di prevedere, a consuntivo, la riduzione della spesa di personale. La spesa da ridurre ulteriormente risulterebbe quindi pari a € 115.407,00.

Inoltre, in assenza di assunzioni sui posti vacanti come sopra indicati il risparmio massimo sarebbe di € 619.507,00 , tuttavia occorre considerare che la spesa per la cosiddetta "una tantum" prevista per il solo anno 2023 Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) all'articolo 1, comma 330, deve trovare finanziamento per circa € 158.000,00 nel macroaggregato 01.

Pertanto, parte del risparmio per assunzioni deve essere utilizzato per compensare questa maggiore spesa determinatasi dopo il caricamento dei dati di bilancio e dunque il risparmio massimo risulta pari a € 461.507,00, a cui si deve dedurre la somma pari a € 115.407,00, residuando pertanto disponibili € 346.100,00 per le assunzioni nel corso del 2023.

La spesa prevista a fronte delle assunzioni previste con le decorrenze indicate risulta pari a € 330.123,00 e pertanto consentirà il rispetto del limite rappresentato dalla spesa di personale massima relativa all'ultimo rendiconto 2021.

All'approvazione del rendiconto 2022 si riesamineranno tutti i conteggi, considerando il margine disponibile per nuove assunzioni sulla base dei posti vacanti al 31.12.2022. I posti coperti al 31.12.2022 si considereranno compresi nella spesa già prevista, i posti vacanti alla medesima data potranno essere coperti entro il margine compreso tra la spesa a consuntivo 2022 e il 27% dell'incidenza sulla media delle entrate correnti 2020/2022. Le scoperture successive al 31.12.2022 potranno trovare copertura senza utilizzo della capacità assunzionale, in quanto già comprese nella spesa calcolata nel consuntivo 2022.

Le scelte operate sono le seguenti:

	Area	Posti vacanti al 01/04/2023	data cessazione	Note	Conferma /soppressione /trasformazione	trasformazione/ soppressione e non prima del	Area	Profili vacanti PTFP 2023-2025	Assunzioni previste non prima del
1	I	Istruttore amministrativo	20/10/22		conferma		I	Istruttore amministrativo	01/05/23
2	I	Istruttore geometra	18/02/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma		I	Istruttore geometra	01/05/23
3	I	Istruttore amministrativo	01/10/22		trasformazione		I	Agente di P.L.	01/06/23
4	I	Istruttore geometra	01/11/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	trasformazione	05/2023	I	Agente di P.L.	01/06/23
5	I	Istruttore amministrativo	02/11/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	trasformazione	05/2023	I	Agente di P.L.	01/06/23
6	I	Istruttore geometra	01/12/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	trasformazione	06/2023	I	Agente di P.L.	01/06/23
7	I	istruttore informatico	01/03/23		trasformazione		I	Agente di P.L.	01/06/23
8	FEQ	Commissario di P.L.	01/04/23		conferma		FEQ	Commissario di P.L.	01/06/23
9	FEQ	Funzionario amministrativo	29/12/22		conferma		FEQ	Funzionario amministrativo	01/06/23
10	FEQ	Funzionario amministrativo	01/04/23		trasformazione		FEQ	Funzionario finanziario	01/06/23
11	FEQ	funzionario per l'informazione	vacante		trasformazione		FEQ	Funzionario tecnico	01/06/23
12	FEQ	Funzionario tecnico	01/12/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma		FEQ	Funzionario tecnico	01/06/23
13	FEQ	Funzionario tecnico	05/12/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma		FEQ	Funzionario tecnico	01/06/23
14	FEQ	Funzionario amministrativo	29/12/22		trasformazione		FEQ	Funzionario tecnico	01/06/23
15	FEQ	Funzionario tecnico	07/03/23		conferma		FEQ	Funzionario tecnico	01/06/23
16	FEQ	Funzionario	01/04/23		trasformazione		FEQ	Funzionario tecnico	01/06/23

		amministrativo								
17	I	Istruttore amministrativo	12/11/22		conferma			I	Istruttore amministrativo	01/06/23
18	I	Istruttore amministrativo	16/01/23		conferma			I	Istruttore amministrativo	01/08/23
19	I	Istruttore esperto per la comunicazione digitale	vacante		conferma			I	Istruttore esperto per la comunicazione digitale	01/12/23
20	OE	Operatore esperto servizi educativo assistenziali	01/08/23		trasformazione			I	Educatore asilo nido	01/01/24
21	FEQ	Funzionario informatico	31/12/22		conferma			FEQ	Funzionario informatico	01/01/24
22	FEQ	Funzionario tecnico	01/09/23		conferma			FEQ	Funzionario tecnico	01/01/24
23	I	Agente di P.L.	16/03/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	trasformazione	09/2023		I	Istruttore amministrativo	01/01/24
24	I	Istruttore geometra	01/12/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma			I	Istruttore geometra	01/01/24
25	I	Istruttore geometra	30/12/22	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma			I	Istruttore geometra	01/01/24
26	I	Istruttore tecnico cad	20/02/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	trasformazione	08/2023		I	Istruttore geometra	01/01/24
27	OE	Operatore esperto servizi generali	01/03/23		conferma			OE	Operatore esperto servizi generali	01/01/24
28	I	Istruttore amministrativo	01/07/23	risorse non disponibili	soppressione	07/2023				

### **Assunzioni previste anno 2023 : modalità e destinazione**

#### **Area EFQ – n° 6 unità Funzionario tecnico**

- n.4 unità per il Settore gestione infrastrutture (Servizio Gestione infrastrutture e viarie e verde: n. 1 ufficio verde pubblico e arredo urbano e autorizzazioni, n. 2 ufficio viabilità; - Servizio gestione edilizia pubblica: n. 1 Ufficio Impianti speciali)

- n.1 unità per il Settore sviluppo e gestione del territorio (servizio edilizia privata)

- n.1 unità per il Settore ambiente sostenibilità e protezione civile (ufficio protezione civile)

*Modalità: scorrimento graduatoria in corso di validità*

#### **Area EFQ– n° 1 unità Funzionario amministrativo**

- n.1 unità per i Servizi di direzione – servizio Amministrazione del personale

*Modalità: scorrimento graduatoria in corso di validità*

#### **Area EFQ – n° 1 unità Funzionario finanziario**

- n.1 unità per il Settore servizi di comunità e promozione della città – servizio Asili nido

*Modalità: scorrimento graduatoria in corso di validità*

#### **Area EFQ – n° 1 unità Commissario P.L.**

n. 1 unità per il Settore polizia locale

*Modalità: scorrimento graduatoria in corso di validità*

#### **Area I – n° 3 unità Istruttore amministrativo**

- n. 2 unità per i servizi di direzione - servizio Amministrazione del personale

- n.1 unità per il Settore servizi alla persona e innovazione della città – servizi demografici

Modalità: assunzione mediante bando di mobilità volontaria già esperito ( G.C. n. 526 del 15.12.2022).

**Area I – n. 1 unità Istruttore geometra**

- n. 1 unità per il Settore sviluppo e gestione del territorio (servizio urbanistica e vigilanza edilizia)

Modalità: previsto il rientro durante il periodo di conservazione del posto

**Area I – n° 1 unità Istruttore esperto per la comunicazione digitale**

- n.1 unità per i Servizi di direzione

Modalità: espletamento concorso pubblico

**Area I – n. 5 unità Agente di P.L.**

- n. 5 unità agente di P.L. per il Settore Polizia locale

Modalità: scorrimento graduatoria in corso di validità

**Rideterminazione della consistenza della dotazione organica: art. 6, comma 3, del D. lgs. 165/2001**

In coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, si rende necessario rimodulare la dotazione organica , che pertanto risulta come segue:

AREE	DE SCRIZIONE ORE	totale posti DOTAZIONE ORGANICA 2023-2025
O	P.T. A 16 ORE	3
	P.T. A 20 ORE	4
	<b>Totale</b>	<b>7</b>
OE	P.T. A 18 ORE	1
	TEMPO PIENO (36 ore)	60
	<b>Totale</b>	<b>61</b>
I	TEMPO PIENO (36 ore)	162
	<b>Totale</b>	<b>162</b>
FEQ	TEMPO PIENO (36 ore) *	81
	<b>Totale</b>	<b>81</b>
DIR	<b>Totale</b>	<b>8</b>
<b>TOTALI</b>		<b>319</b>

**3.3.6 Strategie di copertura del fabbisogno - strumenti**

Le esigenze strutturali dell'ente vengono garantite da modalità di copertura delle posizioni vacanti con modalità che garantiscano la permanenza nel tempo delle risorse umane

**Piano assunzioni a tempo indeterminato 2023-2025**

La modalità prioritaria di reclutamento è indicata nel paragrafo precedente, tuttavia per ognuna delle assunzioni programmate per il 2023 sarà possibile, senza necessità di adeguamento del presente piano, il ricorso ad altre forme di reclutamento, quali, ad esempio, il bando di mobilità volontaria, in presenza di nuove e diverse valutazioni delle ragioni di convenienza e celerità del reclutamento ed inoltre si potrà procedere con l'indizione di nuova procedura concorsuale, senza necessità di adeguamento del presente piano.

Tali modifiche saranno autorizzate con semplice atto della Giunta Comunale sia con riferimento alle procedure, modalità ed ai tempi di attivazione, sia con riferimento ai profili professionali coinvolti, fermo restando il limite della capacità assunzionale senza necessità di modifica del presente atto di programmazione.

Per l'anno 2023 è altresì autorizzata la copertura di tutti i posti vacanti o che si renderanno tali nella dotazione organica ridefinita, sempre nei limiti della capacità assunzionale prevista.

## Presupposti per la realizzazione delle assunzioni previste da verificare di volta in volta

<p>art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n. 160</p>	<p><b>Approvazione documenti di Bilancio - e loro trasmissione nei termini previsti.</b>  <i>1-quinquies. In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo.</i></p> <p>Alla data odierna l'ente ha approvato nei termini il bilancio di previsione 2023- 2025 ( C.C. 38 in data 24.03.2023), e l'invio alla BDAP è stato effettuato in data 27.03.2023 prot. 21200. Il rendiconto esercizio 2021 è stato approvato dal Consiglio Comunale in data 21.06.2022, l'obbligo di invio dei dati alla BDAP è stato assolto con nota prot. n.39668 in data 22.06.2022. Il bilancio consolidato 2021 del Comune di Moncalieri è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 90 in data 29.09.2022 e l'obbligo di invio dei dati relativi alla BDAP è stato assolto con nota prot. n.60721 in data 04.10.2022;</p>
<p>art. 27, comma 2, 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2:</p>	<p><b>Certificazione crediti</b>  L'amministrazione inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento. L'ente ha attivato la piattaforma dei crediti e alla data odierna non risultano pervenute richieste di certificazione. La verifica del presupposto viene effettuata in prossimità dell'adozione dell'atto di assunzione.</p>
<p>art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 come integrato dall'art. 3, comma 3 quater del D.L. 30-4-2022 n. 36</p>	<p><b>Assunzione/indizione concorso non prima di 20 giorni dalla comunicazione</b>  Il ricorso a procedura concorsuale/selettiva pubblica o avviamento dal Centro per l'Impiego o la copertura dei posti mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità, sono preceduti per le assunzioni a tempo indeterminato dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, ad eccezione delle assunzioni delle categorie protette, nonché alle verifiche di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. 101/2013 (solo vincitori). L'indizione di procedure concorsuali/selettive, ivi comprese le assunzioni di categorie protette, lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è inoltre preceduta dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001, fatta salva l'applicazione del disposto di cui all'art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56, che rende facoltativo tale adempimento sino al 31/12/2024.</p>
<p>art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001</p>	<p><b>Mobilità volontaria</b>  Lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è preceduta dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001, fatta salva l'applicazione del disposto di cui all'art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56, che rende <b>facoltativo tale adempimento sino al 31/12/2024.</b></p>
<p>art. 35 comma 5 ter del dlgs 165/2001</p>	<p><b>Durata vigenza graduatorie</b>  le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione.</p>

## LINEE GUIDA PER L'UTILIZZO DEGLI ISTITUTI

### Mobilità volontaria esterna

#### Criteri procedurali

In materia trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Alle procedure di mobilità si applicano inoltre le disposizioni degli artt. 39 e 39 bis del vigente del vigente Regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego,

L'art. 3, comma 8 della L. 56/2019 introduce una **deroga, fino al 31.12.2024**, all'obbligo dell'esperimento della mobilità volontaria prima di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato da graduatorie di pubblici concorso, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego; pertanto l'indizione di bando di mobilità, in tale triennio, costituisce una mera facoltà per le amministrazioni.

La procedura di mobilità è rivolta ai dipendenti a tempo indeterminato di altre amministrazioni pubbliche in possesso dei requisiti e delle competenze professionali richieste dal bando.

L'indizione di tale procedura è resa nota tramite avviso sul sito internet del Comune, e sul sito InPA.

Il bando resta pubblicato almeno trenta giorni e deve contenere il numero dei posti che si intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, i requisiti e le competenze professionali richieste, i dati e le informazioni necessarie o che l'aspirante ritiene di dichiarare ai fini dell'eventuale trasferimento, le modalità di esame delle domande, gli eventuali colloqui e/o prove scritte/pratiche, ogni altra informazione ritenuta utile ai fini del procedimento.

#### Mobilità contestuale ( CdC Veneto 227/2010 – 65/2013)

Si dà atto che, a seguito di rilascio del nulla – osta al trasferimento di dipendente, l'assunzione mediante mobilità contestuale da altro ente, è comunque autorizzata in base al presente atto, anche in vigore delle nuove disposizioni in materia di assunzioni, in quanto la stessa è ritenuta neutra anche dalla nuova disciplina della sostenibilità finanziaria ( CdC Umbria 117/2020).

Si prescinde in tal caso dalla previsione di specifico bando qualora si proceda a mobilità contestuale con interscambio di dipendenti di pari categoria e profilo professionale, con uno stesso ente, sulla base delle domande presentate spontaneamente, agli atti, ferma restando la necessità di verifica dell'assenza di controinteressati (nota DFP n. 20506 del 27.3.2015)

#### Rilascio nulla-osta

Si applicano le disposizioni dell'art. 30 del dlgs 165/2001 come modificato dall'art. 3, comma 7 del D.L. 80/2021 (conv. L.113/2021) .

In caso di assunzione da graduatoria di concorso indetto successivamente all'introduzione dell'art. 3, comma 5- septies, del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, come in ultimo modificato dall'art. 14 bis, comma 1, del D.L. 28/1/2019, n. 4, conv. in L. 28/3/2019, n. 26 *“I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi”*.

L'art. 3, comma 7 ter del D.L. 80/2021(conv. l. 113/2021) stabilisce: *“Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.”*

La richiesta di rilascio di nulla osta alla mobilità esterna può essere presentata decorsi tre annidall'assunzione, come previsto dal vigente regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego.

Il Dirigente competente, sentito il Sindaco, assessore al Personale, esprime parere obbligatorio, favorevole o contrario al trasferimento, ed il nulla osta sarà formalizzato con parere del dirigente del servizio amministrazione del Personale.

### **Mobilità interna che comporta mutamento del profilo professionale**

La mobilità di cui sopra avviene nell'osservanza delle procedure previste dall'art. 39 comma 6 del vigente Regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego.

La mobilità interna con modifica di profilo è stata realizzata sui seguenti profili:

- copertura di n. 1 posto di "Referente Amministrativo ", previo mutamento del profilo professionale da "Commissario di P.L. " (con soppressione di posto) nell'ambito dell'area FEQ con decorrenza 01.04.2023;
- copertura di n. 1 posto di "Commissario di P.L.", previo mutamento del profilo professionale da "Referente Amministrativo" (con soppressione di posto) nell'ambito dell'area FEQ con decorrenza 05.04.2023;

### **Utilizzo graduatorie di altri enti**

Quando non risultino vincitori o idonei in graduatorie in corso di validità per i profili professionali che possano ritenersi equivalenti a quelli oggetto di assunzione mediante graduatoria, si può ricorrere a graduatorie di altri enti, per ragioni di celerità ed economicità, in applicazione di quanto previsto dagli art. 34 bis, ter e quater del Regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego.

### **Assunzione di personale appartenente alle categorie protette**

La normativa di riferimento è rappresentata dalla legge n. 68/99.

La percentuale di posti da riservare ai soggetti disabili è pari al 7%, e la percentuale da riservare alle categorie di cui all'art. 18, comma 2, pari al 1%.

Alla data del 31.12.2022 e alla data odierna, sulla base delle assunzioni e delle cessazioni previste non risultano scoperture della quota d'obbligo risultando coperta la quota d'obbligo pari a n. 15 disabili e n. 2 categorie protette.

### **Assunzioni mediante stabilizzazione di personale; art. 20 del D. Lgs. 25/5/2017:**

Si dà atto che non sussistono ipotesi di personale stabilizzabile ai sensi dell'art. 20, comma 1 del D.lgs. 75/2017

### **Progressioni di carriera tra le aree**

In materia trova applicazione l'art. 52, comma 1, bis del D. Lgs. 165/2001, nonché gli artt. 13 e 15 del CCNL 16/11/2022.

E' necessario adottare specifiche norme regolamentari, in quanto il vigente Regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego non è stato adeguato alle nuove norme in materia.

Le progressioni di carriera tra le aree possono essere effettuate nel limite della quota massima del 50% dei posti previsti per l'accesso dall'esterno, con riferimento alla medesima area/categoria, di cui si prevede la copertura all'interno della programmazione del fabbisogno di personale.

Le progressioni tra le aree (c.d. in deroga), sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL e cioè pari ad € 42.787,22.

Nel merito l'ARAN con parere CFC67 ha chiarito che il consumo di facoltà assunzionali nel caso di progressione verticale è dato dalla differenza tra il valore retributivo tra le aree. Diversamente la Corte dei Conti (cfr. Abruzzo, parere 272 del 9/11/2022) sostiene che "*Laddove si verifichi assunzione di personale, come nell'ipotesi di progressione verticale, per la ragione sopra evidenziata, il budget assunzionale deve ritenersi eroso per l'integrale importo della retribuzione*".

In via prudenziale, tenuto conto delle finalità delle norme sul contenimento della spesa pubblica, si ritiene di opportuno agire conformemente all'ARAN nell'ipotesi in cui a seguito della progressione verticale non si proceda alla copertura del posto lasciato vacante; si ritiene di operare secondo l'orientamento Corte dei Conti nell'ipotesi in cui l'Ente provveda anche alla copertura del posto lasciato vacante.

Si rinvia la programmazione delle progressioni verticali al successivo atto di aggiornamento del presente piano, per consentire una più approfondita valutazione delle esigenze e delle professionalità interne, risultando al momento prioritaria la copertura immediata dei posti vacanti.

### **Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa**

Alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa si procede con le modalità previste dagli artt. 53 del C.C.N.L. 21/5/2018, Si applica il vigente regolamento del part-time approvato con deliberazione G.C. n° 415 del 27 dicembre 2001, modificato con le successive deliberazioni G.C. n° 262 del 12 luglio 2012, G.C. n° 479 del 19 dicembre 2013, G.C. n° 472 del 23 novembre 2017, fermo restando che le novità introdotte con il DL. 112/2008, di eliminazione del diritto del dipendente alla trasformazione a tempo parziale, sono recepite.

Trovano applicazione inoltre le disposizioni di cui al D. Lgs. 81 del 15/6/2015.

Si dà atto che né la concessione di part-time né il rientro a tempo pieno, dopo un biennio, di chi abbia ottenuto la trasformazione part-time, richiedono l'aggiornamento della programmazione triennale dei fabbisogni.

Sono autorizzate per gli anni 2023-2025 le istanze di aumento di orario presentate a fronte di corrispondenti richieste di riduzione, senza aumento della spesa.

### **Forme di lavoro flessibile:**

#### ***Rapporti di lavoro a tempo determinato***

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 60 e 61 del C.C.N.L. del 16/11/2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo strettamente necessario a soddisfare l'esigenza stessa.

Non si prevedono assunzioni a tempo determinato.

#### ***Utilizzo graduatorie per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato***

L'art. 36, comma 2, del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4, comma 3 del DL 101/2013, conv. in L. 125/2013, stabilisce che: " Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'*articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato".

La circolare n. 5 del 21/11/2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, detta indirizzi volti a favorire il superamento del precariato; in particolare con riferimento all'art. 3, comma 61, terzo periodo della Legge 350/2003, così come citato dall'art. 4 del DL 101/2013, precisa: "La disposizione, per ragioni di contenimento della spesa, è applicabile per tutte le amministrazioni ed il previo accordo, che può concludersi anche dopo l'approvazione della graduatoria, nasce dall'esigenza di condividere lo scorrimento della graduatoria da parte dell'amministrazione interessata con quella che ne è titolare che deve esprimere il proprio assenso. Deve trattarsi di graduatoria riguardante concorsi banditi per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale del soggetto da assumere".

La medesima Circolare stabilisce inoltre che: "*Pur mancando una disposizione di natura transitoria nel decreto-legge, per ovvie ragioni di tutela delle posizioni dei vincitori di concorso a tempo determinato, le relative graduatorie vigenti possono essere utilizzate solo a favore di tali vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei*". In sintesi, può, quindi, essere richiesta la disponibilità all'assunzione solo al vincitore della graduatoria a tempo determinato vigente, dopo di che deve essere utilizzata la graduatoria a tempo indeterminato, riguardante la medesima categoria e profilo professionale, già vigente presso l'ente. Se non si dispone di graduatorie proprie è possibile (non obbligatorio) utilizzare una graduatoria a tempo indeterminato formata da altra amministrazione o bandire un nuovo concorso a tempo determinato. Lo scorrimento di una graduatoria a tempo determinato è, quindi, precluso.

#### ***Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000***

Si applica la disciplina di cui all'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, come sostituito dall'art. 11, comma 1, lett. a) del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

Il limite per i contratti ex art. 110 del TUEL, è pari al 30% della dotazione organica dirigenziale e pertanto il numero massimo di contratti stipulabili è pari al 30% di 8 posti in dotazione cioè pari a n. 2 unità. Mediante attivazione di procedura di reclutamento diretta alla stipulazione di contratto a tempo determinato instaurato ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL, sono stati stipulati un contratto di lavoro per la copertura del posto di dirigente tecnico del "Settore Tutela Ambientale e Protezione Civile" e un contratto di lavoro per la copertura del posto di dirigente amministrativo del "Settore servizi alla persona".

#### ***Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del d. lgs. 267/2000***

Per sopperire ad ulteriori esigenze straordinarie e temporanee che richiedono personale altamente specializzato è autorizzata sin d'ora la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000, purchè nei limiti della spesa prevista per il lavoro flessibile e previa variazione di bilancio che evidenzia la disponibilità delle risorse necessarie.

#### ***Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del d. lgs. 267/2000***

Alla data odierna sono in essere i seguenti rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'art. 90, del D. Lgs. 267/2000:

E' stato stipulato n.1 contratto a tempo determinato fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco nel profilo di Referente Amministrativo – cat. D.

#### ***Contratti di formazione, somministrazione di lavoro e lavoro occasionale (art. 54bis D.L. 50/2017)***

Alla data odierna non sono previsti contratti di formazione e lavoro, di somministrazione o ricorso al lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 per tutto il triennio 2023-2025. Qualora si rendessero necessarie tali tipologie contrattuali sono autorizzati eventuali contratti, fermo restando il rispetto dei limiti previsti in materia di spesa del personale.

#### ***Cantieri di lavoro***

Nell'ambito della spesa di personale di cui occorre assicurare la riduzione ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è inclusa la spesa relativa ai cd. "voucher" e quella per i cantieri di lavoro. La spesa prevista per cantieri di lavoro è di €. 48.000,00.

#### ***Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile***

Le norme che disciplinano la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato sono contenute nell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in ultimo modificato dal D.L. 24/6/2014, n. 90 conv. in L. 11 agosto 2014, n. 114 che prevede: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"

La spesa per assunzioni di personale mediante forme di lavoro flessibile per il triennio 2023-2025, trova copertura nei corrispondenti Peg sui capitoli relativi a stipendi ed assegni fissi del personale a tempo determinato oltre Irap. Variazioni in aumento rispetto allo stanziamento iniziale sono consentite per effettuare ulteriori assunzioni di personale a tempo determinato, purchè ad invarianza della spesa complessiva del personale stanziata in sede di bilancio di previsione, mediante storni di fondi economizzati sui capitoli del Peg riguardanti il personale ed in ogni caso fermo restando il rispetto del seguente limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 657.953,36
---

Ai sensi dell'art. 16, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 le assunzioni a tempo determinato di dirigenti e responsabili di servizio ex art. 110 comma 1 TUEL non rientrano nel tetto di spesa del lavoro flessibile. Anche la spesa per il personale comandato in entrata da altri enti è escluso dal tetto di spesa in esame.

SPESA LAVORO FLESSIBILE			STANZIAMENTI BILANCIO PREVISIONE 2023-2025			
Capitolo/ impegno 2009	Tipologia spesa	Anno 2009	2023	2024	2025	
<b>CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO</b>						
15/103260	Retribuzioni dirigenti t.d. art.110 c. 2 Tuel	74.390,33	0,00	0,00	0,00	Cap 100050
103360/16	Contributi dirigenti td. art. 110 c. 2 Tuel	20.028,58	0,00	0,00	0,00	Cap 100150
103000/14	Irap dirigenti td art. 110 c. 2 Tuel	6.362,91	0,00	0,00	0,00	Cap. 101350
<b>Impegni dirigenti t.d. art. 110 c. 2 Tuel</b>		<b>100.781,82</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
122100/61	Retribuzioni t.d.	94.965,58	-	-	-	
122150/62	Contributi t.d.	31.131,10	-	-	-	
125150/63	Irap t.d.	6.736,94	-	-	-	
Impegni tempo determinato altro personale		132.833,62	-	-	-	
100000/513	Retribuzioni art. 90 Tuel	56.102,01	42.150,00	42.150,00	42.150,00	Cap. 100000
100100/514	Contributi art 90 Tuel	16.390,60	11.300,00	11.300,00	11.300,00	Cap. 100100
101300/515	Irap art. 90 Tuel	4.746,15	3.600,00	3.600,00	3.600,00	Cap. 101300
<b>impegni art 90</b>		<b>77.238,76</b>	<b>57.050,00</b>	<b>57.050,00</b>	<b>57.050,00</b>	
155300/112	Retribuzioni t.d asili nido	52.068,29		0,00	0,00	Cap 155300 compreso nello stanziamento
155400/113	Contributi t.d. asili nido	15.913,87		0,00	0,00	Cap 155400 compreso nello stanziamento
<b>Impegni tempo determinato asili nido</b>		<b>67.982,16</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO PER CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO/ spesa autorizzata</b>		<b>378.836,36</b>	<b>57.050,00</b>	<b>57.050,00</b>	<b>57.050,00</b>	
<b>ALTRI TIPI DI LAVORO FLESSIBILE</b>						
Istituzione Musicateatro	COCOCO	139.602,00	0,00	0,00	0,00	Ente disciolto
163430 /1228	VOUCHER NONNI VIGILE	18.720,00	18.720,00	18.720,00	18.720,00	somma indicata al solo fine di neutralizzare la spesa ora a carico dell'Unione dei Comuni
168650 / 81, 144, 1259, 1514	CANTIERI DI LAVORO	120.795,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	Capp.168400; 168325; 168340; 168320; 168330
	CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	0,00	0,00	0,00	0,00	non si prevede l'utilizzo di lavoro somministrato
	PRATICANTI SERVIZIO LEGALE	0,00	0,00	0,00	0,00	Cap. 123390
<b>TOTALE COMPLESSIVO IMPEGNI PER ALTRI TIPI DI LAVORO FLESSIBILE / spesa autorizzata</b>		<b>279.117,00</b>	<b>66.720,00</b>	<b>66.720,00</b>	<b>66.720,00</b>	

<b>TOTALE COMPLESSIVO IMPEGNI 2009 LAVORO FLESSIBILE - limite di spesa</b>	657.953,36	123.770,00	123.770,00	123.770,00	spesa lavoro flessibile stanziamenti previsti
<b>somme teoriche disponibili per nuovi rapporti di lavoro flessibile non elencati</b>		534.183,36	534.183,36	534.183,36	

### 3.3.7 La valorizzazione del capitale umano: trattamento economico accessorio del personale dipendente

L'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa solo se rispettano i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e i parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

L'art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017 dispone che fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

Fermi restando i vincoli legislativi a contrattuali previsti, l'ammontare delle risorse aggiuntive destinate alla contrattazione collettiva deve essere contenuta nell'ammontare della spesa complessiva di personale, autorizzata con il bilancio di previsione ai fini del rispetto dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006.

*Personale di qualifica dirigenziale: conferma risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) CCNL 17/12/2020 Area della dirigenza e art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017)*

L'art. 57 del CCNL 17.12.2020 detta la disciplina di composizione del fondo da destinare a retribuzione di posizione e di risultato, accorpando in un unico importo annuale le risorse stabili e certe destinate a retribuzione di posizione e di risultato, negli importi certificati dagli organi di controllo interno nell'anno di sottoscrizione del Contratto 2016-2018. In particolare la lett. e) del comma 2 dispone che possono essere conferite al Fondo le "risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili".

L'ARAN, con parere AFL 34 del 15/6/2021, ha fornito ulteriori indicazioni in merito all'integrazione variabile del fondo es art. 57 comma 2 lettera e) del CCNL 17.12.2020, in quanto la norma contrattuale non ha individuato un catalogo delle "scelte organizzative e gestionali" rilevanti ai propri scopi, al fine di affidare alle autonome e responsabili scelte degli Enti un adeguato ventaglio di possibilità e di opzioni, collegate ad esempio alle maggiori responsabilità connesse a determinate funzioni, all'interno delle rispettive cornici ordinamentali, nella prospettiva del riconoscimento di una maggiore autonomia gestionale e della semplificazione amministrativa della gestione dei fondi. L'ente deve pertanto individuare l'ammontare di tali risorse nei limiti della capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile di riferimento. La norma contrattuale consente agli Enti adeguati margini di autonoma valutazione delle proprie scelte organizzative e gestionali, nel rispetto di criteri di ragionevolezza.

La stessa ARAN ritiene che, nell'ambito delle risorse di cui alla norma in esame possano essere ricomprese anche quelle già destinate ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 23/12/1999, ove continuino a sussistere le ragioni che indussero a prevederle, come nel caso di questo Ente.

Per le finalità di cui sopra, con deliberazione della Giunta Comunale n. 355 del 12/09/2022, l'Ente, per l'anno 2022, ha ricompreso nell'ambito delle risorse di cui al citato art. 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17/12/2020, le risorse a suo tempo stanziare ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23/12/1999, (in relazione all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei

livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale dei dirigenti), in quanto permanenti le ragioni che indussero a prevederle, nonché degli importi di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 23/12/1999, per un importo complessivo pari ad € 111.892,00 oltre oneri riflessi e IRAP, come meglio specificato nella deliberazione cui si rinvia.

Anche per l'anno 2023, nei termini dell'art. 57, c. 2, lett. e), CCNL 17.12.2020, l'Ente ritiene di confermare la destinazione della medesima somma, pari a € 111.892,00 ad incremento del Fondo in relazione a definite scelte organizzative e gestionali, al fine di garantire il mantenimento della struttura organizzativa attualmente vigente prevista dalla deliberazione GC 92/2022.

Tale importo costituisce l'ammontare massimo, tenuto conto delle capacità di bilancio, da destinare, ai sensi del citato art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato ed è suscettibile di variazione in diminuzione in relazione al rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 eventualmente adeguato ai sensi dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58.

COMUNE DI MONCALIERI						
Fondo per il trattamento economico accessorio della DIRIGENZA - ANNO 2023						
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato costituito in applicazione dell'art. 57 del CCNL triennio 2016-2018 del 17.12.2020 dell'Area Dirigenziale Funzioni Locali						
Disposizione	Articolo	Descrizione				Importo
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett a)	<p><b>Unico importo annuale di tutte le risorse certe e stabili, destinate a retribuzione e di risultato, comprese quelle di cui all'art. 56 e RIA</b></p> <p>a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili</p> <p>- negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno precedente, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato) e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.</p>	<p>Nell'unico importo consolidato confluiscono le quote già destinate al fondo nell'anno 2020:</p> <p><b>art. 26 comma 1 lettera a) CCNL 23.12.1999</b> - importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998.</p> <p><b>art. 26 comma 1 lettera d) CCNL 23.12.1999</b> - importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997.</p> <p><b>art. 26 comma 1 lettera f) CCNL 23.12.1999</b> - somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto, a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.</p> <p><b>art. 26 comma 1 lettera g) CCNL 23.12.1999</b> - importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998, compresa la RIA del personale cessato sino al 31 dicembre 2020.</p> <p><b>art. 26 comma 5 CCNL 23.12.1999</b> - quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.</p> <p><b>art. 31 comma 2 CCNL 23.12.1999</b> - ulteriore incremento di un importo pari al 3,3% della retribuzione di posizione alla data del 31.12.1999.</p> <p><b>art. 1 comma 3 CCNL 12.2.2002</b> - decurtazione del fondo (€ 3.356,97 per ogni funzione dirigenziale).</p> <p>- incrementi CCNL 22.2.2006 - CCNL 14.05.2007 - CCNL 22.02.2010 - CCNL 03.08.2010.</p>	€ 121.675,89		€ 278.756,42
			<p><b>Quota ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999</b> - integrazione di parte fissa per <b>incremento stabile delle dotazioni organiche</b> per l'importo già utilizzato nel 2020 per il finanziamento di posti dirigenziali di nuova istituzione successivamente effettivamente coperti</p>	€ 146.427,46		
			<p><b>* Risorse ex art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020:</b> incremento del 1,53% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2015</p>	€ 10.653,07		
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett b)	b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001.				€ 0,00
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. c)	<p>Importo (stabile) corrispondente alle R.I.A. non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021 (confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio).</p> <p>c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno;</p> <p>solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.</p>				€ 0,00
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. c)	<p>Importo <i>una tantum</i> (variabile) corrispondente ai ratei delle R.I.A. non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente (con decorrenza dal 2021) nei limiti delle mensilità residue post cessazione dal servizio</p> <p>e) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno;</p> <p>solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.</p>				€ 0,00
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. d)	d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico).				€ 0,00
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. e)	e) risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.				€ 111.892,00
		In questa componente di finanziamento rientra la quota ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 - integrazione di parte variabile per attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti nonché la quota ex art. 26 comma 2, CCNL 23.12.1999 (Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, sino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997).				
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 3	Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.				€ 0,00
<b>TOTALE FONDO TEORICO ANNO 2023</b>						<b>€ 390.648,42</b>
D. Lgs. 25/05/2017 n. 75 - art. 23 comma 2	A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.	Fondo Dirigenti anno 2016	€ 344.398,01	Abbattimento quota eccedente il limite del Fondo anno 2016	-€ 46.250,41	-€ 35.597,34
		* Risorse ex art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020: incremento del 1,53% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2015	€ 10.653,07	Miglioramenti contrattuali (importo neutralizzato rispetto al limite del Fondo anno 2016)	€ 10.653,07	
<b>TOTALE FONDO ANNO 2023</b>						<b>€ 355.051,08</b>

Alla luce di quanto premesso, pertanto, il fondo di posizione e risultato della Dirigenza risulta costituito per il 2023 come segue:

Le risorse che finanziano il fondo di posizione e risultato per l'anno 2023 determinate, su base annua, pari a complessivi € 355.051,08, oltre a oneri e contributi previdenziali, sono stanziare sui capitoli 122650 ad oggetto "Fondi per retribuzione di posizione", 122600 ad oggetto "Fondi per retribuzioni di risultato".

### **Personale dipendente del comparto**

L'art. 79 del CCNL del comparto funzioni locali del 16/11/2022 definisce la costituzione del Fondo risorse decentrate.

In particolare, l'art. 79, comma 2, dispone che gli enti possono altresì destinare al fondo risorse variabili definite ciascun anno sulla base della capacità di spesa del bilancio dell'ente e, comma 4, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa di personale.

Alla lettera c) del citato art. 79, comma 2, sono individuate risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL 16/11/2022.

Nei limiti della capacità di bilancio e previa verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, l'ente intende avvalersi di tale facoltà per il finanziamento del trattamento accessorio del personale in relazione ad alcune scelte organizzative che implicano il sostenimento di specifici oneri retributivi.

In assenza di specifici orientamenti applicativi della citata norma contrattuale e legislativa (art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022 e art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017), sembra ragionevole fare riferimento a quelli a suo tempo dettati dall'ARAN per l'applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999 (in particolare con parere dell'8/3/2016 RAL 1831, che conferma la precedente nota del 18/6/2015, protocollo n. 19932), che prevedevano, tra l'altro, la possibilità di utilizzare le risorse stanziare anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; esse pertanto possono finanziare istituti quali il turno e la reperibilità quando questi siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (esempio: prolungamento orario di apertura sportelli al pubblico).

Pertanto si ritiene di confermare il metodo utilizzato negli anni precedenti per la quantificazione delle risorse aggiuntive di parte variabile stanziabile, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance – Sezione 2 del presente PIAO, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Si ritiene che le risorse stanziare siano quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli. In particolare le somme messe a disposizione devono essere correlate al grado di rilevanza e importanza dei risultati attesi nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando se possibile il valore di tali prestazioni aggiuntive.

Le risorse sono state definite, con riferimento alle performance inserite nella sezione citata del PIAO, con i seguenti criteri:

- correlato a obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
- quantificato sulla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto.

I criteri adottati per la quantificazione delle risorse per ciascun obiettivo sono i seguenti:

a) il grado di rilevanza ed importanza rispetto ai risultati attesi è graduato con un punteggio da 1 a 3, in relazione alla connessione con la creazione di Valore Pubblico;

b) il valore dell'obiettivo è definito dagli eventuali risparmi realizzati rispetto all'acquisizione all'esterno del servizio ovvero dalla quantificazione puntuale del valore delle prestazioni aggiuntive. I due fattori a e b sono moltiplicati;

- c) il valore degli obiettivi di estensione degli orari di servizio è quantificato sulla base delle maggiori prestazioni richieste al personale per l'organizzazione del lavoro per turni e reperibilità;
- d) le risorse stanziabili, ad eccezione di quelle relative agli obiettivi di estensione degli orari di servizio, che sono interamente computate, sono non più dell'80% del totale del valore degli altri obiettivi come sopra calcolato.

Per quanto attiene la determinazione delle risorse stabili dell'anno 2023 si richiama la D.D. n. 360 del 09.03.2023.

L'Ente intende destinare sin d'ora, sussistendone le capacità di bilancio:

- per le finalità art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022 (area dipendenti) comparto funzioni locali, un importo pari ad € 257.250,00;
- per le finalità art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022 (1,2% del m.s. 1997) un importo pari a € 75.368,70;
- per le finalità art. 79, comma 3 (0,22 m.s. .2018) un importo pari a € 18.125,42, sin dal 1.1.2022, come somma che pertanto nel 2023 viene ad essere pari al doppio. Tali risorse variabili trovano copertura al capitolo 122500 del Peg 2023 -2025 oltre contributi e IRAP.

L'incremento per le finalità art. 79, comma 3 (0,22 m.s. .2018) è suddiviso tra il fondo delle risorse decentrate per € 15.232,32 e per € 2.893,10 ad incremento delle risorse destinate al personale incaricato di E.Q.

Per l'anno 2019 e seguenti, l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non possono superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 relativo alle somme soggette a limite, che risulta essere a consuntivo, di €. 1.204.399,90.

Di tale limite si è tenuto conto nella costituzione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2022 disposta con G.C. n. 356 del 12.09.2022.

Il fondo delle risorse decentrate 2023 è costituito nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 33 del D.L.34/2019, del DPCM. 17.03.2020 e di quanto previsto dalla nota del MEF – RGS 179877 del 1.09.2020, nonché della nota 12454 in data 15.01.2021 nonché delle disposizioni di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Gli stanziamenti previsti nel bilancio 2023-2025 assicurano le risorse necessarie, sufficienti al rispetto del predetto limite ed in particolare gli incrementi di cui all'art. 67, comma 5, lett.b) CCNL 21.05.2018 (risorse variabili per il conseguimento di obiettivi) e 67 comma 4 (1,2% del m.s. 1997, pari a €. 75.368,70.

Il fondo per il lavoro straordinario dell'anno 2023 è pari a €. 106.827,69 .

#### **Le risorse destinate alle posizioni organizzative /elevate qualificazioni**

Le risorse destinate a remunerare il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di PO/EQ per l'anno 2023 sono pari a € 240.718,81, cui si aggiunge per l'anno 2023 la quota proporzionale relativa allo 0,22% del m.s. 2018 pari a € 2.893,10, da destinare a risultato; si aggiunge la stessa somma relativa all'anno 2022 di pari importo, ai sensi dell'art. 79, comma 4, una tantum. Tali incrementi non sono rilevanti ai fini del limite.

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

<b>ART. 79, COMMA 1 CCNL 19/21</b>	<b>FONDO 2023</b>	<b>Fondo 2022</b>	<b>Fondo 2021 (DD1558 del 01.08.2022)</b>	<b>FONDO 2020 (D.D. 1157 del 29.06.2021)</b>	<b>LIMITE FONDO 2016 (DD 1188 del 01/06/2018 )</b>
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017					
Risorse stabili ANNO 2017 (al netto della riduzione per trasferimento personale ATA - art. 15, c.1 lett. l) CCNL 1/4/99	795.397,26	795.397,26	795.397,26	795.397,26	775.847,24
risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato (rif. Relazione illustrativa e tecnico finanziaria al CCDI 2017 e Certificazione revisori dei conti n. 41 18.12.2017)	-202.718,81	-202.718,81	-202.718,81	-202.718,81	
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato anno 2017	592.678,45	592.678,45	592.678,45	<b>592.678,45</b>	<b>775.847,24</b>
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.	19.875,57	15.109,90	12.210,64	11.187,02	
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.	0,00		0,00		
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito	0,00		0,00		
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale	0,00		0,00		
Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario	0,00		0,00		
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica	0,00		0,00		
<b>Totale</b>	<b>612.554,02</b>	<b>607.788,35</b>	<b>604.889,09</b>	<b>603.865,47</b>	<b>775.847,24</b>
Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	0,00		0,00		
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)	27.372,80	27.372,80	27.372,80	<b>27.372,80</b>	
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale incrementi progressione economica a regime	15.319,46	15.319,46	15.319,46	<b>15.319,46</b>	
Art. 79 c. 1, lett. b) CCNL 19/21 € 84,50 X unità al 31.12.2018	26.364,00				
Art. 79 comma 1 lett. d) CCNL 19/21 differenziali incrementi progressioni economiche a regime 1.1.2021	21.946,21				
Art. 79 comma 1 bis CCNL 19/21 differenziali B3-B1 e D3-D1 al 1.4.2023 – pro quota dal 1.4.2023	63.255,37				
<b>Totale</b>	<b>154.257,84</b>	42.692,26	42.692,26	<b>42.692,26</b>	-
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>766.811,86</b>	<b>650.480,61</b>	<b>647.581,35</b>	<b>646.557,73</b>	<b>775.847,24</b>
<b>ART. 79, COMMI 2 – 7 CCNL 19/21: RISORSE VARIABILI</b>					
<b>Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>					
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione su attività ordinarie precedenti il DL 78/2010		-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente spese compensate	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art 59 c.1 lett. p)		-	615,00	270,00	4.968,93
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: recupero frazioni RIA anno precedente	3.506,11	1.383,43	230,93	1.438,47	-
art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 16/18: Messi notificatori/diritti di notifica - art. 54 ccnl 14/9/2000	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00
art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 19/21: Integrazione 1,2% m.s. 1997-€ 6.280.724,91	75.368,70	<b>75.368,70</b>	<b>75.368,70</b>	75.368,70	75.368,70
art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 19/21: risorse per conseguimento obiettivi ente	257.250,00	263.640,00	278.892,00	295.139,00	334.530,40
<b>Totale</b>	<b>351.624,81</b>	<b>355.892,13</b>	<b>370.606,63</b>	<b>387.716,17</b>	<b>430.368,03</b>

<b>Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>						
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione			-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18: art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione			-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente condanna spese	da verificare a consuntivo		45.078,89	35.810,20	45.078,89	13.996,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	da verificare a consuntivo		14.646,98	67.236,36	20.280,24	-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 93 del D. Lgs. 163/2006: quote per la progettazione			-	0,00	-	21.747,11
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 1, comma 1091 della L. 145/2018 recupero evasione IMU	da verificare a consuntivo		-	-	10.000,00	-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18	da verificare a consuntivo		-	8.378,75	-	
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: indennità ordine pubblico COVID – art. 4 comma 9 DL 19/2020	da verificare a consuntivo		-	-	6.981,00	
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art 56 ter CCNL16/18 : compensi servizi aggiuntivi P.L. iniziativa privata	da verificare a consuntivo		-	971,26	-	
Art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 19/21 : risparmi lavoro straordinario anno precedente		31.400,36	30.923,06	-	13.969,84	-
art. 79, comma 5 CCNL 19/21 (incrementi art. 79, comma 1, lett. B 2021 e 2022 e comma 3 2022) una tantum		67.960,32	-	-	-	-
ART. 79 COMMA 3 0,22 M.S. 2018 € 8.238.827,00 quota 2023		15.232,32				
<b>Totale</b>		<b>114.593,00</b>	<b>90.648,93</b>	<b>112.396,57</b>	<b>96.309,97</b>	<b>35.743,11</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>466.217,81</b>	<b>446.541,06</b>	<b>483.003,20</b>	<b>484.026,14</b>	<b>466.111,14</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>		<b>964.178,83</b>	<b>963.680,48</b>	<b>975.495,72</b>	<b>991.581,64</b>	<b>1.206.215,27</b>
<b>Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative anno 2017 (risorse considerate per la sola verifica del rispetto del limite)</b>		<b>240.718,81</b>	<b>228.718,81</b>	<b>212.718,81</b>	<b>212.718,81</b>	
			<b>12.000,00</b>	16.000,00		
ART. 79 COMMA 3 0,22 M.S. 2018 NON RILEVANTE PER IL LIMITE solo risultato – QUOTE 2022 E 2023		<b>5.786,20</b>				
Totale riduzioni ex art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015 n 208 ANNO 2016					-	-1.815,37
<b>TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>		<b>1.204.897,64</b>	<b>1.204.399,29</b>	<b>1.204.214,53</b>	<b>1.204.300,45</b>	<b>1.204.399,90</b>
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)						
Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte stabile						
Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte variabile						
<b>risorse &lt;= 2016</b>		<b>1.204.897,64</b>	<b>1.204.399,29</b>	<b>1.204.214,53</b>	<b>1.204.300,45</b>	<b>1.204.399,90</b>

<b>SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO</b>						
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni	612.554,02	607.788,35	604.889,09	603.865,47	774.683,47	
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	154.257,84	42.692,26	42.692,26	42.692,26	-	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>766.811,86</b>	<b>650.480,61</b>	<b>647.581,35</b>	<b>646.557,73</b>	774.683,47	
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni	351.624,81	355.892,13	370.606,63	<b>387.716,17</b>	429.716,43	
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	83.192,64	90.648,93	112.396,57	<b>96.309,97</b>	35.743,11	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>434.817,45</b>	<b>446.541,06</b>	<b>483.003,20</b>	<b>484.026,14</b>	465.459,54	
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>	964.178,83	963.680,48	975.495,72	991.581,64	1.204.399,90	
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE</b>	1.201.629,31	<b>1.097.021,67</b>	<b>1.130.584,55</b>	<b>1.130.583,87</b>	<b>1.240.143,01</b>	

La pianificazione del fabbisogno di personale é sottoposta al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione del parere ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, che é allegata alla delibera di approvazione del Piao.

### 3.4 Formazione del personale

Il PNRR indica nella trasformazione digitale, nell'organizzazione del lavoro e dei servizi da erogare a cittadini ed imprese, le chiavi di volta per la crescita e la sostenibilità economica del nostro Paese. Prevede una responsabilità diretta delle Amministrazioni locali nella realizzazione dei progetti e nell'attuazione delle riforme ad esso collegate. Anche dal punto di vista formativo costituisce pertanto una priorità strategica.

Nel triennio 2023-2025 gli interventi formativi, compatibilmente con le risorse stanziare, si svilupperanno attraverso i seguenti ambiti:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini, attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze digitali;
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'ente, attraverso l'adesione a percorsi di alta formazione per dipendenti ad elevata specializzazione;
- c) consolidare le conoscenze e competenze tecnico-amministrative in tema di procedure, attraverso l'individuazione di corsi su tematiche soggette a forte dinamismo normativo da fruire individualmente o a piccoli gruppi;
- d) incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere una cultura ed etica di prevenzione della corruzione;
- e) incrementare la percezione dell'organizzazione attraverso percorsi per i neo assunti di informazione e conoscenza di sistemi, procedure e pratiche adottate nell'ente;
- f) migliorare la padronanza di strumenti manageriali tra i dirigenti al fine di ottimizzare la gestione delle risorse umane attraverso percorsi di potenziamento delle soft skills.

La programmazione nel triennio dei percorsi citati avviene sia con il ricorso a enti formativi esterni, sia attraverso il coinvolgimento di attori interni idonei a diffondere la cultura dell'organizzazione e le conoscenze normative.

Il Comune di Moncalieri ha aderito al programma *Competenze digitali per la PA* del dipartimento di Funzione Pubblica. Con una pianificazione incrementale, entro il 2023 tutto il personale verrà coinvolto nel progetto, attraverso la definizione di un percorso personalizzato in funzione delle competenze digitali di partenza.

E' inoltre stato attivato a fine 2022 e in prosecuzione un programma di formazione per i neo assunti, con brevi sessioni tematiche per condividere le pratiche e le procedure utilizzate nell'ente.

Ogni annualità si realizza il programma obbligatorio di formazione sulla sicurezza, erogata sia con personale interno (formazione di base) che con il supporto di enti esterni.

Nel corso del triennio verrà avviata una ricognizione del fabbisogno formativo che seguirà la rilevazione delle professionalità e l'allocazione delle risorse umane in relazione alle priorità strategiche e alle mutate condizioni di produzione ed erogazione dei servizi.

AREA	DESTINATARI	ORE PRO CAPITE /EROGAZIONE
PNRR	RUP (Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione)	25 ore / Compagnia di San Paolo BIM
a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini, attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze digitali	Area degli Operatori esperti (tutti ad eccezione degli operai) Area degli Istruttori (tutti) Area dei Funzionari e EQ (tutti)	5 ore / Syllabus – obiettivo minimo di tutti 9 ore /formazione interna – corsi avanzati per circa 40 persone
b) valorizzare le professionalità presenti nell'ente, attraverso l'adesione a percorsi di alta formazione per dipendenti ad elevata specializzazione	Area degli Istruttori (5) Area dei Funzionari (5)	40 ore /Corsi di alta specializzazione Valore PA oppure Master individuati nell'offerta universitaria per PA
c) consolidare le conoscenze e competenze tecnico-amministrative in tema di procedure, attraverso l'individuazione di corsi su tematiche soggette a forte dinamismo normativo da fruire individualmente o a piccoli gruppi	Area degli Operatori esperti (15) Area degli Istruttori (30) Area dei Funzionari e EQ (15)	3 ore /corsi IFEL upskilling e reskilling oppure 4 ore /corsi a catalogo su richiesta oppure 40 ore /Corsi tematici (primo livello) Valore PA
Aggiornamenti e approfondimenti tematici sugli aspetti educativi e formazione sulla supervisione	Area degli Operatori esperti (collaboratori educativo assistenziali) (13) Area degli Istruttori - Educatori asilo nido (18) Area dei Funzionari – direttivo asilo nido (1)	40 ore corsi organizzati dalle scuole, corsi interni con formatori esterni, corsi a catalogo
d) incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere una cultura ed etica di prevenzione della corruzione	Area degli Operatori esperti (tutti) Area degli Istruttori (tutti) Area dei Funzionari e EQ (tutti)	3 ore /corsi IFEL
e) incrementare la percezione dell'organizzazione attraverso percorsi per i neo assunti di informazione e conoscenza di sistemi, procedure e pratiche adottate nell'ente;	Area degli Istruttori (neoassunti) Area dei Funzionari (neoassunti)	15 ore / IFEL e formazione interna
f) migliorare la padronanza di strumenti manageriali tra i dirigenti al fine di ottimizzare la gestione delle risorse umane attraverso percorsi di potenziamento delle soft skills.	Dirigenti	20 ore corso di formazione manageriale
Formazione sicurezza (sulla base della periodicità prevista dalla legge)	Area degli Operatori esperti Area degli Istruttori Area dei Funzionari e EQ Dirigenti	Corsi di 4 o 6 o 8 ore sulla base del ruolo

## Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Totale corsi di formazione	75	75	75	75
Totale ore di formazione erogate	2.800	3.000	3.000	3.000
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	234/304 77%	80%	85%	90%
Ore di formazione media pro capite - sul totale del personale - sul personale formato	9,2 ore 12 ore	8 ore 12 ore	8 ore 12 ore	8 ore 12 ore
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	352/2800 13%	15%	18%	20%

## 4. MONITORAGGIO

### **4. Monitoraggio**

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo quanto previsto dal Regolamento di direzione vigente.