



CITTA' DI SAN MAURO TORINESE

Città Metropolitana di Torino

P. IVA: 01113180010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

Città di San Mauro Torinese	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Indirizzo: Via Martiri della Libertà n. 150 Codice fiscale: 01113180010 Sindaco: Giulia Guazzora Numero di abitanti al 31.12.2022: 18.512 Numero di dipendenti al 31.12.2022: 105 Telefono: 011/8228011 Sito internet: https://www.comune.sanmaurotorinese.to.it/it Pec: protocollo@cert.comune.sanmaurotorinese.to.it

Città di San Mauro Torinese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	<p>Lo scopo di una pubblica amministrazione e in particolar modo di un comune, l'ente più vicino al cittadino, è creare valore pubblico per la propria comunità definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.</p> <p>Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).</p> <p>L'ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.</p> <p>In questa sezione sono indicati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione adottati da ciascuna amministrazione.</p> <p>Sulla base delle linee programmatiche di mandato approvate con Deliberazione di Consiglio comunale n. 149 del 20.12.2021 e, in un'ottica di miglioramento continuo degli strumenti di programmazione, nel DUP 2023-2025, nella sua formulazione aggiornata, sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici.</p> <p>01. Assicurare una risposta ai bisogni della comunità sanmaurese attraverso azioni concrete</p> <p>Sviluppare un nuovo sistema di welfare è l'eredità più evidente che ci ha consegnato la pandemia, insieme al bisogno di recuperare un senso di protezione e alla necessità di avere servizi vicini e territoriali, efficaci ed accessibili.</p> <p>Sfruttando le risorse messe a disposizione dal Piano nazionale di Resilienza e Rilancio (PNRR), e in accordo con i Sindaci dei Comuni vicini e gli enti preposti, l'ASL ha ottenuto il finanziamento per ospitare nei locali di via Speranza 31 la casa di Comunità, in modo da offrire ai cittadini servizi sanitari e sociosanitari di assistenza integrati dalla presenza di medici specialisti,</p>

di servizi di diagnostica, oltre alla nuova figura dell'infermiere di famiglia.

La riduzione del reddito disponibile per le famiglie ripropone in modo sempre più pressante il tema dell'accesso alla casa e un diverso fabbisogno di servizi abitativi; intendiamo superare il concetto di emergenza abitativa preferendo considerare la mancanza di un'abitazione come espressione di una fragilità. Per questo intendiamo favorire progetti di homing, cioè ospitalità in case gestite da attori del privato sociale, in cui i cittadini che hanno subito uno sfratto o non dispongano di un ricovero abituale, possano avvantaggiarsi di un percorso di accompagnamento all'autonomia, mirato al reinserimento sociale.

Consapevoli che l'emergenza abitativa non sia una criticità temporanea, ci siamo impegnati a collaborare con ATC sollecitando la messa a disposizione di un maggior numero di alloggi di risulta da mettere a disposizione dei cittadini in disagio abitativo, e ci impegneremo per la realizzazione di un condominio solidale (social housing) per l'ospitalità di persone anziane e fragili, perché possano risolvere la necessità abitativa e contemporaneamente essere supportate dalle opportune professionalità e assistenza necessaria. Allo stesso modo è importante garantire alle persone anziane attenzione e supporto per farli sentire parte di una Comunità e rispondere a esigenze di accesso ai servizi e di socialità.

È altrettanto fondamentale assicurare sempre di più il sostegno alle famiglie ed in particolare alle fasce deboli, garantire l'inclusione e la partecipazione alla vita sociale dei cittadini diversamente abili assicurando loro la fruizione dei servizi scolastici, nonché l'individuazione di forme di collaborazione ed assistenza affinché possa costruirsi una rete fra le famiglie nell'ottica di confronto sui problemi comuni.

Un discorso sul welfare e le nuove povertà non può non affrontare il tema dell'accoglienza dei migranti: queste persone e queste famiglie sono in gran parte accomunate da un desiderio di riscatto, e di ritorno alla normalità. Un tratto che dopo la pandemia è più familiare anche a noi. Crediamo che ci siano opportunità per percorsi di accoglienza concordati e nel solco della legalità, in collaborazione con le prefetture e le associazioni del terzo settore.

La città di San Mauro ha una lunga esperienza di accoglienza e solidarietà, che è interesse dell'amministrazione salvaguardare e valorizzare. Negli anni sono cresciute forme di cittadinanza attiva, includendo gruppi di iniziative come quella dei volontari civici, dei Gruppi di Acquisto Solidale, delle associazioni e dei movimenti ecologisti come Legambiente e altri.

Vivere insieme vuol dire abolire tutte le differenze e i pregiudizi che limitano i diritti e l'espressione individuale. Per questo la nostra amministrazione si occuperà in modo attivo di politiche di genere e di pari opportunità con azioni di informazione e sensibilizzazione.

Un'attenzione particolare verrà rivolta alla condizione della donna; accanto alle iniziative volte a promuovere un cambiamento culturale profondo nella consapevolezza della parità di genere, l'amministrazione manterrà un'attenzione per la condizione femminile su tutti i principali punti di azione, dal sostegno nella conciliazione tra lavoro e famiglia, alle politiche di inclusione nel mondo del lavoro in collaborazione con gli enti preposti, alla protezione in caso di violenze, minacce o aggressioni, anche verbali.

Vogliamo garantire servizi per la prevenzione e il contrasto a tutte le forme di violenza e abuso su donne, bambini, anziani, disabili, stranieri, e persone LGBTQI+ nonché servizi di sostegno psicologico alle vittime attraverso l'avvio di appositi protocolli di intesa con i servizi e le strutture dell'ASL locale. È inoltre necessario il monitoraggio ed analisi delle problematiche, giovanili

e non solo, più diffuse, legate a bullismo/disturbi alimentari/dipendenze, affrontando il problema con giovani e famiglie.

02 L'educazione come nucleo dello sviluppo dei cittadini di domani

L'educazione, l'inclusione, l'offerta di una scuola adeguata e il coinvolgimento nelle politiche scolastiche di tutta la comunità educante rappresentano il punto fondamentale di una società che guarda al futuro. L'Amministrazione si impegna alla realizzazione di questo obiettivo, facilitato dalle risorse PNRR che siamo riusciti ad ottenere, con particolare attenzione alla manutenzione degli edifici scolastici, al miglioramento delle condizioni degli stessi, anche tecnologico, alla prosecuzione dei servizi e all'attivazione di azioni di collaborazioni con tutti i soggetti coinvolti nell'educazione e nella crescita delle alunne e degli alunni.

Accanto a questi temi, riteniamo fondamentale contrastare la povertà educativa, sostenendo le famiglie nella funzione educativa, offrendo agevolazioni per strumenti di didattica integrata quali PC, connessioni a banda larga, e alternative ludico-ricreative di contenuto innovativo.

03. PNRR: opportunità strategica per lo sviluppo ecosostenibile nell'ambito delle strutture scolastiche

Nell'ambito del PNRR, strumento di sostegno finanziario creato dalla Comunità europea, con ricaduta anche sull'Italia, il Comune di San Mauro Torinese intende seguire i vari bandi anche di carattere regionali o di altri enti sovra comunali per poter partecipare ai finanziamenti necessari per realizzare le attività per permettere una scelta di interventi su zone a rischio idrogeologico, digitalizzazione, decoro urbano, scuole e biblioteche, strade e marciapiedi, sanità ed assistenza. Il PNRR, in aggiunta ai fondi ottenuti tramite bandi a cui ha partecipato la precedente amministrazione permetterà di attivare un ciclo di investimenti pubblici comunali molto più importante di quanto avvenuto dal 2008 in avanti, fino al 2021. La nostra Amministrazione lavorerà attivamente per destinare le risorse previste dal PNRR, tra gli altri, anche a progetti di welfare generativo e innovativo.

04. Il commercio e le attività produttive come leva per rendere viva la città e creare sviluppo

Il Comune deve rappresentare una presenza amichevole e attenta alle domande degli imprenditori, un interlocutore disponibile verso le imprese, attraverso un servizio SUAP efficiente.

Intendiamo valorizzare e Promuovere la collaborazione fra le associazioni di categoria esistenti e favorire la ripresa di quelle inattive al fine di creare sinergie con un Tavolo del Commercio: attraverso incontri periodici si valuteranno le esigenze dei commercianti locali, in comunione anche con la Pro Loco per garantire dei programmi coordinati, anche nell'ottica di realizzazione un portale del Commercio di San Mauro, dedicato alla promozione delle nostre attività.

05. La valorizzazione dei prodotti tipici locali

La politica locale deve saper dare risposte forti ed attrattive al mondo imprenditoriale anche agricolo, esistente e potenziale, che chiede certezza delle regole, disponibilità a impegni comuni e sostegno ai progetti e alle sfide imprenditoriali che le imprese affrontano ogni giorno. L'Amministrazione intende incentivare il commercio di prossimità e la valorizzazione/certificazione dei prodotti agricoli locali attraverso la commissione agricoltura: daremo attuazione al regolamento per il riconoscimento della De.Co, con l'obiettivo di dare impulso al settore e valore aggiunto al territorio e parteciperemo a bandi del PNRR o di altri enti specifici per la valorizzazione del settore agricolo.

06. Il Comune di cassa di risonanza per le offerte di lavoro

Il tema del lavoro e il rapporto con il tessuto produttivo della città e del contesto allargato, rappresentano una priorità dell'amministrazione per garantire benessere e vitalità al territorio, offrire opportunità e occasioni di crescita alle imprese e alle attività del commercio locale. Si tratta di un tema complesso, ma fondamentale, che l'Amministrazione intende affrontare secondo principi e obiettivi guida.

Il Comune di San Mauro intende facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro, creando una rete fra le realtà formative presenti sul territorio e nei territori adiacenti in modo da poter veicolare le offerte formative volte alla (ri)qualificazione professionale, anche mediante accordi con enti accreditati, con particolare attenzione alle pari opportunità e al reinserimento dei cittadini inattivi.

07. La tutela dell'ambiente e la valorizzazione del patrimonio

Una città diventa bella anche nella misura in cui è curata. La tutela e la valorizzazione del patrimonio e delle aree pubbliche, oltre a rendere la città maggiormente fruibile ed accogliente, consentono di generare e promuovere la cura del rispetto del "bene comune". La nostra splendida Città ha caratteristiche geomorfologiche, architettoniche e ambientali che ne garantiscono l'unicità e rappresentano un vero e proprio patrimonio per il Comune. L'Amministrazione si impegna a conservarlo, migliorarlo e tutelarlo, principalmente con la manutenzione ordinaria e straordinaria, con particolare riguardo ai parchi, alle aree verdi e alle loro attrezzature e alle piste ciclabili.

Tra i vari interventi è in previsione il riordino dell'area cimiteriale, partendo dal recupero e restauro dell'esistente, ad azioni di abbellimento con l'inserimento di elementi di arredo urbano che caratterizzino l'attenzione verso il luogo. L'analisi della situazione cimiteriale deve essere affrontata in un'ottica di sviluppo sostenibile.

08. La cura, il rispetto e la valorizzazione del territorio comunale

La difesa dell'ambiente, promossa anche dall'Agenda ONU 2030, rappresenta uno dei principi ispiratori dell'azione politica dell'amministrazione. La lotta ai cambiamenti climatici passa anche dall'adozione del modello di economia circolare, orientato ad una forte riduzione degli sprechi e degli scarti ed al recupero e riutilizzo di materiali di energia, a vantaggio della generale sostenibilità, riduzione dell'inquinamento e salvaguardia della biodiversità sul pianeta. Intendiamo introdurre pratiche e obiettivi per ridurre la quantità dei rifiuti ed incentivare raccolta, riuso e recupero. La regolamentazione sul servizio raccolta rifiuti, per il

nuovo ruolo assunto da ARERA, è soggetto a forti cambiamenti: le nuove norme nazionali hanno incrementato il peso decisionale del consorzio di Bacino 16 limitando l'autonomia decisionale del comune.

Per tutto quello che riguarda il territorio, il primo strumento con cui attuare questo impegno è il PRGC, per il quale prosegue l'attività istruttoria finalizzata all'approvazione della variante generale. Procederemo all'ascolto degli stakeholder e dei cittadini, avviando un'apposita campagna sul modello del *débât publique*. Nella pianificazione territoriale l'impegno sarà orientato a:

- salvaguardare la Città dal consumo di territorio
- puntare al risanamento e al recupero dell'esistente
- Adeguare il Piano Paesaggistico della Città

Il territorio comunale in gran parte esteso su un'area collinare, attraversato da rii e dal Po, richiede attenta vigilanza sui rischi di dissesto idrogeologico ed essere attivo sul fronte della prevenzione. Boschi, rii, sentieri e fiume rappresentano un patrimonio pregiato per un paesaggio naturalistico che necessita di un monitoraggio costante e di una continua attenzione per la sua tutela.

L'amministrazione si sta impegnando alla realizzazione di radicali interventi sulle aree collinari, sui percorsi torrentizi e sui corsi d'acqua, per la messa in sicurezza complessiva del territorio dagli eventi alluvionali, frane e dissesti in genere. Le sponde del Po saranno monitorate, concertando con gli Enti preposti (*AIPO*, Agenzia Interregionale del Po; Ente di gestione delle aree protette del Po e della collina torinese) la loro manutenzione e il loro rafforzamento.

I boschi di cui la nostra città è ricca, poi, sono e devono essere considerati una risorsa. L'obiettivo è quello di scongiurare l'abbandono in cui sono caduti che, anche a causa dell'eccezionale intensità degli eventi meteorologici degli ultimi anni, ha prodotto ingenti danni anche all'abitato. È inoltre in essere una collaborazione con il Comune di Castiglione Torinese mirata allo sviluppo di un'economia circolare legata alla gestione boschiva e alla promozione della manutenzione e gestione del territorio con il coinvolgimento dei privati. Obiettivo primario sarà il coordinamento per la creazione di una associazione fondiaria.

Occorre **un nuovo Piano dei Servizi** che ripensi scuole, servizi assistenziali, verde pubblico, impianti sportivi e parcheggi alla luce delle nuove tendenze demografiche e delle risorse messe a disposizione dal PNRR. L'amministrazione si impegna a definire priorità e tempi di attuazione del piano, in una visione a lungotermine per lo sviluppo e la crescita della città.

Lo stato di declino dell'area di Pescarito costituisce una spina civile nella vita di San Mauro. Vediamo nel riordinato rilancio dell'area una delle sue finalità strategiche fondamentali, recriminando sulla totale inazione in questo senso dell'amministrazione precedente. Compito dell'amministrazione sarà quello di rilanciare un'area di fondamentale importanza locale e generale, non dimenticando che Pescarito è il cardine di una regione che, con la completa realizzazione delle innovazioni dei trasporti in corso, vedrà in Torino il centro di una euroregione produttiva e innovativa il cui raggio arriverà a est fino a Brescia, a ovest fino a Lione.

09. La sicurezza del territorio come priorità

Una comunità deve sentirsi protetta e deve poter vivere il proprio territorio con un senso diffuso di sicurezza. Una sicurezza che nasce in primo luogo dalla ricerca di un nuovo senso di comunità, di solidarietà e di attenzione per le persone fragili. Una città viva, partecipe, attenta alle persone più deboli, costruisce e mantiene una cultura diffusa della sicurezza, attraverso un lavoro

congiunto tra amministrazione, forze dell'ordine, volontari, enti ed associazioni, per una rete sociale che restituisca protezione e sicurezza, e promuova un forte senso di comunità.

In merito alla Protezione Civile si provvederà a portare a termine l'iter di revisione del Piano Comunale, del relativo Regolamento, la revisione dei compiti interni alla struttura comunale che risalgono al 2011 e all'integrazione con l'operatività del COM di Settimo Torinese.

10. Valorizzare la posizione strategica di San Mauro Torinese quale punto nevralgico della mobilità regionale

L'attenzione al tema della mobilità, in senso ecologico e sostenibile, rappresenta oggi un aspetto imprescindibile nella gestione del sistema di trasporto (pubblico e privato): si tratta di una priorità la cui portata va ben oltre quella di intervento di un'Amministrazione locale, ma ogni azione in questo senso è determinante per il raggiungimento di un obiettivo urgente e di portata sistemica come la riduzione delle emissioni, che accelerano i cambiamenti climatici, e favoriscono il contrasto all'innalzamento della temperatura media del pianeta.

In considerazione del nuovo assetto dei trasporti pubblici, abbiamo verificato la reale efficacia delle modifiche alla rete recentemente entrate in vigore con gli enti preposti al servizio, affinché i luoghi di pubblica utilità (ospedali, stazioni, scuole) siano raggiungibili in tempi adeguati. Alle potenzialità offerte delle nuove linee, si evidenziano, ad oggi, anche delle criticità di collegamento dalla zona di via Mezzaluna/via XXV aprile con l'Ospedale San Giovanni Bosco e tempi di passaggi della navetta non adeguati alle esigenze.

Rispetto al progetto di prolungamento della linea 2 della metropolitana, abbiamo aperto un tavolo di lavoro con gli altri Comuni interessati e la città di Torino affinché la metro arrivi sul nostro territorio in tempi brevi, trattandosi di un'infrastruttura utile anche per il rilancio del Pescarito e dell'intera città.

L'attuazione del piano di investimenti previsti dal Project Enel X, attuato dalla precedente Amministrazione comunale, è oggetto di revisione e adeguamento alle nuove necessità in quanto parte rilevante di questo importante percorso legato alle nuove possibilità offerte dalla mobilità elettrica.

11. Il Comune come promotore dello sport in un'ottica di salute del cittadino e coesione sociale

Lo sport è salute. Non offre solo occasioni per il benessere delle persone, ma è uno strumento di prevenzione di molte patologie, con ricadute positive dirette sul servizio sanitario nazionale. Ha inoltre una straordinaria funzione di coesione sociale, utile anche ad evitare situazioni di disagio giovanile.

L'attività sportiva è un diritto che va garantito a tutti, giovani e meno giovani, soprattutto dopo mesi di inattività a causa delle restrizioni imposte dall'emergenza sanitaria.

12. Il rispetto del valore della cultura a San Mauro

La storia di San Mauro ha radici lontanissime e le testimonianze dei suoi secoli di vita sono ancora oggi evidenti. Questo patrimonio di storia e cultura presente in città va valorizzato, e allo stesso tempo è necessario potenziare l'offerta culturale. In particolare ci impegneremo per:

- promuovere nei circuiti turistici il complesso dell'Abbazia di Pulcherada e valorizzarne le potenzialità, con il coinvolgimento dell'associazione;
- rilanciare il Centro Multimediale e la Biblioteca Civica di San Mauro all'interno del circuito SBAM (Sistema Bibliotecario Area Metropolitana Torinese), potenziando e utilizzando al meglio gli spazi esterni;
- proseguire la collaborazione con i gestori del Cinema Teatro Gobetti ed individuare nuove cooperazioni e produzioni con enti culturali metropolitane, ad esempio, il Torino Film Festival, ampliando l'offerta di eventi sfruttando l'area sul retro del teatro;

Inoltre, si prevede di collaborare con enti culturali e promuovere iniziative con il Salone del Libro di Torino, affinché San Mauro entri a pieno titolo nel circuito degli eventi del "Salone Off"; diventare partner di INFINI-TO il Planetario di Torino, promuovendo le discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, e Matematica) nelle Scuole e con eventi specifici sulla scia del successo del Festival dell'Innovazione e della Scienza; proseguire contatti intrapresi (e avviare di nuovi) con altri enti

culturali sovra-comunali come il Museo del Freidano, la Città dell'Arte, Fondazione Cultura, il Museo della Resistenza, Paratissima, e altri, anche con il coinvolgimento di Associazioni e Scuole.

Riteniamo importante, oltre a portare la città al centro di nuove collaborazioni culturali, valorizzare le Feste tradizionali e il Presepio vivente, con coinvolgimento delle associazioni locali e contributi anche esterni, utili a valorizzare la città.

13. I giovani: un'importante risorsa per la San Mauro di domani

Una città che ambisce ad un futuro di modernità nell'ambito della sostenibilità, della formazione, della coesione sociale e del lavoro deve dedicare risorse ed energie perché siano assicurate opportunità agli adulti di domani. Occorre ricreare e mantenere vivo un senso di appartenenza alla comunità sanmaurese, creando occasioni perché ragazze e ragazzi vivano di più e meglio il nostro territorio attraverso la promozione di eventi ed attività locali e la valorizzazione del Consiglio comunale dei ragazzi (CCR).

14. Valorizzazione delle potenzialità turistiche del territorio sanmaurese

Tra le diverse vocazioni di San Mauro figura la valorizzazione del paesaggio e la riscoperta di luoghi che rappresentano importanti testimonianze di storia. Tali luoghi possono diventare "motore" per un percorso turistico complementare a quello torinese attraverso la creazione di un'azienda turistica locale, in accordo con i Comuni del territorio, collegata al circuito turistico metropolitano e piemontese. Nel percorso di valorizzazione turistica sarà fondamentale uno studio delle potenzialità dalla collina, alla riserva del MaB Unesco, dalla via Francigena, all'Abbazia di Pulcherada, ai percorsi ciclabili, in particolare Ven.To (Venezia-Torino) e la realizzazione di un programma di marketing turistico promozionale, che consenta alla Città di San Mauro

di essere conosciuta in Italia e all'estero, con inserimento nei canali turistici nazionali e in circuiti quali Borghi più belli d'Italia, guide turistiche, e altri circuiti tematici. Un altro obiettivo sarà quello di creare una rete turistica con la Città Metropolitana e con i Comuni limitrofi ed incrementare le iniziative fieristiche, sagre e rassegne enogastronomiche, riservando attenzione ai prodotti e ai produttori locali.

15. San Mauro come promotore dei principi di trasparenza e legalità a garanzia della fiducia dei cittadini

Le finalità primarie, nell'ambito dell'indirizzo strategico di amministrazione generale, sono l'efficacia e la trasparenza e la "buona amministrazione", in un'ottica trasversale che coinvolge tutta la struttura organizzativa dell'Ente. Una buona "governance" è definita come la capacità di raggiungere gli obiettivi politici dichiarati, in linea con i principi ed i valori dell'integrità, il rispetto della legge, la trasparenza, la responsabilità amministrativa, l'efficienza e l'efficacia. L'azione amministrativa deve ispirarsi a principi di trasparenza e legalità, per rinsaldare il patto di fiducia con i cittadini e garantire il rispetto delle regole.

16. Gestione e valorizzazione del patrimonio

Il Comune di San Mauro vuole porre particolare attenzione alla messa a disposizione della comunità del patrimonio dell'Ente. L'Amministrazione intende proseguire nel continuo miglioramento e ottimizzazione nella gestione e valorizzazione del proprio patrimonio, aggiornando costantemente il patrimonio disponibile e rendendolo fruibile alla collettività, anche tramite associazioni e istituzioni presenti sul territorio, per l'organizzazione di iniziative e eventi che possano accrescere il profitto sociale sul territorio comunale.

17. L'attenzione di San Mauro all'efficienza della macchina comunale

La struttura organizzativa del Comune di San Mauro Torinese prevede una articolazione in Settori e Servizi; in particolare i Settori, dotati di omogeneità funzionale con riferimento ai servizi forniti e alle competenze richieste, sono di seguito elencati:

- Settore Servizi in Staff
- Settore Servizi alla Persona
- Settore Finanziario
- Settore Pianificazione e Gestione del Territorio
- Settore Attività economiche e produttive
- Polizia Locale

La responsabilità della gestione amministrativa, finanziaria e tecnica di ogni Settore è attribuita ai Dirigenti che la esercitano mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Si vuole mirare, attraverso

l'ottimizzazione di tutte le risorse a disposizione dei singoli settori e al continuo miglioramento dell'organizzazione interna, a garantire la legittimità, la regolarità, la correttezza, la semplificazione e il controllo dell'azione amministrativa e contabile e alla qualità dei beni e dei servizi erogati.

L'amministrazione ha come obiettivo l'introduzione di strumenti utili a migliorare la qualità dei servizi e l'efficienza amministrativa da un lato, e dall'altro favorire la facilità di accesso da parte dei cittadini ai servizi ed alle informazioni del Comune.

La digitalizzazione di servizi e processi amministrativi permette all'amministrazione di lavorare in modo più efficiente e con migliori risultati. Per questo il tema della digitalizzazione va declinato sia nei confronti della macchina comunale, introducendo strumenti operativi e formando il personale in modo adeguato, sia verso l'utenza, i cittadini, offrendo nuove modalità di accesso e di utilizzo dei servizi, e una complessiva semplificazione nell'interazione con l'amministrazione.

Sarà nostro obiettivo promuovere la cittadinanza attiva, sostenendo le persone che si mettono a disposizione per il raggiungimento del bene comune e riprendere gli scambi con i paesi gemellati.

Si presenta più critica la gestione delle entrate e spese correnti, soprattutto per il venir meno delle risorse trasferite negli anni 2020-2022 a seguito emergenza sanitaria, oltre che all'incremento generale dei prezzi; in questo quadro si farà il possibile per continuare a sostenere le categorie più fragili. Ci si impegnerà , inoltre, ad aumentare la capacità di riscossione ai fini di recuperare le risorse.

18. PNRR: opportunità strategica per lo sviluppo ecosostenibile e digitale

Nell'ambito del PNRR, strumento di sostegno finanziario creato dalla Comunità europea, con ricaduta anche sull'Italia, il Comune di San Mauro Torinese intende seguire i vari bandi anche di carattere regionali o di altri enti sovra comunali per poter partecipare ai finanziamenti necessari per realizzare le attività per

permettere una scelta di interventi su zone a rischio idrogeologico, digitalizzazione, decoro urbano, scuole e biblioteche, strade e marciapiedi, sanità ed assistenza. Il PNRR, in aggiunta ai fondi ottenuti tramite bandi a cui ha partecipato la precedente amministrazione permetterà di attivare un ciclo di investimenti pubblici comunali molto più importante di quanto avvenuto dal 2008 in avanti, fino al 2021. La nostra Amministrazione lavorerà attivamente per destinare le risorse previste dal PNRR, tra gli altri, anche a progetti di digitalizzazione dell'ente e recupero del patrimonio storico.

Gli **obiettivi di valore pubblico** identificati nei suddetti obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale gestita seguendo il ciclo annuale della performance (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione) e la loro realizzazione, insieme ad altri fattori, quali gli obiettivi del Piano della Performance, il grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi e il trend di valutazione di alcuni indicatori di bilancio.

Nella presente sezione vanno altresì indicate le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena **accessibilità**, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle

	<p>procedure da semplificare e reingegnerizzare.</p> <p>In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari, l'obiettivo è quello di dare attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.</p> <p>Il Comune San Mauro Torinese, aderendo alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" del PNRR, intende riprogettare il proprio sito web istituzionale ed i propri servizi online anche in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività.</p> <p>Il Comune ha inoltre richiesto ed ottenuto i finanziamenti previsti dalla "Misura 1.2 - Abilitazione al Cloud" del PNRR, per cui sarà effettuata la migrazione in cloud degli applicativi individuati, avvalendosi dei due modelli delineati nella Strategia Nazionale per il Cloud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud; • Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT. <p>Sempre nell'ambito dei finanziamenti del PNRR, nel contesto della misura "1.4.5 - Notifiche digitali" sarà sperimentata l'integrazione di alcuni servizi con la piattaforma nazionale per le notifiche digitali a valore legale degli atti pubblici (PND) che consentirà all'Ente di velocizzare e ridurre gli oneri organizzativi e gestionali per le attività di notifica degli atti.</p>
--	---

Città di San Mauro Torinese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE						
2.2. Performance	<p>In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali di performance dell'ente e le attività gestionali. Il riferimento primario è quindi costituito dagli obiettivi e indicatori di performance ai sensi del D.lgs 150/09 e s.m. quindi dal concetto di performance organizzativa, così come definito anche nelle Linee guida della Funzione pubblica.</p> <p>Vanno altresì indicati gli obiettivi in tema di pari opportunità, semplificazione e digitalizzazione, accessibilità.</p> <p>Di seguito si indicano le fonti di riferimento:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Obiettivi di performance</td> <td>D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5, 7, 8 e 9</td> </tr> <tr> <td>Obiettivi di semplificazione</td> <td>DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021 e Agenda semplificazione</td> </tr> <tr> <td>Obiettivi di digitalizzazione</td> <td>Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023, ed in particolare le azioni previste per tutte le Regioni e le Province autonome e per le PA locali (PAL) esposte a pagina 82 del Piano stesso</td> </tr> </table>	Obiettivi di performance	D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5, 7, 8 e 9	Obiettivi di semplificazione	DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021 e Agenda semplificazione	Obiettivi di digitalizzazione	Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023, ed in particolare le azioni previste per tutte le Regioni e le Province autonome e per le PA locali (PAL) esposte a pagina 82 del Piano stesso
Obiettivi di performance	D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5, 7, 8 e 9						
Obiettivi di semplificazione	DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021 e Agenda semplificazione						
Obiettivi di digitalizzazione	Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023, ed in particolare le azioni previste per tutte le Regioni e le Province autonome e per le PA locali (PAL) esposte a pagina 82 del Piano stesso						

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale	Obiettivi di accessibilità di cui all'articolo 9, comma 7 del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e alle indicazioni fornite dalla circolare AgID numero 1/2016 Dichiarazione di accessibilità, di cui all'art. 3-quater, della Legge n. 4/2004, recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici", da rendere entro il 23 settembre di ogni anno e volta a rendere pubblico lo stato di accessibilità di ogni sito web e applicazione mobile di cui sono titolari le Amministrazioni.
Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità fisica	Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992
Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.	Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006
<p>Gli obiettivi gestionali di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del Dup. Gli obiettivi sono proposti dai Dirigenti di Settore e validati dall'OIV.</p> <p>Gli obiettivi sono stati definiti individuando il responsabile, il personale coinvolto, le azioni e le relative tempistiche, gli indicatori di misurazione di efficacia e di efficienza e i target i cui esiti saranno rendicontati.</p> <p>Rinviando, per le parti qui non esplicitate, alle suddette fonti normative e a quanto indicato nelle altre sezioni del presente documento, gli obiettivi di performance sono individuati nelle schede allegate (Allegato A_Piano Performance).</p> <p>Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.</p> <p style="text-align: center;">Art. 1 – PREMESSA</p> <p>Il Piano di Azioni Positive (triennio 2023-2025), si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità rispetto alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente ed è volto ad eliminare le discriminazioni esistenti e a prevenire il loro verificarsi.</p> <p>Il Presente Piano costituisce un aggiornamento del documento relativo al triennio 2020/2022 in una visione di continuità sia programmatica sia strategica finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, indirizzando la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto, di donne e uomini, allo stesso trattamento in materia di lavoro.</p> <p>Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati all'Amministrazione pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, delle organizzazioni sindacali e del personale dipendente al fine di modificare ove opportuno strategie e modalità di esecuzione.</p>	

Art. 2 - LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto legislativo 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, all’art. 48 prevede “*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici (omissis) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*”.

L’art. 42 dello stesso Decreto legislativo recita:

“1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.*
- e) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi”.*

Il legislatore ha poi disciplinato in maniera più organica gli strumenti di programmazione, stabilendo con 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, che:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le

pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

[...];

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

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”**, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

L'art.1 del D.P.R. 81 cit. ha quindi disposto che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

[...];

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Il successivo comma 2 ha quindi precisato che, per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione** di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il DM all'art. 3 prevede che la sezione del PIAO dedicata al Valore pubblico, Performance e Anticorruzione debba indicare “gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere”.

Art. 3 - ANALISI DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2020/2022

L'analisi del raffronto tra la situazione di uomini e donne del personale dipendente in servizio nel triennio 2020/2022 è così riassunto:

Personale al 31/12/2020 (dati rilevati da tabella 1 del conto annuale):

Dipendenti n. 104 di cui DONNE N. 63 pari al 60,58%
 UOMINI N. 41 pari al 39,42% (compreso segretario)

Personale al 31/12/2021 (dati rilevati da tabella 1 del conto annuale):

Dipendenti n. 101 di cui DONNE N. 62 pari al 61,39%
 UOMINI N. 39 pari al 38,61% (compreso segretario)

Personale al 31/12/2022 (dati in possesso al 31/12/2022):

Dipendenti n. 105 di cui DONNE N. 64 pari al 60,95%
 UOMINI N. 41 pari al 39,05% (compreso segretario)

Risulta pertanto che la percentuale media di risorse umane occupate è del 60,97% per le donne e del 39,03% per gli uomini, dati che si dimostrano per lo più costanti nel tempo.

Tabella 1: categoria contrattuale

ANNO 2020 (dati rilevati da tabella 1 del conto annuale)	M	F	TOTALE
SEGREARIO	1		1
DIRIGENTI	1	2	3
CATEGORIA D	16	17	33
CATEGORIA C	14	31	45
CATEGORIA B (B1 e B3)	9	13	22
TOTALE	41	63	104

ANNO 2021 (dati rilevati da tabella 1 del conto annuale)	M	F	TOTALE
SEGREARIO	1		1
DIRIGENTI		2	2
CATEGORIA D	17	18	35
CATEGORIA C	13	30	43
CATEGORIA B (B1 e B3)	8	12	20

TOTALE	39	62	101
--------	----	----	-----

ANNO 2022 (dati in possesso al 31/12/2022)	M	F	TOTALE
SEGRETARIO	1		1
DIRIGENTI	1	2	3
CATEGORIA D	15	16	31
CATEGORIA C	15	33	48
CATEGORIA B (B1 e B3)	9	13	22
TOTALE	41	64	105

Tabella 2: tempo di lavoro

ANNO 2020 (dati rilevati da tabella 1 del conto annuale)	UOMI NI	DONN E	TOTALE
TEMPO PIENO	41	57	98
PART-TIME FINO 50%	0	1	1
PART-TIME OLTRE 50%	0	5	5
TOTALE	41	63	104

ANNO 2021 (dati rilevati da tabella 1 del conto annuale)	UOMI NI	DONN E	TOTALE
TEMPO PIENO	39	56	95
PART-TIME FINO 50%	0	1	1
PART-TIME OLTRE 50%	0	5	5
TOTALE	39	62	101

ANNO 2022 (dati in possesso al 31/12/2022)	UOMI NI	DONN E	TOTALE
TEMPO PIENO	41	58	99
PART-TIME FINO 50%	0	1	1
PART-TIME OLTRE 50%	0	5	5

TOTALE	41	64	105
--------	----	----	-----

Per una più specifica analisi del personale in servizio si rinvia alle tabelle della rilevazione del Conto Annuale pubblicati nel sito istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente.

La situazione organica, per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili (Posizioni Organizzative), è così rappresentata:

ANNO 2020 (dati in possesso al 31/12/2020)

Responsabili di Servizio – P.O.: DONNE N. 3 - UOMINI N. 5 TOTALE N. 8.

ANNO 2021 (dati in possesso al 31/12/2021)

Responsabili di Servizio – P.O.: DONNE N. 3 - UOMINI N. 4 TOTALE N. 7

ANNO 2022 (dati in possesso al 31/12/2022)

Responsabili di Servizio – P.O.: DONNE N. 3 - UOMINI N. 5 TOTALE N. 8

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma1, del D.Lgs. 198/2006.

Art. 4 - OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2023/2025, il Comune di San Mauro Torinese intende realizzare un Piano Azioni Positive volto a rafforzare i principi di uguaglianza sostanziale e di pieno rispetto delle pari opportunità, di cui alcuni già contenuti nel precedente Piano Azioni Positive 2020/2022 anche attraverso il consolidamento dei risultati raggiunti negli anni precedenti.

Obiettivi :

1 – Prevenire e rimuovere le discriminazioni

Garantire l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo, nelle procedure di reclutamento e nella gestione del personale relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

2 - Garantire forme di conciliazione tempi di vita-lavoro

Attuare le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con specifiche modalità in materia di flessibilità dell'orario di lavoro da concordare nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal

CCNL 16.11.2022.

Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali, maternità facoltativa, allattamento e ulteriori istituti che garantiscano la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità ;

Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;

Promuovere l'adozione di modelli organizzativi quali il lavoro agile, il lavoro da remoto, conciliando i bisogni dei dipendenti, garantendo comunque l'erogazione dei servizi alla cittadinanza .

3 - Valorizzare la formazione del personale e diffondere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità

Attivare percorsi formativi per permettere la crescita professionale dei dipendenti, approfondendo le proprie specifiche competenze necessarie per espletare l'attività lavorativa.

Diffondere la cultura delle pari opportunità attraverso lo strumento della formazione e/o evento formativo.

4 - Diffondere il benessere organizzativo e garantire la tutela dell'ambiente di lavoro

Diffondere il benessere organizzativo, inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno, elemento fondamentale per garantire la qualità dell'ambiente lavorativo del dipendente .

5 – Rafforzare le attività del Comitato Unico di garanzia (CUG)

Rafforzare le attività del CUG, anche se in fase di aggiornamento, per la diffusione di informazioni in materia di pari opportunità, della normativa e di eventuali iniziative con tutti gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione

Art. 5 – AZIONI

Obiettivo 1 - Prevenire e rimuovere le discriminazioni

Azione

Destinatari	Tutte/i dipendenti
Descrizione dell'intervento	Verificare l'applicazione delle norme, disposizioni di servizio e comportamenti che vietino qualsiasi discriminazione diretta e indiretta. Rispettare le normative di legge per le pari opportunità nelle procedure di

	reclutamento, nella redazione degli atti e nella nomina della commissioni di concorso
--	---

Obiettivo 2 - Garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Azione

Destinatari	Tutte/i dipendenti
Descrizione dell'intervento	Regolamentare con specifiche modalità la flessibilità dell'orario di lavoro e disciplinare il lavoro a distanza e il lavoro da remoto come da CCNL 2019-2021 – artt. 63-68

Obiettivo 3 - Valorizzare la formazione del personale e diffondere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità

Azione

Destinatari	Tutte/i dipendenti
Descrizione dell'intervento	Organizzare eventi e incontri formativi per sensibilizzare e diffondere la cultura delle pari opportunità, incrementare corsi formativi sulla materia e la relativa partecipazione dei destinatari. Implementazione la formazione dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi attinenti alle mansioni svolte, compresa la formazione specialistica, ampliando il numero di destinatari sfruttando la possibilità di utilizzare le piattaforme digitali.

Obiettivo 4 - Diffondere il benessere organizzativo e garantire la tutela dell'ambiente di lavoro

Azione

Destinatari	Tutte/i dipendenti
Descrizione dell'intervento	Favorire nella gestione del personale la comunicazione interna, la trasparenza nelle decisioni e nelle micro-azioni assunte quotidianamente, la partecipazione e la collaborazione tra dipendenti , garantire una gestione più collaborativa e

	partecipativa per rafforzarla motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.
Obiettivo 5 – Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia (CUG)	
Azione	
Destinatari	Tutte/i dipendenti
Descrizione dell'intervento	Utilizzare il canale informativo di intranet aziendale e gli altri strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione per la diffusione, promozione e verifica di iniziative per le materie di competenza.
Art. 6 - DURATA	
Il presente Piano ha durata triennale e comunque esplica i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano.	
Art. 7 – PUBBLICITÀ'	
Si rinvia alle disposizioni sulla pubblicità del PIAO.	

Città di San Mauro Torinese	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.3 Rischi corruttivi trasparenza	<p>e La sezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, in questo Comune.</p> <p>Negli enti locali <i>“Il titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione va individuato nel sindaco quale organo di indirizzo politico-amministrativo, salvo che il singolo comune, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, attribuisca detta funzione alla giunta o al consiglio”</i> (ANAC, <i>FAQ anticorruzione</i>, n. 3.4).</p> <p>Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo ente è il dott. Salvatore Mattia. Il Responsabile è stato designato con decreto del sindaco n. 3 del 5 gennaio 2022.</p> <p>Viene confermata la costituzione di un ufficio a diretto supporto del RPCT nel personale di categoria D appartenente al servizio contratti e al servizio Segreteria Generale e U.R.P., con mansioni specifiche ulteriori rispetto a quelle degli uffici di appartenenza.</p>

Tale ufficio opera sotto la direzione del RPCT per gli adempimenti da questo demandati in materia di prevenzione corruzione e trasparenza.

Inoltre i Dirigenti partecipano attivamente al ciclo di gestione del rischio, dalle analisi dei processi fino alla programmazione delle misure volte alla riduzione del rischio corruzione.

Con la delibera n. 831 del 3 agosto 2016 l'ANAC ha disposto che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC.

Nel Comune di San Mauro Torinese il soggetto responsabile (**RASA**) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante è il Dott. Alessandro VISENTIN, Dirigente del Settore Pianificazione e Gestione del Territorio, SUAP e Polizia Municipale (limitatamente alle competenze amministrative).

Gli **obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza** sono stati elaborati nel DUP e sono funzionali alla creazione di valore pubblico, come meglio precisato nell'apposita sezione del presente documento alla quale si fa rinvio. In particolare, è stato formulato un preciso obiettivo strategico al punto n. 10 che, per maggiore comodità, si riporta di seguito:

10. San Mauro come promotore dei principi di trasparenza e legalità a garanzia della fiducia dei cittadini

Le finalità primarie, nell'ambito dell'indirizzo strategico di amministrazione generale, sono l'efficacia e la trasparenza e la "buona amministrazione", in un'ottica trasversale che coinvolge tutta la struttura organizzativa dell'Ente. Una buona "governance" è definita come la capacità di raggiungere gli obiettivi politici dichiarati, in linea con i principi ed i valori dell'integrità, il rispetto della legge, la trasparenza, la responsabilità amministrativa, l'efficienza e l'efficacia. L'azione amministrativa deve ispirarsi a principi di trasparenza e legalità, per rinsaldare il patto di fiducia con i cittadini e garantire il rispetto delle regole.

Per favorire la realizzazione del valore pubblico di cui sopra, si ritiene di dover specificare in questa sede il perseguimento di ulteriori obiettivi strategici:

- Revisione e miglioramento della regolamentazione interna (con particolare riferimento al Regolamento degli uffici e dei servizi e al Codice di comportamento);
- Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi;
- Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità alle informazioni;
- Miglioramento del ciclo della performance;
- Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Analisi del contesto.

L'Autorità nazionale anticorruzione ha decretato che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture

territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Con il PNA 2022 si è precisato che, nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto. L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno ed interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della performance, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo.

Lo stesso PNA ha evidenziato che elementi e dati utili all'analisi del **contesto esterno** possono essere reperiti nel portale ANAC dedicato al progetto "*Misurazione del rischio di corruzione*".

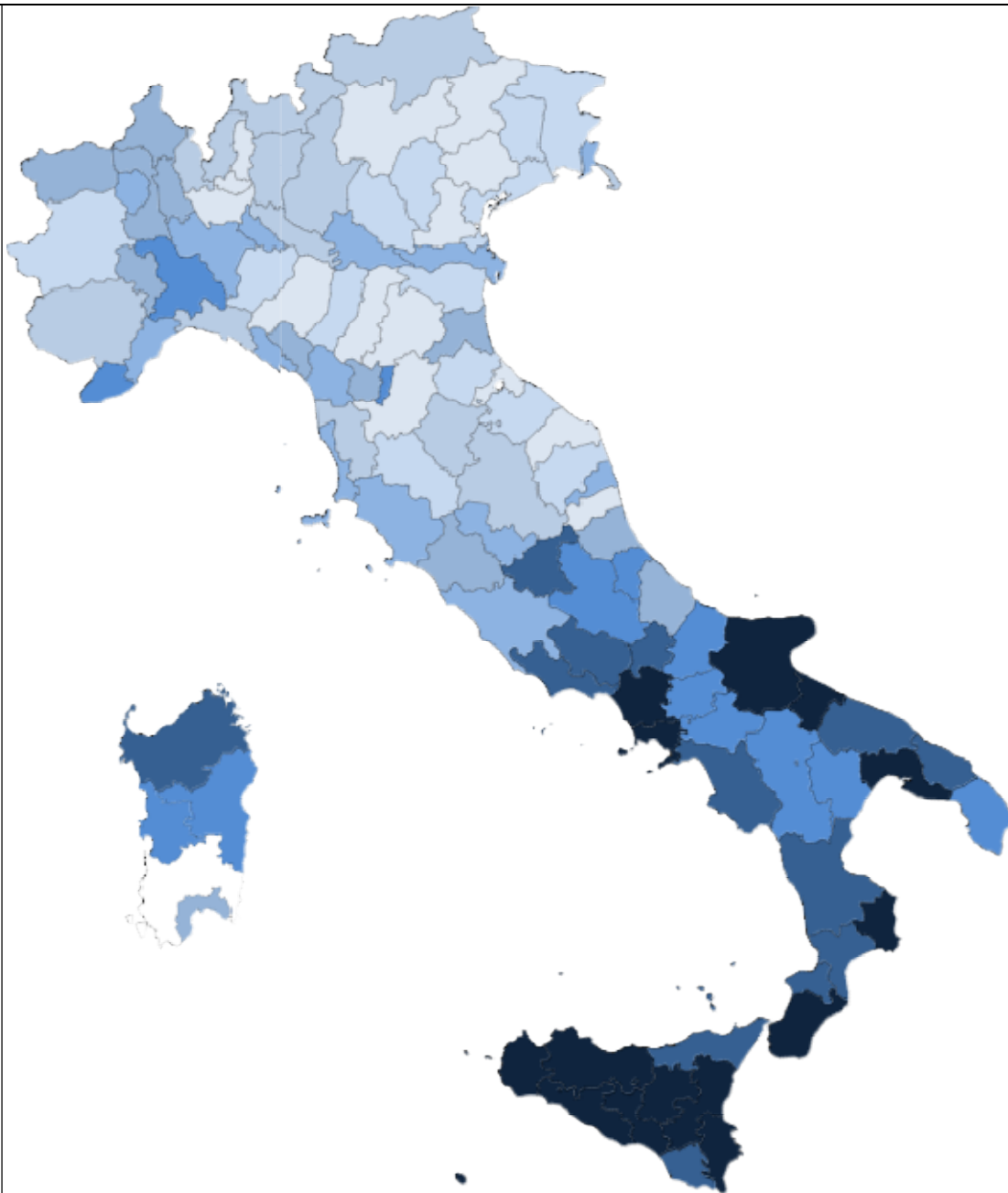
Il progetto Misurazione del rischio di corruzione rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati. Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d'allarme o delle red flags, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche.

Rinviando per una più puntuale analisi al sito dell'Anac, è utile in questa sede evidenziare alcuni dati utilizzando alcuni degli indicatori analizzati dal progetto.

Gli indicatori di contesto utilizzati sono quattro:

- Istruzione: tale dominio è costituito dalla media di tre indicatori (1. Diplomatici: numero degli iscritti in anagrafe di 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di II grado per 100 persone di 25-64 anni iscritte in anagrafe; 2. Laureati: numero degli iscritti in anagrafe di 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario per 100 persone di 30-34 anni iscritte in anagrafe; 3. NEET numero di iscritti in anagrafe di 15-29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione per 100 persone di 15-29 anni iscritte in anagrafe);
- Criminalità: esprime il rapporto tra i procedimenti penali rilevanti ai fini corruttivi e la popolazione residente;
- Economia e Territorio: fornisce informazioni in merito a Reddito pro capite (rapporto tra il reddito complessivo lordo delle famiglie e il numero totale di componenti; Occupazione (persone occupate su 100 iscritti all'anagrafe, nella fascia di età 20-64); Tasso di imprenditorialità (numero di imprese per 1.000 abitanti); Indice di attrattività (rapporto tra i flussi di individui che svolgono un'attività lavorativa o di studio in entrata, rispetto al totale degli individui attivi (in entrata, in uscita e residenti) nella provincia di residenza); Diffusione banda larga (percentuale delle unità immobiliari raggiunte dalla banda larga); Raccolta differenziata (percentuale dei rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata);
- Capitale sociale: rappresenta il grado di coscienza civile della società ricavato da diversi indicatori.

Nel seguente grafico è rappresentata la situazione nazionale valutata nell'annualità più recente disponibile (2017 per questi indicatori) sulla base dei quattro indicatori con indice di rischio da 1 (colore più chiaro) a 8 (colore più scuro): tanto più alto è il valore dell'indicatore tanto più alto è il grado di esposizione a rischio corruttivo. Come si vede dalla rappresentazione grafica, il valore della Provincia di Torino è pari a 2 e pertanto indica un livello di esposizione a rischio corruttivo basso.



Utili ai fini della valutazione dell'impatto del contesto esterno sono poi gli indicatori comunali sviluppati dal medesimo progetto. Gli indicatori esaminati sono i seguenti:

Rischio di contagio: l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".

Scioglimento per mafia: l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia.

Addensamento sotto soglia: l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Reddito imponibile pro capite: l'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico.

Popolazione residente al 1° gennaio: l'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Al 2019, il Comune di San Mauro presenta la seguente situazione:

Rischio di contagio: 4,2%

Scioglimento per mafia: NO

Addensamento sotto soglia: 0,6

Reddito imponibile pro capite: 17.917,90

Popolazione residente al 1° gennaio: 18.710

Per completare l'analisi del contesto esterno, occorre dare evidenza che, secondo le informazioni acquisite dal Responsabile del Corpo di Polizia Locale (prot. n. 8051/2023), non ci sono eventi corruttivi segnalati sul territorio. Si prende atto della nota presenza nel territorio (inteso in senso più ampio e che solo marginalmente ha coinvolto nello specifico questo Comune) di criminalità organizzata (in particolare l'associazione di tipo mafioso denominata "ndrangheta"). Le comunicazioni di notizia di reato sono invece per lo più incentrate in materia di edilizia e per fatti legati all'attività di polizia stradale oltre che a fenomeni di furti, vandalismo e spaccio di stupefacenti.

Nessun apporto è stato fornito dalla società civile nonostante l'avviso pubblicato sul sito in data 27.02.2023.

Valutazione di impatto del contesto interno.

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 della struttura.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'Ente, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi.

Per l'esame della struttura organizzativa si rinvia alla Sezione 3.1 del presente documento.

Il RPC segnala la carenza di alcune competenze all'interno della struttura che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Tali lacune possono essere solo parzialmente superate con processi di formazione che l'Ente dovrà programmare con particolare attenzione. Servirebbe altresì l'introduzione di nuove figure professionali già dotate della necessaria conoscenza tecnica. Si segnala altresì la carenza di una risorsa con competenze adeguate per seguire i processi della comunicazione istituzionale e della trasparenza.

Altro elemento che può favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi è rappresentato dall'assenza di una disciplina dettagliata dei ruoli e dei profili professionali. Proseguendo il percorso già avviato con la precedente programmazione, occorrerà pertanto intervenire nell'ottica del miglioramento continuo in ottica pluriennale.

Mappatura dei processi.

La mappatura dei processi è un modo "*razionale*" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Nel PTPCT approvato da questo Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 21/2020, i processi analizzati sono in totale 294, ma sono stati individuati con una metodologia non più conforme a quanto previsto dai più recenti PNA.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

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.

Gli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 individuano inoltre l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Il PNA suggerisce di “programmare adeguatamente l'attività di rilevazione dei processi individuando nel PTPCT tempi e responsabilità relative alla loro mappatura, in maniera tale da rendere possibile, con gradualità e tenendo conto delle risorse disponibili, il passaggio da soluzioni semplificate (es. elenco dei processi con descrizione solo parziale) a soluzioni più evolute (descrizione più analitica ed estesa)”.

Per tale motivo, nel PTPC 2022-2024, obiettivo prioritario del 2022 è stato pertanto la mappatura dei processi, muovendo da quelli indicati nel PEG al fine di pervenire entro la fine dell'esercizio ad una mappatura quanto più esaustiva possibile.

A seguito del lavoro svolto nel 2022, i processi sono stati quindi mappati come da allegato (**Allegato B_Anticorruzione**).

A questo punto occorre effettuare la **valutazione del rischio** che, secondo il PNA, è una “macro-fase” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene “identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)”.

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

A. L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i “*rischi di corruzione*” intesa nella più ampia accezione della legge 190/2012.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario:

- definire l'oggetto di analisi;
- utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi e può essere: l'intero processo o le singole attività che compongono ciascun processo.

Considerate le attività di mappatura dei processi appena sviluppate, si ritiene di partire dall'analisi dei processi per poi eventualmente procedere con approfondimenti delle attività ritenute più rilevanti.

Le tecniche di identificazione degli eventi corruttivi sono molteplici. Ad esempio:

- Le risultanze dell'analisi del contesto;

- Le risultanze della mappatura dei processi;
- L'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'ente o in realtà simili;
- Gli incontri col personale o altre forme di interazione;
- Le risultanze dell'attività di monitoraggio svolte dal RPCT o da altre strutture di controllo;
- Le segnalazioni pervenute;
- Le esemplificazioni eventualmente elaborate dall'Autorità per il comparto di riferimento;
- Il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni simili per tipologia e complessità organizzativa.

Nella stesura di questo si è tenuto conto del registro dei rischi standard predisposti per gli Enti locali, e, in particolare per i Comuni. Il registro potrà poi essere oggetto di revisione annuale sulla base delle tecniche sopra individuate.

L'identificazione degli eventi rischiosi conduce alla creazione di un "Registro o catalogo dei rischi" nel quale sono riportati gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione. Per ogni processo deve essere individuato almeno un evento rischioso.

Il catalogo è riportato nella scheda allegata "Mappatura dei processi" nella colonna G.

B. L'analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi:

- comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione;
- stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità propone i seguenti esempi:

1. assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Gli eventi rischiosi sono analizzati secondo i fattori abilitanti da indicare nella colonna I dell'allegato "Mappatura dei processi".

Individuati gli eventi rischiosi e analizzati gli stessi tramite i fattori abilitanti, bisogna poi stimare il rischio per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione.

La stima viene effettuata utilizzando i seguenti indicatori del livello di esposizione del processo al rischio corruzione:

1. *livello di interesse "esterno"*: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. *grado di discrezionalità del decisore interno*: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. *manifestazione di eventi corruttivi in passato*: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. *trasparenza/opacità del processo decisionale*: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. *grado di attuazione delle misure di trattamento*: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Per migliorare il processo di valutazione del rischio è necessario supportare l'analisi di tipo qualitativo con l'esame di dati statistici che possono essere utilizzati per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi.

Si ritiene utile utilizzare i dati:

- su precedenti giudiziari / procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti (in particolare per reati contro la P.A.);
- relativi a procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
- ricorsi amministrativi e giudiziari (in particolare in materia di contratti pubblici);
- le segnalazioni pervenute.

A tal fine tutti i Settori sono tenuti a dare tempestiva comunicazione dei suddetti dati al RPCT.

La misurazione del rischio avviene, applicando i suddetti indicatori, con autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo (sorretta, per quanto possibile e se disponibile da dati oggettivi).

La misurazione di ciascun indicatore di rischio viene effettuata applicando la seguente scala ordinale:

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B

Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+

Per l'indicatore n. 3 si ritiene di iniziare ad esaminare la situazione interna all'ente per cui la sigla corrispondente sarà indicata con "S" in caso di presenza di eventi corruttivi e "N" in caso di assenza.

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. Il valore complessivo, ottenuto utilizzando la medesima scala ordinale, ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile al processo.

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede predisposte sulla base del modello allegato, denominato "**Analisi dei rischi**" (**Allegato B_Anticorruzione**). Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi. L'indicatore finale è determinato in base alla frequenza delle valutazioni dei singoli indicatori. Eventuali scostamenti sono supportati da una chiara e sintetica motivazione esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede.

C. La ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

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

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

- le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio;
- le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del

livello di esposizione al rischio e “procedere in ordine via via decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un’esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

La ponderazione dei rischi effettuata ordinando i suddetti processi da quelli a più elevato rischio (A+) a quelli considerati meno rischiosi (B-).

Nel 2023 il CODIR sottoporrà ad approfondita analisi i processi classificati con livello di rischio A+ al fine di sottoporre all’Amministrazione le proposte di aggiornamento della presente sezione più funzionali alla riduzione del rischio.

Indicatore: report sottoscritto dal Codir con analisi e proposte di misure generali/specifiche.

Misure organizzative per il trattamento del rischio.

Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l’organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

Il PNA 2019 ha suggerito le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche":

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

Vengono di seguito indicate e programmate le **misure generali**.

Formazione in tema di anticorruzione

Il RPCT ha il compito di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in attività e materie esposte alla corruzione.

Ove possibile la formazione è strutturata su due livelli:

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

livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai 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.

Il bilancio di previsione annuale deve prevedere, mediante appositi stanziamenti, gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione.

Attuazione della misura: nel 2023 si ritiene necessario effettuare la formazione di carattere generale ai dipendenti neo assunti e dedicare particolare attenzione alla formazione specifica per i dipendenti interessati all'applicazione delle nuove norme in materia di appalti e contratti. Si demanda al Dirigente del Settore Servizi in Staff di provvedere con gli affidamenti necessari allo scopo.

Codice di comportamento dei dipendenti

Secondo il PNA, il PTPC reca le informazioni in merito a:

- ✓ adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- ✓ indicazione dei meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento;
- ✓ indicazione dell'ufficio competente a emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento.

Codice di comportamento dell'Ente.

Il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di San Mauro Torinese, che recepisce il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici richiamato dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e pubblicato sulla G.U. 4 giugno 2013 n. 129, è stato adottato con deliberazione dell'organo esecutivo n. 143 in data 16.12.2013, è stato pubblicato sul sito del Comune e ne è stata data informativa a tutti i dipendenti. Il Codice verrà consegnato ai neoassunti al momento dell'assunzione.

L'ANAC il 19/2/2020 ha licenziato le “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche” (deliberazione n. 177 del 19/2/2020).

Al Paragrafo 6, rubricato “Collegamenti del codice di comportamento con il PTPCT”, l'Autorità precisa che “tra le novità della disciplina sui codici di comportamento, una riguarda lo stretto collegamento che deve sussistere tra i codici e il PTPCT di ogni amministrazione”.

Secondo l'Autorità, oltre alle misure anticorruzione di “tipo oggettivo” del PTPCT, il legislatore dà spazio anche a quelle di “tipo soggettivo” che ricadono sul singolo funzionario nello svolgimento delle attività e che sono anche declinate nel codice di comportamento che l'amministrazione è tenuta ad adottare.

Ciò comporta che, nel definire le misure oggettive di prevenzione della corruzione, occorre parallelamente individuare i doveri di comportamento che possono contribuire, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle suddette misure.

Nell'adozione del codice di comportamento l'analisi dei comportamenti attesi deve essere effettuata considerando il diverso livello

di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, come individuato nel PTPCT. Il fine è quello di correlare, per quanto ritenuto opportuno, i doveri di comportamento dei dipendenti alle misure di prevenzione della corruzione previste nel piano medesimo.

Alla luce delle Linee Guida l'Amministrazione intende aggiornare il Codice di comportamento ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020.

Il procedimento è normato dall'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e sarà svolto nel corso dell'esercizio 2023.

Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento

Trova piena applicazione l'articolo 55-bis comma 3 del decreto legislativo 165/2001 e smi in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

Provvede l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'articolo 55-bis comma 4 del decreto legislativo 165/2001 e smi.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	EVENTUALI RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE
Le azioni sono indicate nel Codice di Comportamento comunale	Dipendenti, collaboratori e consulenti del Comune secondo le indicazioni del Codice di Comportamento	2023-2025 secondo le indicazioni del Codice	tutti	//
Aggiornamento codice di comportamento	RPCT e Dirigenti di settore	2023	tutti	//

Rotazione del personale

Rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione

Come precisato nel PNA, l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione di decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e di situazioni ambientali potenzialmente foriere di risposte illegali o improntate a collusione.

In questo Comune:

- a livello dirigenziale va segnalato che il 50% degli incarichi è attribuito solo dal 2022 (Segretario Generale e incarico ex art. 110 Tuel). Per le altre 2 posizioni dirigenziali si pone invece un problema di continuità degli incarichi che però sono collegati ad una specializzazione di competenze che non può essere ovviata nel breve periodo, ma che si risolverà comunque in un arco temporale non lungo;
- a livello di Posizioni Organizzative/Incarichi di Elevata Qualificazione, posto che, per disposizione contrattuale, gli incarichi conferiti proseguono fino alla naturale scadenza, nel 2023 occorrerà aggiornare il sistema di pesatura di tali incarichi e, a seguire, effettuare una riflessione organizzativa in vista degli incarichi da conferire per il 2024;
- a livello di incarichi conferiti al restante personale, particolare attenzione sarà dedicata alla contrattazione integrativa per la definizione dei criteri incentivanti e alle conseguenti misure organizzative.

Rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per fatti di natura corruttiva

In base all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, D.Lgs. n. 165/2001 occorre provvedere, con atto motivato, alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, in relazione alle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva l'amministrazione:

- per i Responsabili di Settore – titolari di Posizione Organizzativa, procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere;
- per il personale di comparto procede all'assegnazione ad altro servizio, nei limiti di compatibilità con le mansioni richiedibili;

Trattandosi di fattispecie di rilievo penalistico, in applicazione del principio di legalità, la misura si intende applicabile limitatamente alle ipotesi in cui il procedimento penale o disciplinare riguardi i reati di corruzione.

Con la delibera n. 215/2019, cui si fa rinvio per ogni approfondimento, l'ANAC ha fornito alcune indicazioni in merito:

- all'identificazione dei reati presupposto da tenere in conto ai fini dell'adozione della misura;
- al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	EVENTUALI RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE
---------------	------------------------------	---------------------------------	-----------------------------	--

Revoca dell'incarico e/o assegnazione ad altro servizio nei casi esaminati	- Dirigente del Settore interessato in merito alla Posizione Organizzativa coinvolta - Segretario comunale in relazione ai dipendenti del comparto	2023-2025	Tutti	//
--	---	-----------	-------	----

Misure di disciplina del Conflitto di interessi

L'art. 6 del DPR 62/2013 ad oggetto il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" prevede puntuali disposizioni finalizzate a prevenire l'insorgenza di conflitti di interesse nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dai singoli dipendenti. Il successivo art. 7 contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del potenziale conflitto di interessi.

Obbligo di astensione e comunicazione. Ai sensi dell'art.6-bis della legge sul procedimento amministrativo il dipendente deve astenersi dal compiere atti nei quali egli versi in conflitto di interesse, segnalando immediatamente al proprio responsabile tale situazione. In materia di contratti pubblici gli obblighi di astensione e comunicazione sono dettati dall'art. 42 del D.Lgs. n. 50 del 2016 al quale si fa rinvio.

Il dirigente del settore, ovvero il segretario, per il caso di conflitto dei dirigenti, il sindaco per il caso di conflitto del segretario, provvede in merito anche disponendo la sostituzione del funzionario per l'atto o il procedimento in esame.

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi va fatta anche ai fini del conferimento di incarichi a consulenti. Vi provvede direttamente il Dirigente del Settore interessato.

Disciplina degli incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali vietati ai dipendenti

La concentrazione di incarichi conferiti dall'amministrazione e, dunque, di potere decisionale in capo ad un unico soggetto (dirigente o funzionario) aumenta il rischio che l'attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati impropri. Inoltre, può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse, che possono costituire a loro volta sintomo di fattori corruttivi.

La legge n. 190/2012 ha stabilito che, attraverso intese da raggiungere in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni Enti Locali si sarebbero dovuti definire gli adempimenti per l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici di cui all'art. 53, comma 3 bis, D.Lgs. n. 165/2001.

In base all'Intesa siglata dalla Conferenza Unificata il 24 luglio 2013 è stato costituito un tavolo tecnico presso il Dipartimento della

Funzione Pubblica per analizzare le criticità e stabilire i criteri che possano costituire un punto di riferimento per le Regioni e gli Enti Locali.

A chiusura dei lavori del tavolo tecnico, a cui hanno partecipato il Dipartimento della funzione pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, avviato ad ottobre 2013 in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013, è stato formalmente approvato il documento contenente "*Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti*". Obiettivo del documento è quello di supportare le amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti e di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 175 del 27.12.2017 sono stati recepiti tali criteri modificando il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. L'attuale regolamento, nel testo modificato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 147 del 22.09.2021, contiene la disciplina della materia all'art. 29 senza più far riferimento ai suddetti criteri che rimangono comunque validi.

Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei capi V e VI del D.Lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi capi.

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Attraverso lo svolgimento di determinate attività o funzioni possono essere precostituite situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarichi dirigenziali (attraverso accordi corruttivi per conseguire il vantaggio in maniera illecita).

Inoltre, in caso di condanna penale, anche non definitiva, per determinate categorie di reati il legislatore ha ritenuto, in via precauzionale, di evitare che al soggetto nei cui confronti la sentenza sia stata pronunciata possano essere conferiti incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice.

Tali rischi possono essere contrastati attraverso la puntuale applicazione delle disposizioni del decreto legislativo n. 39/2013 ed in particolare dell'articolo 20 rubricato "*dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*".

Attuazione della misura: La dichiarazione che attesta l'inesistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità dovrà essere preventiva e accompagnata da una elencazione (o da un curriculum dettagliato) di tutti gli incarichi ricevuti negli ultimi 5 anni, nonché dalle condanne penali ricevute (o dichiarazione di assenza di condanne). Tutte le dichiarazioni vengono trasmesse al Settore Servizi in Staff per i controlli di competenza. All'insorgere della causa di incompatibilità o inconferibilità, il soggetto interessato ne dà subito notizia al Dirigente competente (o al RPCT se trattasi di Dirigente) che provvederà ad adottare gli atti di competenza.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53, del decreto legislativo 165/2001, con un nuovo comma (16-ter) per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituersi 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.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni (...) non possono 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è 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."*

Ai fini dell'attuazione della misura si dispone che:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Nei contratti sarà inserita apposita clausola di vincolo.

Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

La legge 190/2012 ha introdotto una nuova norma (art. 35 bis D.Lgs. 165/2001) volta ad evitare la presenza di soggetti nei cui confronti sia stata pronunciata sentenza, anche non definitiva, di condanna o sentenza di applicazione della pena su richiesta per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione) all'interno di organi amministrativi cui sono affidati peculiari poteri decisionali.

Tali soggetti:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono 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.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla norma in commento, l'ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incarico.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	EVENTUALI RISORSE ECONOMICHE E NECESSARIE
Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici - Verifica della veridicità di tutte le dichiarazioni	Dirigente del Settore interessato alla formazione della commissione	2023-2025 All'atto della formazione della commissione	- acquisizione e progressione del personale; - contratti pubblici; - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	//
Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative per personale assegnato ad unità organizzative	Dirigenti di Settore	2023-2025 All'atto dell'assegnazione all'unità organizzativa	- acquisizione e progressione del personale; - contratti pubblici;	//

<p>preposte alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati</p> <p>- Verifica della veridicità di tutte le dichiarazioni</p>			<p>- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p> <p>- gestione di risorse finanziarie</p>	
<p>Comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione della pronuncia nei propri confronti di sentenza di condanna prevista dalla suddetta norma</p>	<p>Personale assegnato ad unità organizzative preposte alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici</p>	<p>2023-2025 tempestivamente</p>	<p>- acquisizione e progressione del personale;</p> <p>- contratti pubblici;</p> <p>- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p> <p>- gestione di risorse finanziarie</p>	<p>//</p>

Tutela del soggetto che segnala illeciti (*whistleblowing*)

L'istituto introdotto con l'articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, mira ad accordare al whistleblower le seguenti garanzie:

- ✓ la tutela dell'anonimato;
- ✓ il divieto di discriminazione;
- ✓ la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

La materia è stata recentemente oggetto di revisione normativa con il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023. Questo Comune dovrà pertanto adeguarsi alla nuova disciplina e, a tal fine, è previsto apposito obiettivo gestionale al quale si fa rinvio.

Nelle more della nuova disciplina comunale, si rappresenta che la segnalazione può essere effettuata:

- tramite canale diretto con il RPCT presso la casella istituzionale del Segretario Generale (attuale RPCT);
- all'ANAC: seguendo le indicazioni contenute all'url <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Patti di integrità

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'AVCP con determinazione 4/2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione 4/2012 l'AVCP precisa che *"mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)".*

Attuazione della misura: l'Ente non ha elaborato un patto d'integrità. La misura non è sostenibile nel 2023 in quanto l'Ente è impegnato nell'aggiornamento degli strumenti di programmazione (sezioni del presente Piao, come ad esempio quelli legati alla Performance, e all'acquisizione e aggiornamento dei relativi dati; sistema di valutazione, ecc.). Tali operazioni sono notevolmente complesse, ma sono ritenute prioritarie quali strumenti di gestione, con risvolti importanti anche nella materia della prevenzione della corruzione.

Altre misure generali:

- **Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali**

Con il D.L. n. 5 del 2012 (convertito con legge n. 5/2012) e con il D.L. n. 83 del 2012 (convertito con legge n. 134/2012) sono state

apportate rilevanti modifiche alla legge n. 241 del 1990 in relazione alla disciplina del termine di conclusione del procedimento attraverso la previsione di un potere sostitutivo per il caso di inerzia del funzionario responsabile.

Il Segretario comunale è il soggetto cui è attribuito il potere sostitutivo in caso di inerzia.

Il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

Anche la legge n. 190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerata l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini previsti da leggi o regolamenti per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate.

Attuazione della misura: i Dirigenti di Settore, entro il 15 gennaio di ogni anno, trasmettono al RPCT un report sul rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi relativi al Settore di competenza.

- Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni

La legge n. 190/2012 (art. 1, comma 9) stabilisce che, attraverso le disposizioni del PTPC, debba essere garantita l'esigenza di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	EVENTUALI RISORSE ECONOMICHE E NECESSARIE
Inserimento nei modelli di richiesta di provvedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici della sussistenza di eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti	Dirigenti di Settore	2023-2025	Aree di rischio	//

dell'amministrazione del servizio interessato				
---	--	--	--	--

- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

In conformità al PNA, l'ente intende attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il presente PTCP e alle connesse misure.

PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza dell'azione amministrativa è garantita tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione” (art. 2 decreto legislativo 33/2013).

Con la deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 l'ANAC ha fornito le prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016.

In tale documento viene individuato come contenuto necessario del Piano anticorruzione:

- l'indicazione degli obiettivi strategici in materia di trasparenza;
- l'indicazione dei nominativi/responsabili di posizione cui spetta la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Per gli obiettivi strategici si fa rinvio a quanto descritto nell'apposita sezione del presente Piao.

In merito al secondo aspetto (pubblicazioni nella **sezione Amministrazione Trasparente**) si rinvia all'apposita tabella in allegato. (**Allegato B_Anticorruzione**)

L'articolo 43 comma 3 del decreto legislativo 33/2013 prevede che *“i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”*.

Al fine di garantire l'attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 33/2013 e la realizzazione degli obiettivi del presente Programma attraverso il *“regolare flusso delle informazioni”*, si specifica quanto segue:

Uffici preposti alla gestione del sito

Ogni Settore è incaricato della trasmissione dei dati secondo quanto riportato in tabella, sotto la vigilanza del Servizio Segreteria generale. La pubblicazione dei dati diversi da quelli automatizzati avviene a cura del RPCT a mezzo del personale di supporto.

Struttura delle informazioni

La Tabella allegata al decreto legislativo 33/2013 disciplina la *struttura delle informazioni sui siti istituzionali* delle Pubbliche Amministrazioni.

Il legislatore ha organizzato in *sotto-sezioni di primo e di secondo livello* le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web.

Le schede allegate sono state aggiornate come da prospetto allegato alla citata deliberazione ANAC n.1310/2016.

La sezione «Amministrazione trasparente» è organizzata in modo che cliccando sull'identificativo di una sotto-sezione sia possibile accedere ai contenuti della sotto-sezione stessa, o all'interno della stessa pagina «Amministrazione trasparente» o in una pagina specifica relativa alla sotto- sezione.

Nel caso in cui sia necessario pubblicare nella sezione «Amministrazione trasparente» informazioni, documenti o dati che sono già pubblicati in altre parti del sito, è possibile inserire, all'interno della sezione «Amministrazione trasparente», un collegamento ipertestuale ai contenuti stessi, in modo da evitare duplicazione di informazioni all'interno del sito dell'amministrazione.

L'utente deve comunque poter accedere ai contenuti di interesse dalla sezione «Amministrazione trasparente» senza dover effettuare operazioni aggiuntive.

Tempestività di aggiornamento

I tempi di pubblicazione dei dati e dei documenti sono quelli indicati nel D.Lgs. n. 33/2013, con i relativi tempi di aggiornamento indicati dall'ANAC.

Ogni dato e documento pubblicato deve riportare la data di aggiornamento da cui calcolare la decorrenza dei termini di pubblicazione.

Ove non siano previsti specificamente termini diversi e fatti salvi gli eventuali aggiornamenti normativi o i chiarimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, nelle more della definizione dei flussi informativi e delle procedure operative, si applicano per l'aggiornamento delle pubblicazioni le disposizioni sotto indicate, in analogia a quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, L. 241/90, in relazione al termine di conclusione del procedimento amministrativo.

- Quando è prescritto l'aggiornamento “tempestivo” dei dati, ai sensi dell'art. 8 D. Lgs. 33/2013, la pubblicazione avviene nei trenta giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.
- Se è prescritto l'aggiornamento “trimestrale” o “semestrale”, la pubblicazione è effettuata nei trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre.
- In relazione agli adempimenti con cadenza “annuale”, la pubblicazione avviene nel termine di trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'amministrazione sulla base di specifiche disposizioni normative.

Limiti alla trasparenza – riservatezza / privacy

La necessità di garantire la massima trasparenza negli atti dell'amministrazione e nella comunicazione istituzionale deve anche armonizzarsi con la salvaguardia dei principi della privacy, attualmente disciplinato dal reg UE 679/2013, dal D.Lgs. 196/03 come modificato dal dlgs 101/2019. Si richiama in proposito, lo stesso D.Lgs. 33/2013 modificato dal D.Lgs 97/2016, che all'art.4, sancisce che la realizzazione della trasparenza pubblica deve avvenire nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali, richiamando anche i limiti alla diffusione e all'accesso di informazioni presenti in altra normativa nazionale ed europea.

Sarà cura di ciascun responsabile del procedimento, sotto la vigilanza del responsabile dell'atto finale, che provvederà ad adottare tutti gli accorgimenti necessari per limitare l'uso di dati personali a quanto necessario, pertinente e non sovrabbondante, nonché ad adottare ogni accorgimento utile per omettere o rendere anonimo il dato pubblicato.

Si individuano le seguenti modalità, in ordine dal maggiore al minore, per rendere anonimi gli atti: nella stesura dell'atto finale dovranno essere utilizzati i seguenti accorgimenti al fine di minimizzare la pubblicazione di dati personali non pertinenti o non necessari:

- indicare il numero di protocollo che contiene il dato personale "particolare" (sensibile o giudiziario);
- allegazione "riservata" del documento che contiene dati personali utili all'ufficio, ma di cui non è necessaria la pubblicazione;
- omessa pubblicazione all'albo pretorio del documento contenente dati personali non necessari;
- predisposizione degli atti da pubblicare con parti "omesse" nel documento in copia per la pubblicazione.

Sistema di monitoraggio interno sull'attuazione del programma

Il RPCT svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, verificando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione/O.I.V., all'Autorità nazionale anticorruzione e all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Servizio di Segreteria fornisce il supporto necessario monitorando il rispetto degli obblighi di trasmissione dati da parte dei vari Settori.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 e dal presente programma, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come disciplinato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal regolamento comunale sui controlli interni.

Accesso civico

L'accesso civico, in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016, si declina in due tipologie:

- **l'accesso civico relativo a documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria** da parte della pubblica amministrazione, esercitato ai sensi dell'**art. 5, comma 1**, del D.Lgs. 33/2013: è il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, nei casi in cui l'Amministrazione ne abbia omesso la pubblicazione o abbia effettuato una pubblicazione parziale sul proprio sito web

istituzionale. La richiesta di accesso va presentata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Segretario Generale. A tal fine è possibile utilizzare il modulo per l'accesso civico ai sensi dell'art. 5 comma 1.

- **l'accesso civico relativo a documenti, informazioni o dati non oggetto di pubblicazione obbligatoria (c.d. accesso generalizzato)** da parte della pubblica amministrazione, esercitato ai sensi dell'**art. 5, comma 2**, del D.Lgs. 33/2013: è il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione. La richiesta di accesso va presentata al Comune di San Mauro Torinese per essere poi gestita dal settore competente. A tal fine è possibile utilizzare il modulo per l'accesso civico ai sensi dell'art. 5 comma 2.

I moduli sono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente – sotto sezione Altri contenuti.

L'esercizio del diritto di cui ai citati commi 1 e 2 non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione. Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Fatti salvi i casi di pubblicazione obbligatoria, ove siano individuati controinteressati all'accoglimento della richiesta di accesso, la stessa sarà ai medesimi notificata ai fini della eventuale loro opposizione.

Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati.

In caso di accoglimento, l'amministrazione provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti, ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente decreto, a pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di diniego totale o parziale o mancata risposta nel termine, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide entro 20 giorni ovvero, sentito se del caso il Garante per la protezione dei dati personali, che si deve pronunciare entro 10 giorni dalla richiesta.

Avverso la decisione dell'amministrazione competente o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo di cui al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Il richiedente può altresì presentare ricorso al difensore civico competente per ambito territoriale.

Nei casi di accoglimento della richiesta di accesso, il controinteressato può presentare richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e presentare ricorso al difensore civico competente per ambito territoriale.

L'ANAC, con la delibera n. 1309 del 28 dicembre, ha adottato le Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, co. 2, del D.Lgs. n. 33/2013.

Gli uffici avranno quindi cura di seguirne le indicazioni nell'applicazione dell'istituto in oggetto.

Il registro degli accessi civici è tenuto a cura del Servizio di Segreteria e vi sono annotati: data, oggetto ed esito della richiesta.

L'Ufficio protocollo trasmetterà per conoscenza al Servizio Segreteria le richieste di accesso civico e accesso civico generalizzato pervenute. I Dirigenti di Settore avranno cura di trasmettere tempestivamente l'esito del procedimento al fine del conseguente aggiornamento del registro.

Le altre iniziative di comunicazione della trasparenza

Il sito web dell'Ente, a cui si aggiunge il sito Facebook istituzionale, è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'Amministrazione garantisce un'informazione aggiornata, trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese, altri soggetti pubblici, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolidando dunque l'immagine istituzionale. Il sito sarà oggetto di revisione a seguito dell'applicazione delle Misure PNRR legate alla transizione digitale.

L'Amministrazione, peraltro, ha adempiuto al dettato normativo di cui alla Legge n. 69/2009 in tema di pubblicità legale attraverso l'adozione di un **albo pretorio on line** esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella "home page" del sito istituzionale. L'Ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata. Sul sito sono infatti riportati gli indirizzi PEC e, nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative, sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché il recapito telefonico.

Per quanto concerne gli altri strumenti della trasparenza, si segnala che il Comune continua ad avvalersi, oltre che del sito internet istituzionale e del profilo Facebook istituzionale, delle pubblicazioni a mezzo stampa mediante manifesti, locandine e brochures informative, dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico e di pubblicazioni sulla stampa locale e nazionale. È stata inoltre approvata l'iniziativa "Più Comune per tutti" con l'obiettivo di rafforzare la comunicazione istituzionale anche con strumenti analogici per quell'utenza ancora poco incline al digitale.

Monitoraggio.

L'attività di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione, anche in vista degli aggiornamenti annuali e di eventuali rimodulazioni del PTPC, è coordinata dal responsabile della prevenzione della corruzione ed attuata dal Comitato dei Dirigenti.

I Dirigenti relazionano sull'attuazione del Piano ogniqualvolta ne siano richiesti dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione dà conto dello stato di attuazione del Piano e delle misure assegnategli attraverso la redazione, entro il 15 dicembre, della relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano medesimo e riferisce sull'attività svolta ogniqualvolta lo ritenga opportuno o l'organo di indirizzo politico ne faccia richiesta.

In ragione della connessione tra PTPC e obiettivi del ciclo della Performance, l'attività di monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano è altresì effettuata in occasione delle verifiche periodiche inerenti il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano delle Risorse e degli Obiettivi.

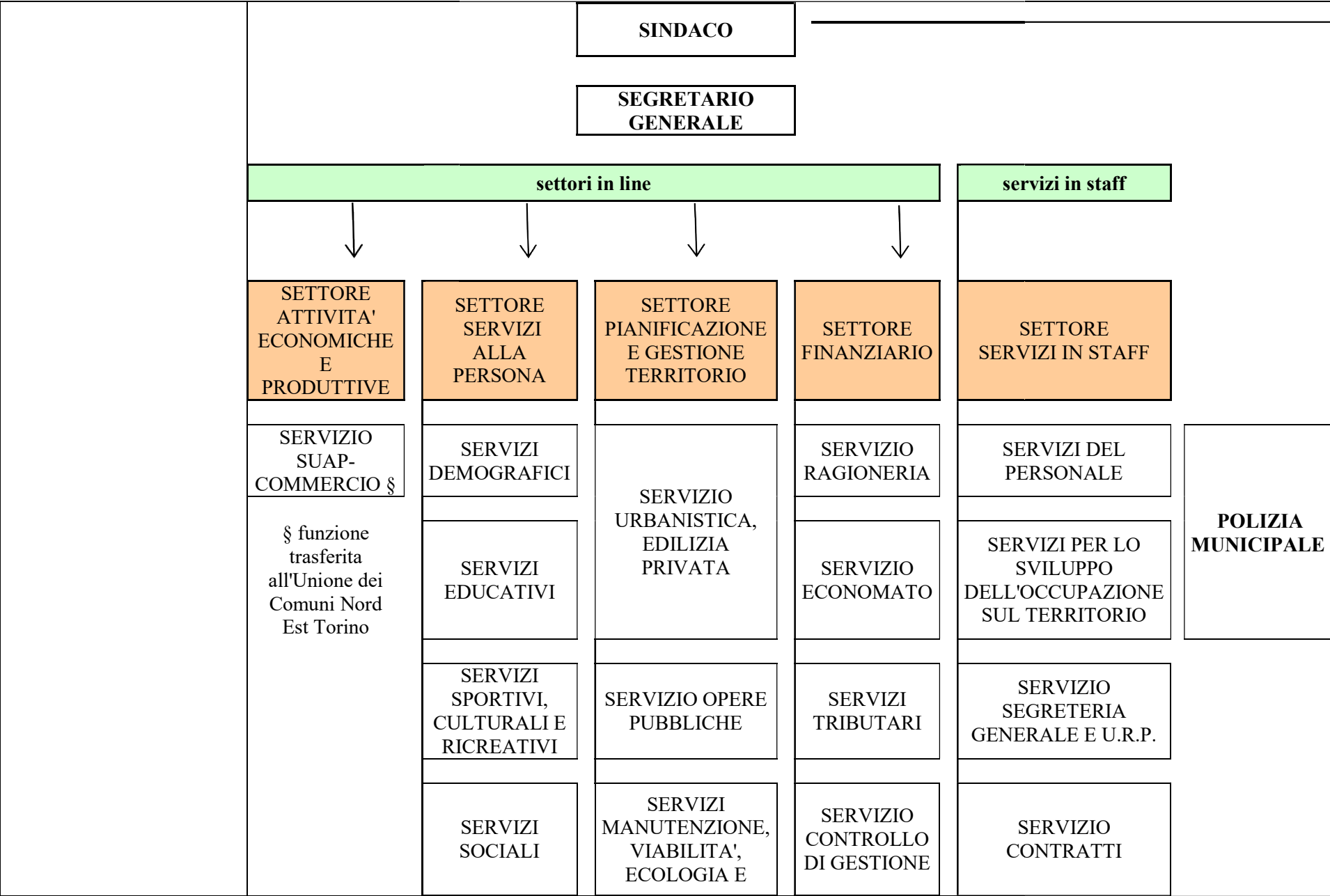
L'attività di monitoraggio è altresì attuata attraverso il sistema dei controlli interni e, in particolare, attraverso le operazioni di controllo successivo di regolarità amministrativa. A tal fine, in sede di controllo successivo, è predisposta una scheda sintetica nella quale relazionare lo stato di attuazione delle misure.

L'attività di controllo è infine garantita anche attraverso la relazione annuale che il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo relativamente ai procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

In sede di aggiornamento del Piano triennale il Comitato dei Dirigenti provvede, anche sulla base del monitoraggio, al riesame della funzionalità del sistema di gestione del rischio.

Comune di San Mauro Torinese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	<p>Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la struttura del Comune si articola in Settori e Servizi.</p> <p>I Settori sono unità organizzative dotate di:</p> <ul style="list-style-type: none">a) omogeneità funzionale, con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste e alla tipologia di domanda servita;b) autonomia funzionale rispetto all'attività degli altri Settori della struttura organizzativa. <p>Il Settore è la struttura organizzativa di massima dimensione aggregante servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta dal Dirigente.</p> <p>I Servizi sono le unità organizzative in cui si articolano i Settori, dotate di autonomia operativa e caratterizzate da prodotti/servizi omogenei chiaramente identificabili.</p> <p>Ogni Servizio può essere ulteriormente ripartito in Uffici.</p> <p>Si seguito viene rappresentato l'Organigramma approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 90 del 05.06.2019, come modificato con successiva deliberazione n. 124 del 24.07.2019:</p>



SINDACO

SEGRETARIO
GENERALE

settori in line

servizi in staff

SETTORE
ATTIVITA'
ECONOMICHE
E
PRODUTTIVE

SETTORE
SERVIZI
ALLA
PERSONA

SETTORE
PIANIFICAZIONE
E GESTIONE
TERRITORIO

SETTORE
FINANZIARIO

SETTORE
SERVIZI IN STAFF

SERVIZIO
SUAP-
COMMERCIO §

SERVIZI
DEMOGRAFICI

SERVIZIO
URBANISTICA,
EDILIZIA
PRIVATA

SERVIZIO
RAGIONERIA

SERVIZI DEL
PERSONALE

§ funzione
trasferita
all'Unione dei
Comuni Nord
Est Torino

SERVIZI
EDUCATIVI

SERVIZIO
ECONOMATO

SERVIZI PER LO
SVILUPPO
DELL'OCCUPAZIONE
SUL TERRITORIO

**POLIZIA
MUNICIPALE**

SERVIZI
SPORTIVI,
CULTURALI E
RICREATIVI

SERVIZIO OPERE
PUBBLICHE

SERVIZI
TRIBUTARI

SERVIZIO
SEGRETERIA
GENERALE E U.R.P.

SERVIZI
SOCIALI

SERVIZI
MANUTENZIONE,
VIABILITA',
ECOLOGIA E

SERVIZIO
CONTROLLO
DI GESTIONE

SERVIZIO
CONTRATTI

AMBIENTE

SERVIZIO
PATRIMONIO

SERVIZIO MESSI
COMUNALI

SERVIZIO
PROTEZIONE
CIVILE

CENTRO
ELABORAZIONE
DATI

SERVIZI
INFORMATICI E
TECNOLOGICI

SERVIZIO
COMUNICAZIONE E
TRASPARENZA

Sono previste **n. 4 posizioni dirigenziali**:

- Il Settore Servizi alla Persona è affidato ad un dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato;
- Il Settore Finanziario è affidato ad un dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato;
- Il Settore Servizi in Staff è affidato al Segretario Generale;
- I Settori SUAP (per le parti non demandate all'Unione dei Comuni), Pianificazione e Gestione del Territorio, Polizia municipale (limitatamente alle competenze amministrative tassativamente ascrivibili alla dirigenza) sono affidati ad un Dirigente con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267 del 2000.

Nella struttura sono poi previste le **Posizioni Organizzative**, come da Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 15.05.2019.

Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un Settore/Servizio, istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di San Mauro Torinese che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta P.O. di Struttura);

b) "svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum" (detta P.O. di Alta Professionalità).

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.

Ai titolari di posizione organizzativa possono essere delegate funzioni dirigenziali, nonché l'adozione di atti e provvedimenti amministrativi a rilevanza esterna. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali a rilevanza esterna.

La Giunta comunale individua ed istituisce le posizioni organizzative presso ciascun Settore con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 76 del 15.05.2019 e successiva n. 90 del 05.06.2019, si è disposto di individuare ed istituire le sottoelencate Posizioni Organizzative, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (tipologia A):

Settore	Posizione Organizzativa
Servizi alla Persona	Servizi educativi
Servizi alla Persona	Servizi demografici
Settore attività economiche e produttive	Servizio suap-commercio
Pianificazione e Gestione del territorio	Servizio Manutenzione e viabilità
Pianificazione e Gestione del territorio	Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata
Finanziario	Servizio ragioneria
Servizi in Staff	Servizi del personale
Polizia Municipale	Comando corpo polizia municipale

Si segnala che, in sede di graduazione delle posizioni organizzative, l'OIV ha potuto solamente stimare il parametro della complessità dell'incarico sulla base delle indicazioni del Segretario Generale, nelle more della mappatura dei procedimenti e dei carichi di lavoro; attività che non risultano ad oggi effettuate e di cui si segnala l'urgenza.

Il CCNL 16.11.2022 ha introdotto una nuova disciplina prevedendo, in sostituzione delle Posizioni Organizzative, gli Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) descritti dal contratto come posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale; posizioni individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.

L'art. 13 del CCNL cit. detta poi una disciplina transitoria prevedendo che *“Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo, sono in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.”*.

Ad accessione della P.O. Polizia Municipale, la cui scadenza è prevista nel 2024, tutte le altre Posizioni Organizzative scadranno al 31.12.2023.

Il Segretario Generale, con Determinazione n. 7836 del 06.03.2019 ha dettato, tra le altre misure, le disposizioni per la nomina dei **Responsabili dei Servizi** e gli indirizzi operativi per eventuale delega di atti finali (in particolare liquidazioni, ordinativi e ordinanze). I Responsabili dei Servizi corrispondono ai Servizi individuati nell'Organigramma come sopra definito ed hanno il compito di sovrintendere all'organizzazione del lavoro del personale assegnato al servizio, secondo le indicazioni del Dirigente. Gli atti di gestione del personale e i poteri del privato datore di lavoro restano in capo al dirigente il quale li esercita tenendo conto della funzione di coordinamento e direzione affidata al responsabile di servizio. Possono essere delegati al responsabile del servizio gli atti di coordinamento del personale addetto al servizio funzionali al perseguimento degli obiettivi gestionali indicati dal dirigente.

Con il medesimo provvedimento del Segretario Generale si impartiscono disposizioni in merito alla nomina del **Responsabile del Procedimento** (indirizzando verso la coincidenza con il Responsabile del Servizio) e si definiscono i criteri per la delega di atti finali (con particolare riferimento agli atti di liquidazione, buoni d'ordine e ordinanze dirigenziali in materia di viabilità ordinaria o conseguenti alla esecuzione o attuazione di atti amministrativi già adottati dall'amministrazione).

Come sopra indicato, secondo il Regolamento comunale ogni Servizio può essere ulteriormente ripartito in **Uffici**. L'art. 6 del medesimo regolamento dispone che l'istituzione, la modifica e la soppressione di Settori e/o Servizi avviene con atto della Giunta comunale. Nulla è disposto invece in merito alla procedura di articolazione dei Servizi in Uffici che avviene pertanto con Determinazione dirigenziale.

Con Determinazione del Dirigente del Settore Servizi alla Persona n. 145 del 12.03.2019, sono stati individuati, nell'ambito dei Servizi Sportivi, culturali e ricreativi i seguenti Uffici :

- Biblioteca
- Ufficio Informagiovani e politiche giovanili
- Ufficio Cultura, sport e gemellaggio
- Centro Multimediale

rinviano a separati e successivi provvedimenti per l'individuazione e nomina dei relativi Responsabili.

Con Determinazione del Dirigente del Settore Pianificazione e Gestione del Territorio n. 484 del 25.07.2019, sono stati individuati, nell'ambito del Servizio Manutenzione Viabilità, Ecologia e Ambiente gli uffici:

- Ufficio Manutenzione Viabilità e Trasporti
- Ufficio Ecologia e Ambiente

e nell'ambito del Servizio Urbanistica, Edilizia Privata gli uffici:

- Ufficio Edilizia Privata
- Ufficio Urbanistica;

rinviano a separati e successivi provvedimenti per l'individuazione e nomina dei relativi Responsabili.

<p>3.2 Organizzazione lavoro agile</p>	<p>del Il Comune di San Mauro Torinese promuove lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente; • ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità; • facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale; • sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente. <p>Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022, al Titolo VI, disciplina il lavoro a distanza, nelle forme di Lavoro Agile di cui alla citata Legge n. 81/2017 (artt. 63-67) e lavoro da remoto (artt. 68-70), con contestuale disapplicazione delle precedenti disposizioni contrattuali in materia di Telelavoro.</p> <p>Nel rispetto delle relazioni sindacali previste per questo istituto, con deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 19 aprile 2023, è stato approvato il Regolamento sul lavoro a distanza.</p> <p>Si fa pertanto rinvio a detto Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza in questo Ente, nelle due forme previste: lavoro agile e lavoro da remoto.</p> <p>Il Regolamento rinvia al PIAO per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'individuazione dei processi e delle attività che è possibile svolgere a distanza, sulla base dei criteri indicati nel medesimo Regolamento; • la durata degli Accordi di lavoro a distanza; • il numero massimo di giornate in cui è possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza su base mensile. <p>Per quanto riguarda il primo punto, il CODIR ha sviluppato la mappatura dei processi, individuando quelli per i quali è consentita la prestazione lavorativa in modalità a distanza. Si rinvia sul punto alla mappatura allegata (Allegato C_Lavoro a distanza).</p> <p>In merito alla durata degli Accordi di lavoro da stipulare con i dipendenti che ne facciano richiesta, si ritiene, per questa prima annualità di stabilire la durata di un anno.</p> <p>Sempre in considerazione del carattere innovativo della presente disciplina, si ritiene di individuare in massimo n. 4 le giornate nelle quali può essere resa la prestazione lavorativa in modalità a distanza su base mensile. Per esigenze di carattere eccezionale funzionali a garantire la continuità dell'erogazione dei servizi, debitamente circostanziate dal Dirigente competente e approvate dal Segretario Generale, è possibile estendere tale numero, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dalla Contrattazione collettiva.</p>
---	---

Comune di San Mauro Torinese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE			
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente.</p> <p>La consistenza del personale al 31.12.2022 è di n. 105 unità di personale di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - N. 102 dipendenti a tempo indeterminato; - N. 2 dirigenti a tempo indeterminato; - N. 1 dirigente a tempo determinato ex art. 110 TUEL. <p>Il nuovo CCNL ha modificato il sistema di classificazione del personale che non è più inquadrato per categorie (D, C, ecc.) ma per aree. In particolare l'art.12 ha disposto che <i>“Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Area degli Operatori;</i> • <i>Area degli Operatori esperti;</i> • <i>Area degli Istruttori;</i> • <i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.”.</i> <p>Con Deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 27.03.2023, rinviando a successivo atto l'individuazione dei nuovi profili professionali, è stata approvata la tabella di trasposizione nel sistema di classificazione applicata a questo Ente.</p> <p>I 102 dipendenti risultano inquadrati come da tabella seguente:</p>			
n° Dipendenti	VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023		NUOVO INQUADRAMENTO DAL 01/04/2023	
	Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
3	B1 di accesso	Operaio Specializzato		Operaio Specializzato
1	B1 di accesso	Operatore polivalente (equiparato Applicato)	Operatori Esperti	Operatore polivalente (equiparato Applicato)

	1	B1di cacesso	Cuoco -addetto Servizi Educativi		Cuoco -addetto Servizi Educativi	
	5	B1-B2	Cuoco -addetto Servizi Educativi		Cuoco -addetto Servizi Educativi	
	2	B1-B2	Operaio Specializzato		Operaio Specializzato	
	1	B1-B3	Applicato		Applicato	
	4	B1-B3	Cuoco -addetto Servizi Educativi		Cuoco -addetto Servizi Educativi	
	1	B1-B3	Messo Notificatore		Messo Notificatore	
	1	B1-B4	Cuoco -addetto Servizi Educativi		Cuoco -addetto Servizi Educativi	
	1	B3 di accesso	Capocuoco		Capocuoco	
	1	B3- B6	Collaboratore amm/messo notificatore		Collaboratore amm/messo notificatore	
	1	B3- B6	Collaboratore tecnico/amm		Collaboratore tecnico/amm	
	4	C-C1	Agente Polizia Municipale	Istruttori	Agente Polizia Municipale	
	1	C-C1	Educatrice Asilo Nido		Educatrice Asilo Nido	
	8	C-C1	Istruttore Amministrativo		Istruttore Amministrativo	
	1	C-C1	Istruttore Tecnico		Istruttore Tecnico	
	1	C-C1	Istruttore Bibliotecario		Istruttore Bibliotecario	
	3	C1-C2	Agente Polizia Municipale		Agente Polizia Municipale	
	2	C1-C2	Educatrice Asilo Nido		Educatrice Asilo Nido	
	5	C1-C2	Istruttore Amministrativo		Istruttore Amministrativo	
	1	C1-C2	Istruttore Tecnico		Istruttore Tecnico	
	1	C1-C3	Agente Polizia Municipale		Agente Polizia Municipale	
	1	C1-C3	Educatrice Asilo Nido		Educatrice Asilo Nido	
	5	C1-C3	Istruttore Amministrativo		Istruttore Amministrativo	
	4	C1-C4	Agente Polizia Municipale		Agente Polizia Municipale	
	2	C1-C4	Educatrice Asilo Nido		Educatrice Asilo Nido	
	6	C1-C4	Istruttore Amministrativo		Istruttore Amministrativo	
	3	C1-C5	Istruttore Amministrativo		Istruttore Amministrativo	
	1	C1-C6	Istruttore Amministrativo		Istruttore Amministrativo	
	2	D-D1	Istruttore Direttivo Amm.vo		Funzionari e dell'Elevata	Istruttore Direttivo Amm.vo
	2	D-D1	Istruttore Direttivo Tecnico			Istruttore Direttivo Tecnico

1	D-D1	Istruttore Direttivo Bibliotecario	Qualificazione	Istruttore Direttivo Bibliotecario
3	D1-D2	Istruttore Direttivo Tecnico		Istruttore Direttivo Tecnico
6	D1-D2	Istruttore Direttivo Amm.vo		Istruttore Direttivo Amm.vo
1	D1-D2	Ispettore Polizia Municipale		Ispettore Polizia Municipale
2	D1-D3	Ispettore Polizia Municipale		Ispettore Polizia Municipale
3	D1-D3	Istruttore Direttivo Amm.vo		Istruttore Direttivo Amm.vo
1	D1-D3	Istruttore Direttivo Tecnico		Istruttore Direttivo Tecnico
1	D1-D4	Istruttore Direttivo Tecnico		Istruttore Direttivo Tecnico
4	D1-D4	Istruttore Direttivo Amm.vo		Istruttore Direttivo Amm.vo
1	D1-D4	Funzionario Amministrativo		Funzionario Amministrativo
1	D1-D4	Funzionario Tecnico		Funzionario Tecnico
1	D1-D5	Istruttore Direttivo Amm.vo		Istruttore Direttivo Amm.vo
1	D1-D5	Funzionario Amministrativo		Funzionario Amministrativo
1	D1-D6	Funzionario Amministrativo		Funzionario Amministrativo

Programmazione strategica delle risorse umane.

a. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

La nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno. Come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Per tracciare un quadro complessivo del sistema di regole e vincoli riguardanti le spese di personale è necessario fare riferimento all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 (legge Finanziaria per il 2007), come riscritto dall'art. 14 comma 7 del D.L.78/2010 (convertito in legge 122/2010) e dall'art.16 del D.L. 113/2016, che individua le azioni affinché sia possibile garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, azioni che possono essere modulate dagli enti territoriali "nell'ambito della propria autonomia" e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche attraverso l'accorpamento di uffici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Il comma 557-quater, in parti colare, dispone che “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti, assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (2011-2013) .

Per il Comune di San Mauro Torinese tale valore è pari ad euro **3.867.964,26**.

Nell'ambito di tale indicatore di spesa massima potenziale è possibile coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La spesa prevista a bilancio si mantiene contenuta entro il suddetto limite, come si evince dal prospetto seguente:

PREVISIONI 2023	
VERIFICA SPESA DI PERSONALE ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	

DESCRIZIONE	PREVISIONE 2023
Retribuzioni e oneri stanziamenti competenza MACROAGGREGATO 101	4.580.387,00
FPV entrata riferito a MACROAGGREGATO 101 (sottratto)	204.352,00
FPV spesa riferito a MACROAGGREGATO 101 (aggiunto)	215.430,00
IRAP MACROAGGREGATO 102 (pdc 1.02.01.01)	260.551,00
FPV entrata riferito a MACROAGGREGATO 102 (sottratto)	10.836,00
FPV spesa riferito a MACROAGGREGATO 102 (aggiunto)	11.606,00
ALTRE SPESE MACRO 103	
Buoni pasto (previsti nel macro 101)	
Formazione (corsi cap 590/1)	9.500,00
Formazione (poligono PL cap 2200)	2.500,00
ALTRE SPESE MACRO 109	
Rimborso spesa a altri enti di personale in comando (cap 731)	5.400,00
	-
TOTALE SPESA LORDA	4.870.186,00

DEDUZIONI MACRO 101	
Incidenza annuale rinnovi contrattuali	881.605,23
fondo accantonamento x rinnovi contrattuali (cap 9183)	25.000,00
servizi polizia locale con finanziamento da privati -retribuzioni	5.000,00
servizi polizia locale con finanziamento da privati - contributi	1.277,00
matrimoni con finanziamento da privati - retribuzioni	1.200,00
matrimoni con finanziamento da privati - contributi	307,00
rilevazione censimento - compensi	5.000,00
rilevazione censimento - contributi	446,00
incentivi funzioni tecniche - compensi	55.327,00
incentivi funzioni tecniche -contributi	13.168,00
Categorie Protette	24.036,00
Fondo Perseo	5.038,00
DEDUZIONI MACRO 102	
IRAP categorie protette	1.486,00
IRAP rilevazione censimento	160,00
IRAP straordinario consultazioni elettorali	1.530,00
servizi polizia locale finanzia privati - irap	425,00
matrimoni finanz privati - irap	102,00
incentivi funzioni tecniche - irap	4.703,00
DEDUZIONI MACRO 103	
Formazione (corsi e PL)	11.500,00
RIMBORSI	
Rimborso comando da altro ente	33.000,00
Rimborso da UNIONE personale comandato (quota contratto decentrato a carico del bilancio UNIONE)	-
Straordinari PL progetto scuole	6.737,00
Straordinario consultazioni elettorali - compensi	18.000,00

Straordinario consultazioni elettorali - contributi	4.598,00
TOTALE DEDUZIONI CIRCOLARE MEF E CORTE DEI CONTI	1.099.645,23
spesa per assunzioni PTFP - annualità 2020 non rilevanti ex art. 7 Decreto 17/03/2020	-
TOTALE SPESA PERSONALE NETTA	3.770.540,77
MEDIA DEL TRIENNIO 2011 2013	3.846.216,43
DIFFERENZA	- 75.675,66
TOTALE SPESA PERSONALE FIGURATIVA UNIONE	20.219,00
TOTALE SPESA NETTA + QUOTA FIGURATIVA UNIONE	3.790.759,77
MEDIA DEL TRIENNIO 2011 2013 CON FIGURATIVA UNIONE	3.867.964,26
DIFFERENZA (CON QUOTA FIGURATIVA UNIONE)	- 77.204,49

Per il calcolo della capacità assunzionale occorre poi fare riferimento all'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 che consente le assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale ultima disposizione è divenuta operativa a seguito di apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, con il quale sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto

valore soglia. Il citato decreto, emanato il 17 marzo 2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni con decorrenza dal 20.04.2020.

Secondo le nuove norme in materia di assunzioni:

- il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra 10.000 e 59.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di San Mauro Torinese) è pari al 27%;
- i Comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia secondo la seguente tabella:

2020	2021	2022	2023	2024
9%	16%	19%	21%	22%

- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296 del 2006;
- per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra.

Si dà atto che:

- dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2022) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 24,80 %;
- essendo tale valore inferiore al 27% è possibile incrementare la spesa di personale secondo le percentuali indicate nella suddetta tabella;
- il Comune di San Mauro Torinese dispone di resti assunzionali pari ad **euro 29.692,15**.

Il tutto come dimostrato dal seguente prospetto:

COMUNE DI	SAN MAURO TORINESE	
ANNO	2023	rendiconto 2022
POPOLAZIONE (abitanti)	18.762	al 31/12/2020
CLASSE	F	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata

	VALORE SOGLIA	27,00%	nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
	SPESA PERSONALE	€ 4.359.297,35	
	MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 17.577.346,62	
	RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	24,80%	
	CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 386.586,24	
	% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	21,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
	MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	€ 840.670,86	
	Resti assunzionali	€ 29.692,15	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
	TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 386.586,24	

**RIDUZIONE
PERSONALE
ENTRO IL 2025**

NO

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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

Fino al 31.12.2024 è possibile incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 del DM 17.03.2020 (per il 2023 pari a 21%). Quindi:

spesa di personale anno 2018	€ 4.003.194,56
Incremento tabella 2	€ 840.670,86
totale	€ 4.843.865,42

Tuttavia tale incremento deve essere contenuto entro il valore soglia previsto dall'art. 4, comma 1 del medesimo DM (rapporto delle spese del personale e della media delle entrate correnti dell'ultimo rendiconto approvato pari al 27%): euro 4.745.883,59.

Sulla base di quanto sopra e dei valori espressi nella suddetta tabella, emerge il rispetto della capacità assunzionale come di seguito meglio precisato:

spesa di personale anno 2022	€ 4.359.297,35
incremento per capacità assunzionale	€ 386.586,24
Incremento totale consentito anno 2023	€ 4.745.883,59
totale spesa di personale anno 2023	€ 4.591.465,00
Capacità assunzionale residua	€ 154.418,59

Tanto detto per il personale a tempo indeterminato, va poi segnalato il limite alla spesa per lavoro flessibile stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010: gli Enti in regola con il limite di spesa del personale di cui al comma 557, art. 1 L. 296/06 possono procedere a forme di lavoro flessibile entro il 100% della spesa sostenuta complessivamente per le stesse finalità nel 2009.

Per il Comune di San Mauro Torinese tale valore è pari ad **euro 38.677,00**.

Si dà inoltre atto del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della capacità di assumere. In particolare:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconto, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla BDAP entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente ottempera alla certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c) del D.L. 66/2014, convertito in legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3 bis del D.L. 185/2008, convertito in legge 2/2009;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art. 243 del D.LGS. 267/2000.

b. Stima del trend delle cessazioni

A legislazione vigente e sulla base delle informazioni in possesso dell'Ente sono previste le seguenti cessazioni:

Anno 2023:

- N. 1 Istruttore Amministrativo (dal 1° febbraio);
- N. 1 Agente di Polizia municipale (dal 1° marzo);
- N. 2 cuochi (uno dal 30 aprile e uno in autunno);
- N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo (dal 1° novembre).

Anno 2024:

- N. 1 Istruttore Amministrativo (dal 1° giugno);

Anno 2025:

- Nessuna cessazione stimata.

c. Stima dell'evoluzione dei bisogni

Occorre in primo luogo sostituire quei profili professionali che si rendono necessari per garantire la continuità dei servizi. In quest'ottica saranno pertanto da assumere n. 2 cuochi. Parimenti si rende necessario mantenere un numero adeguato di istruttori amministrativi che possano fornire il necessario apporto agli uffici per l'istruttoria dei processi assegnati. Il Servizio di Vigilanza necessita di apporti sempre più qualificati per cui si ritiene di sostituire l'Agente di Polizia municipale con un profilo professionale inquadrato nell'Area dei Funzionari. Utilizzando le capacità assunzionali a disposizione dell'Ente, si intende poi acquisire anche un nuovo Funzionario da assegnare al Settore Pianificazione e Gestione del Territorio. Infine, occorre riprogrammare l'assunzione già autorizzata con il Piano Triennale 2022/2024 non andata a buon fine: a seguito della dismissione del centralino telefonico, si era disposto di sostituire il profilo professionale del centralinista con quello di un Istruttore Direttivo Informatico (quota riserva disabili). In questa sede si ritiene più opportuno coprire tale quota di riserva attraverso un nuovo Istruttore Amministrativo

Contabile.

Va segnalato che è in corso una discussione sulla riorganizzazione delle funzioni SUAP/Commercio che sono esternalizzate all'Unione Net. Solo a seguito della definizione del nuovo assetto potranno essere stimati i bisogni assunzionali/formativi in questo Servizio. Si renderà pertanto necessario un aggiornamento della presente Sezione.

Si rinvia inoltre a successivi atti la programmazione della copertura del fabbisogno per gli anni 2024 e 2025.

Strategie di copertura del fabbisogno.

La copertura del fabbisogno di personale deve avvenire entro i limiti finanziari sopra espressi e che derivano sostanzialmente dalla capacità assunzionale ricavata dalle cessazioni di personale, con l'eventuale incremento della spesa di personale consentito agli Enti virtuosi sulla base della tabella sopra esposta.

Di seguito sono meglio espressi i valori finanziari delle cessazioni rappresentati sulla base degli stipendi tabellari delle nuove Aree indicati nella Tabella G del CCNL 16.11.2022:

da precedente Piano triennale	Valori finanziari
n. 1 Istruttore Direttivo Informatico	Euro 23.212,35

Cessazioni 2023	Valori finanziari
n. 1 Istruttore Amministrativo	Euro 21.392,87
n. 1 Agente di Polizia municipale	Euro 21.392,87
n. 2 cuochi	Euro 38.069,02
n. 1 Istruttore Direttivo	Euro 23.212,35

Totale	Euro 127.279,46
---------------	------------------------

Sulla base di tale capacità finanziaria, si esprime la seguente programmazione con indicazione delle relative modalità di copertura.

Profilo professionale	Valore Finanziario	Modalità di copertura
n. 1 Cuoco (Area Operatori Esperti)	Euro 19.034,51	Collocamento obbligatorio (procedura autorizzata ed effettuata con precedente Piano e sulla base delle regole in vigore)

		prima dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale)
n. 1 Cuoco (Area Operatori Esperti)	Euro 19.034,51	Concorso
n. 1 Funzionario dell'Area Vigilanza	Euro 23.212,35	Mobilità volontaria
n. 1 Funzionario Tecnico	Euro 23.212,35	Mobilità volontaria
n. 2 Istruttori Amministrativo contabile (di cui n. 1 quota riserva disabili)	Euro 42.785,74	Concorso

Totale costo	Euro 127.279,46
---------------------	------------------------

La programmazione delle assunzioni previste nel 2023 ha pertanto valore finanziario neutro. Rimane fermo quanto sopra esposto in materia dei futuri sviluppi legati alla gestione del SUAP/Commercio.

Progressioni tra aree

Il CCNL 16.11.2022 ha previsto due modalità di progressione tra le aree:

- Procedura ordinaria: disciplinata dall'art. 15 del CCNL e dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;
- Procedura in deroga: disciplinata dall'art. 13 del CCNL attivabile entro il termine del 31 dicembre 2025 e rivolta ai dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del medesimo contratto. Tali progressioni sono attivabili mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL in questione. Per il Comune di San Mauro Torinese tale valore è pari ad euro 14.736,49.

L'Amministrazione intende avvalersi, nel 2023, di tale seconda procedura al fine di valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate dai propri dipendenti.

Le procedure saranno attivate per i seguenti profili professionali:

Profilo Professionale	Servizio di destinazione	Differenziale stipendiale (al netto degli oneri)
Funzionario Amministrativo (ex cat. D)	Servizio Segreteria	Euro 1.971,10
Funzionario dell'Area Vigilanza (ex cat. D)	Servizio Controllo del Territorio	Euro 1.971,10
Funzionario Amministrativo contabile	Settore Finanziario	Euro 1.971,10

(ex cat. D)		
Istruttore Amministrativo (ex cat. C)	Servizi demografici	Euro 2.554,89
Tot.		Euro 8.468,19

Nelle more di una più precisa definizione dei profili professionali, si avrà cura di precisare nel Regolamento e nei relativi bandi di procedura, i requisiti e le esperienze da valorizzare in considerazione delle necessità dei Servizi di destinazione.

Strategie di formazione del personale.

Per quanto concerne le linee programmatiche in tema di formazione del personale si rinvia in primo luogo alla misura di formazione in materia di Anticorruzione di cui alla sezione 2.3 del presente Piano.

Le risorse destinate alla formazione saranno poi principalmente destinate all'aggiornamento delle competenze richieste dall'approvazione del nuovo codice degli appalti nonché allo sviluppo delle competenze digitali in vista dell'attuazione delle misure del PNRR legate alla transizione digitale.

Nel corso dell'esercizio si verificherà inoltre la possibilità di predisporre percorsi formativi specifici volti allo sviluppo delle competenze manageriali, con particolare riferimento alla Dirigenza e al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

I suddetti percorsi formativi dovranno essere programmati con garanzia della più ampia partecipazione possibile e nel rispetto dei principi di pari opportunità esplicitati nell'apposita sezione del PIAO.

Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

In relazione alle esigenze funzionali di questo Ente, si dà atto che non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Comune di San Mauro Torinese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. MONITORAGGIO	<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none">• secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;• secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;• su base triennale dall'Organismo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.