



CITTÀ DI CHIVASSO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI
CHIVASSO
2023-2025



Indice

Introduzione	pag.3
Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione	pag.10
Sezione 2 Valore pubblico, Performance e Anticorruzione-	
Sottosezione 2.1 Valore Pubblico	pag.12
Sottosezione 2.2 Performance	pag.32
Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	pag.52
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano-	
Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa	pag.138
Sezione 3.2 Organizzazione lavoro agile	pag.142
Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	pag.145
Sezione 4: Monitoraggio del PIAO e soddisfazione degli utenti	pag.171

Introduzione

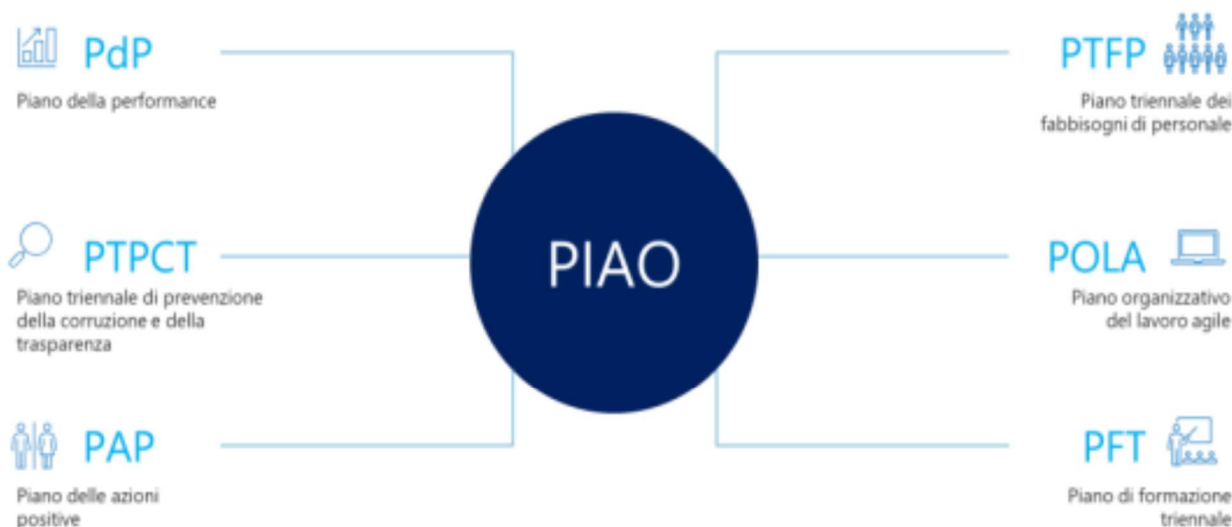
Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, il cosiddetto [“Decreto Reclutamento”](#) convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In particolare, l'art.6 del decreto legge n.80/21 stabilisce che *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, con più di cinquanta dipendenti, adottano il Piano integrato di attività e organizzazione”*.

Si stabilisce quindi di riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: valore pubblico, performance, anticorruzione e risorse umane.

Altri passaggi fondamentali nella definizione del PIAO sono stati il decreto del Dipartimento della Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre e ufficialmente in vigore il 22 settembre, che ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, nonché il DPR 81/2022 del 24/06/2022, entrato in vigore il 15/07/2022, in cui si individuano gli adempimenti assorbiti dal PIAO, ovvero:

- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP);
- Piano della Formazione.



Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

Sezione 1: *Scheda anagrafica dell'amministrazione:* riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2: *Valore Pubblico, performance e anticorruzione:* ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico b) Performance c) Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3: *Organizzazione e capitale umano:* ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa b) organizzazione del lavoro agile c) piano triennale dei fabbisogni;

Sezione 4: *Monitoraggio:* indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

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

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce inoltre le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi.

Struttura del PIAO

SEZIONE 1 ANAGRAFICA E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

01. Anagrafica dell'ente

in questa sottosezione sono riportati i principali dati anagrafici relativi all'Amministrazione comunale

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

01. Valore Pubblico

la sottosezione individua gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, a partire dalle politiche e dagli indirizzi e strategici dell'ente;

02. Performance

in questa sottosezione sono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; la sottosezione è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, tra le altre cose:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere -piano azioni positive

03. Rischi corruttivi e trasparenza

la sottosezione è predisposta dal RCPT sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. 190/2012. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel PNA, negli atti di regolazione adottati dall'ANAC, del d.lgs 33/2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la mappatura dei processi sensibili
- 2) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti
- 3) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio
- 4) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
- 5) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.

01. Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la normativa vigente nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, nonché la relativa disciplina. In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

02. Piano triennale dei fabbisogni di personale

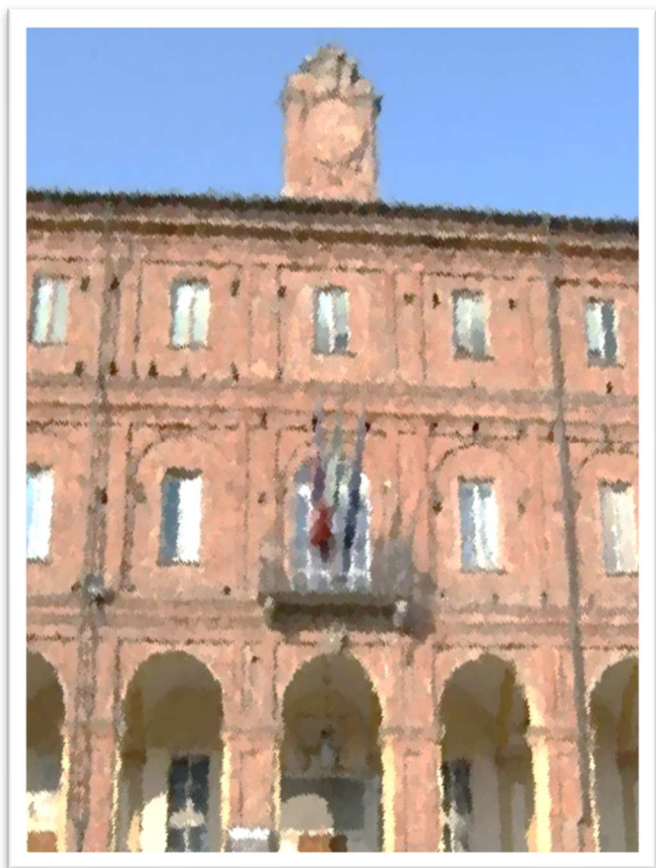
Gli elementi della sottosezione sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- Formazione del personale
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Rotazione

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

In questa sottosezione sono indicati le modalità, tempistiche e strumenti di monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni del Piao

SEZIONE 1

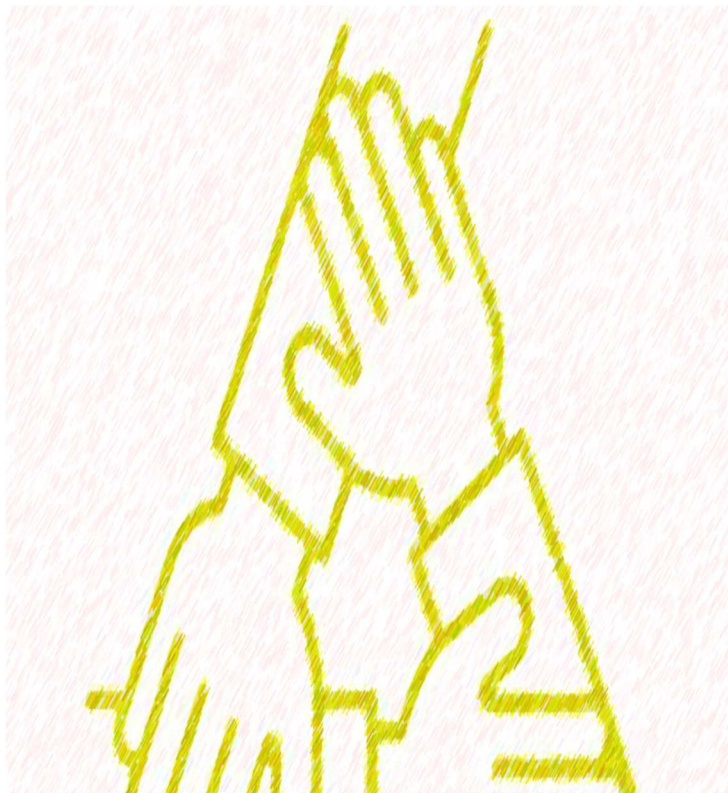


Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione Ente	Comune di Chivasso
Indirizzo	P.za Gen.le C.A. Dalla Chiesa 8, 10034 Chivasso (TO)
Telefono/Fax	01191151- 011 9112989
Indirizzo mail	protocollo@comune.chivasso.to.it
PEC	protocollo@pec.comune.chivasso.to.it
Codice Fiscale	82500150014
Partita IVA	01739830014
Sindaco	Claudio Castello
Segretario Comunale	Giuseppina De Biase
Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Giuseppina De Biase
Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	Roberta Colavitto
Responsabile per la protezione dei dati personali (RPD)	Paolo Tiberi (SI.net Servizi Informativi s.r.l)
Natura Giuridica	Comune
Sito web istituzionale	https://www.comune.chivasso.to.it/it
N. dipendenti al 31/12/22	135

SEZIONE 2



**Valore Pubblico,
Performance e
Anticorruzione**

Sezione 2 Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione 2.1 Valore Pubblico

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di *obiettivi generali e specifici*, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la *piena accessibilità, fisica e digitale*, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare*, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.
- 4) gli *obiettivi di valore pubblico* generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Il concetto di valore pubblico trova una prima definizione ufficiale in un documento del 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica con il significato di “migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder”.

Lo stesso concetto viene poi ripreso nel PNA del 2019 dove si parla di “Orizzonte del valore pubblico” inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni.

Possiamo quindi definire il **Valore Pubblico** con una nozione ampia ovvero 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 che deriva dall'azione *dei diversi soggetti pubblici* che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

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.

Non si fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse).

In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale). Le esperienze di questi ultimi decenni (in cui si è passati da comportamenti totalmente orientati al consenso sociale a comportamenti caratterizzati da un'economicità spinta, i tagli alla spesa pubblica) danno evidenza al fatto che la generazione di Valore Pubblico si realizzi grazie a un mix equilibrato di economicità e socialità, in cui si ponga una forte attenzione al fattore ambientale e alle modalità con cui la PA riesce a gestire le proprie risorse.

In quest'ottica, anche la *Performance* e i relativi obiettivi specifici previsti, ovvero gli *obiettivi di semplificazione, digitalizzazione, di qualità dei servizi, legati alla piena accessibilità dell'amministrazione e alle pari opportunità*, dovranno essere specificatamente programmati in modo funzionale alle **strategie di creazione del Valore Pubblico**.

Allo stesso modo, la *prevenzione della corruzione* è dimensione del Valore Pubblico e rivolta alla sua creazione, avendo natura trasversale a tutte le attività indirizzate alla realizzazione della missione istituzionale di un ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, quindi, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.


Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del *processo di gestione del rischio*; anche i *controlli interni* presenti negli enti concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del Valore Pubblico ma sono esse stesse produttive di Valore Pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano

economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

Nella stessa ottica si pongono le *misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo* che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Processo di creazione del Valore Pubblico

PERFORMANCE		
		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI) e OBIETTIVI SPECIFICI	Dirigenti P.O. Personale	PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE/ OB. SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE, QUALITA', PIENA ACCESSIBILITA', PARI OPPORTUNITA'



VALORE PUBBLICO		
		
VISIONE STRATEGICA	Sindaco e Giunta	Programma di Mandato
OBIETTIVI STRATEGICI	Sindaco e Giunta	D.U.P. (SeS) Missioni
OBIETTIVI OPERATIVI	Sindaco e Giunta	D.U.P. (SeO) Programmi



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Dirigenti P.O. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	Dirigenti P.O. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Il percorso verso gli obiettivi di Valore Pubblico

Il Valore Pubblico necessita di progettazione: non può essere il frutto di una contingenza fortunata o casuale, ma il risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente progettato, governato e controllato.

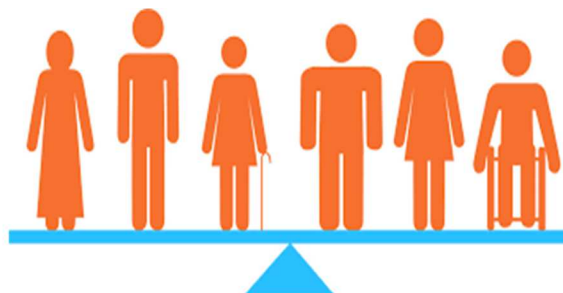
Il Valore Pubblico è quindi posto al centro della programmazione strategica in quanto in grado di orientare le scelte e i modi di realizzazione delle politiche dell'ente.

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

L'elemento principale da cui prende spunto il processo di creazione del Valore Pubblico, può quindi essere individuato nella definizione delle *linee programmatiche* (approvate con Delibera di Consiglio Comunale n. 65 del 10/11/22); dal programma di mandato del Sindaco sono stati individuati 8 **indirizzi strategici**, che definiscono le linee di intervento prioritarie che l'Amministrazione intende attuare durante il mandato politico e che sono graficamente riportate nello schema seguente.



Legalità e contrasto alle mafie



Sostegno dei diritti civili, integrazione e pari opportunità



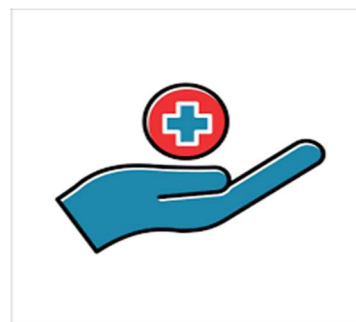
Strumenti per garantire una buona amministrazione



Investire su futuro



Chivasso Città della Cultura e dello Sport



Diritto alla salute e attenzione per le fragilità



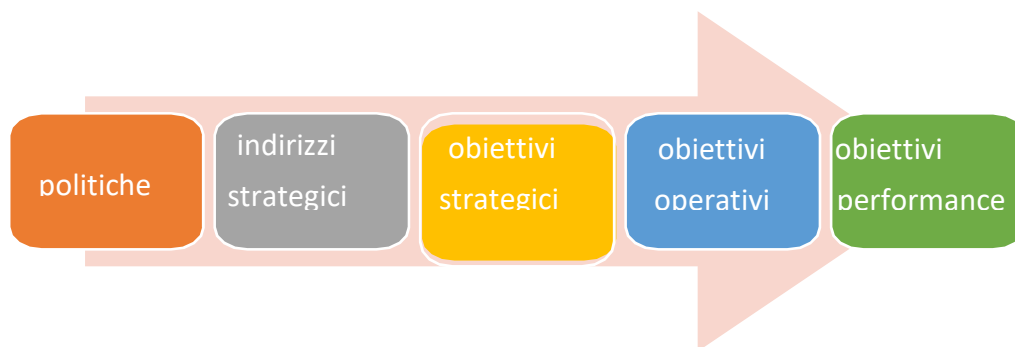
Lo sviluppo economico



Cura del territorio

Gli indirizzi strategici a loro volta sono articolati in specifici **obiettivi strategici** riportati nel Dup Sezione Strategica, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel

corso della gestione. Tali obiettivi sono a loro volta collegati agli **obiettivi operativi** che a loro volta trovano un aggancio alle politiche e agli **obiettivi gestionali** definiti nel Piano degli Obiettivi, ovvero gli obiettivi di performance di cui alla sottosezione Performance del PIAO.



Il prospetto che segue illustra il collegamento fra gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e le corrispondenti missioni di bilancio a cui tali obiettivi fanno riferimento.

Obiettivi strategici del Comune di Chivasso

INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	N. OBIETTIVI OPERATIVI	MISSIONI
1. Legalità e contrasto alle mafie	Promozione di misure per la legalità	1	03 – Ordine pubblico e sicurezza
2. Sostegno dei diritti civili, integrazione e pari opportunità	Sostegno delle azioni volte a superare tutte le discriminazioni legate a differenze di genere, orientamento religioso sessuale, svantaggio sociale, handicap e/o invalidità, cittadinanza straniera	9	12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia; 10-Trasporti e diritto alla mobilità; 01-Servizi istituzionali, generali e di gestione
3. Strumenti per garantire una buona amministrazione	Valorizzare l'azione quotidiana del personale e della macchina comunale	8	01-Servizi istituzionali, generali e di gestione
	Agevolare l'accesso ai servizi di cittadini e imprese		01-Servizi istituzionali,

			generali e di gestione
	Controllo della spesa pubblica		01-Servizi istituzionali, generali e di gestione
	Contrasto agli effetti delle crisi climatiche ed energetiche		01-Servizi istituzionali, generali e di gestione
	Favorire la partecipazione della cittadinanza		09-Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
	Gestione delle relazioni istituzionali		01-Servizi istituzionali, generali e di gestione
4. Investire sul futuro	Attenzione ai bambini e alle famiglie	17	12- Diritti sociali, politiche sociali e Famiglia; 04- Istruzione e diritto allo studio; 06-Politiche giovanili, sport e tempo libero
	Interlocuzione attenta con il mondo scolastico		04- Istruzione e diritto allo studio
	Sviluppo del sapere e dell'innovazione		14- Sviluppo Economico e competitività
	Maggiore ascolto e nuove offerte per i giovani		06-Politiche giovanili, sport e tempo libero

5. Chivasso Città della Cultura e dello Sport	Cultura come strumento per una migliore qualità della vita dei chivassesi	16	05-Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
	Promuovere l'importanza della relazione tra la salute, l'attività fisica, la sana alimentazione e la prevenzione mantenendo un continuo dialogo con tutte le realtà e le associazioni attive in ambito sportivo		06-Politiche giovanili, sport e tempo libero
6. Diritto alla salute e attenzione per le fragilità	Coordinamento dell'assistenza sanitaria del territorio	12	13- Tutela della salute
	Attenzione alle esigenze dei portatori di disabilità e over 65		12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
	Azioni a supporto delle persone in situazione di difficoltà		12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
7. Lo sviluppo economico	Rilanciare il tessuto produttivo e socio-economico chivassese	14	14- Sviluppo Economico e Competitività; 07-Turismo
	Sostenere il tessuto commerciale chivassese		14- Sviluppo Economico e Competitività
	Azioni per incentivare il turismo sul territorio		07-Turismo
8. Cura del territorio	Frazioni come parte integrante della città	57	08-Assetto del territorio ed edilizia abitativa

	Realizzazione del nuovo Piano Regolatore Generale della Città come strumento per definire le linee di sviluppo del territorio comunale		08-Assetto del territorio ed edilizia abitativa
	Valorizzazione e difesa del territorio		09-Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
	Recupero edifici del patrimonio comunale in disuso, di edifici di pregio non utilizzati di proprietà privata e rifunzionalizzazione delle aree cementate in stato di abbandono		01-Servizi istituzionali, generali e di gestione
	Rete delle infrastrutture comunali e intercomunali per rispondere alle esigenze delle imprese e dei cittadini		10-Trasporti e diritto alla mobilità
	Cura e manutenzione della rete viaria cittadina		10-Trasporti e diritto alla mobilità
	Parcheggi in città		10-Trasporti e diritto alla mobilità
	Trasporto pubblico e mobilità		10-Trasporti e diritto alla mobilità
	Ambiente e qualità dell'aria e dell'acqua		09-Sviluppo sostenibile e tutela del

			territorio e dell'ambiente
	Agricoltura		16- Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
	Rifiuti		09-Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
	Protezione civile e rischi alluvionali		11-Soccorso civile
	Sicurezza		03-Ordine pubblico e sicurezza
	Animali da affezione		13- Tutela della salute

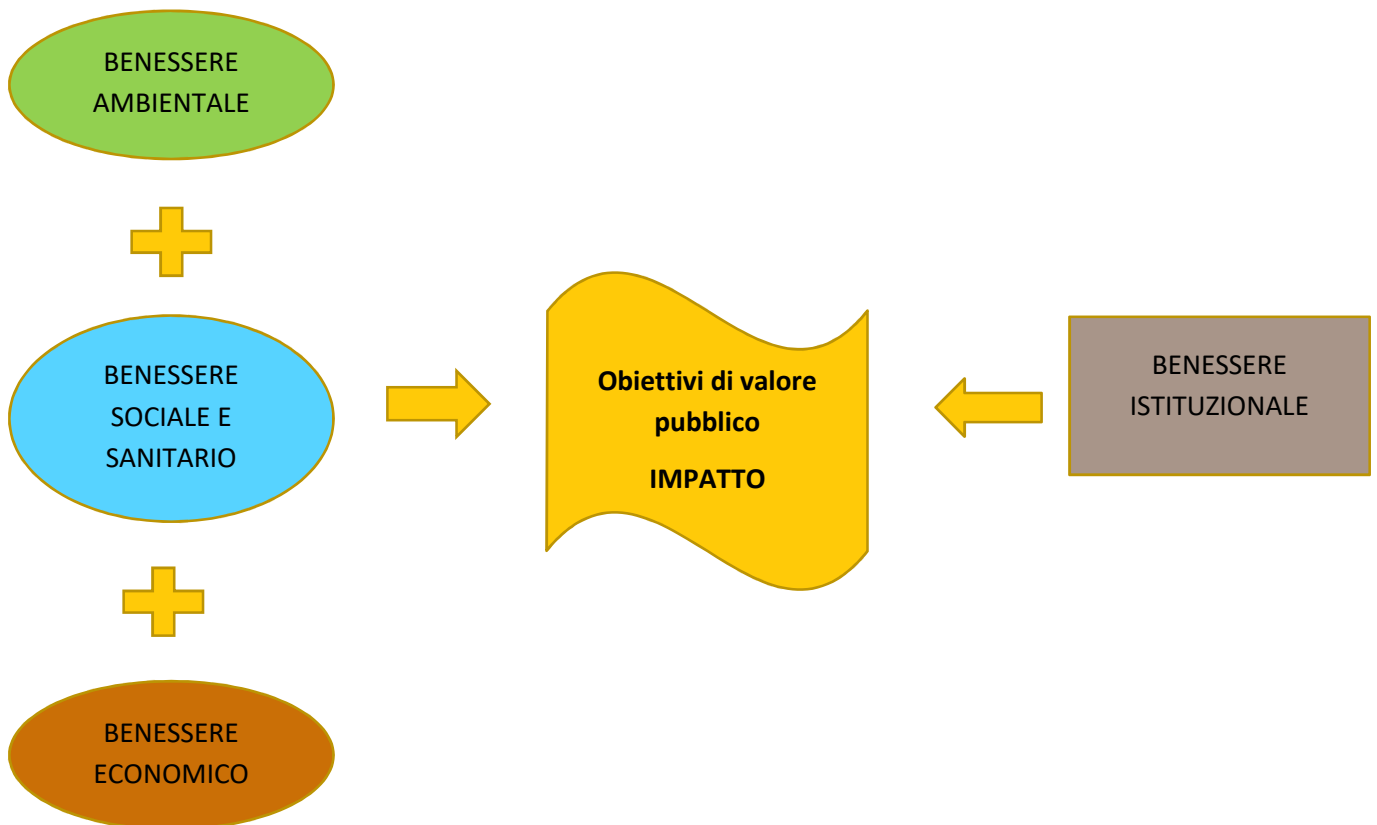
Il percorso verso gli obiettivi di valore pubblico ha previsto prima di tutto il collegamento di ogni indirizzo strategico alle quattro principali **dimensioni di valore pubblico** che l'amministrazione stessa intende generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate; le dimensioni del valore pubblico prese a riferimento coincidono con i **quattro macro ambiti previsti dall'Istat per la misurazione del Benessere Equo Sostenibile** e, sintetizzano a loro volta, i 12 domini individuati dalla stessa Istat nel processo finalizzato a sviluppare una misura del progresso e del benessere della società italiana.

I 12 domini del benessere elaborati da Istat

1. **Salute**
2. **Istruzione e formazione**
3. **Lavoro e conciliazione tempi di vita**
4. **Benessere economico**
5. **Relazioni sociali**
6. **Politica e istituzioni**
7. **Sicurezza**
8. **Benessere soggettivo**

- 9. Paesaggio e patrimonio culturale
- 10. Ambiente
- 11. Innovazione, ricerca e creatività
- 12. Qualità dei servizi

Le quattro dimensioni per la creazione di Valore Pubblico



Successivamente, per ogni indirizzo strategico, sono stati identificati i collegamenti con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell’**Agenda 2030 ONU** e le **missioni del PNRR**; ciò ha permesso di rendere chiaro l’orientamento a precise dimensioni del Valore Pubblico.

L’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall’Assemblea Generale dell’ONU, l’Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – **Sustainable Development Goals, SDGs**.

I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l’ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

In tale ambito quindi, gli indirizzi strategici dell'ente sono stati associati anche ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals-SDGs*) dell'Agenda 2030.

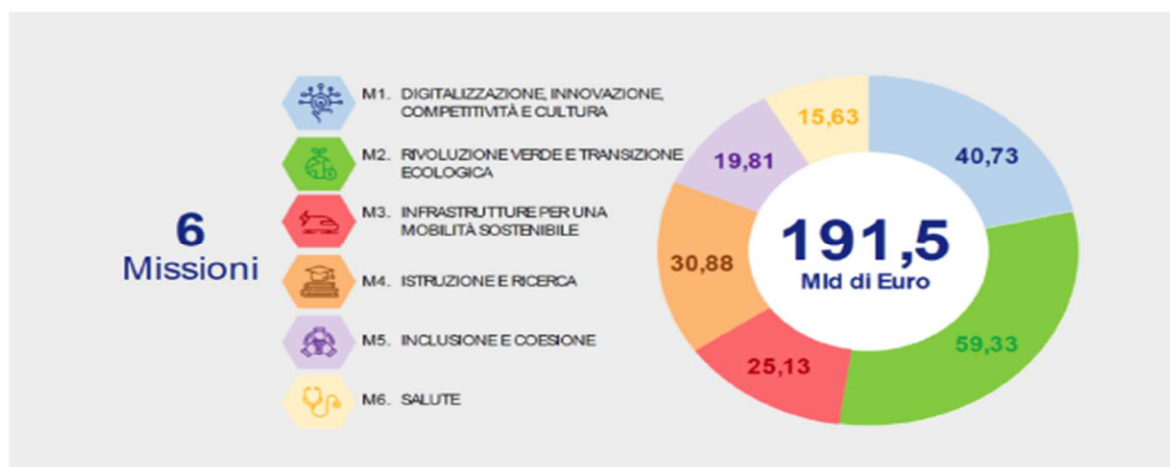
17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030



Un'ulteriore connessione degli indirizzi e obiettivi strategici è quella con il **Piano nazionale di Ripresa e resilienza** che orienta e indirizza l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di Valore Pubblico.

Il Piano si sviluppa infatti intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo – digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale – e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei *Missioni*: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute.

Missioni PNRR – Distribuzione risorse









Missioni PNRR – Descrizione Missioni

Missioni del PNRR	Descrizione
 <p>Missione 1 Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo</p>	<p>Sostiene la transizione digitale del paese, nella modernizzazione della PA, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo. Ha l'obiettivo di garantire la copertura di tutto il territorio con reti a banda ultra-larga, migliorare la competitività delle filiere industriali, agevolare l'internazionalizzazione delle imprese. Investe inoltre sul rilancio di due settori che caratterizzano l'Italia: il turismo e la cultura.</p>
 <p>Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica</p>	<p>E' volta a realizzare la transizione verde ed ecologica della società e dell'economia per rendere il sistema sostenibile e garantire la sua competitività. Comprende interventi per l'agricoltura sostenibile e per migliorare la capacità di gestione dei rifiuti; programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabile; investimenti per le principali filiere industriali della transizione ecologica e la mobilità sostenibile. Prevede inoltre azioni per l'efficientamento del patrimonio immobiliare pubblico e privato, e iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, per salvaguardare e promuovere la biodiversità del territorio, e per garantire la sicurezza dell'approvvigionamento e la gestione sostenibile ed efficiente delle risorse idriche.</p>
 <p>Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile</p>	<p>Si pone l'obiettivo di rafforzare ed estendere l'alta velocità ferroviaria nazionale e potenziare la rete ferroviaria regionale, con una particolare attenzione al Mezzogiorno. Potenzia i servizi di trasporto merci secondo una logica intermodale in relazione al sistema degli aeroporti. Promuove l'ottimizzazione e la digitalizzazione del traffico aereo. Punta a garantire l'interoperabilità della piattaforma logistica nazionale (PNL) per la rete dei porti.</p>
 <p>Missione 4 Istruzione e ricerca</p>	<p>Punta a colmare le carenze strutturali, quantitative e qualitative, dell'offerta di servizi di istruzione nel nostro Paese, in tutto il ciclo formativo. Prevede l'aumento dell'offerta di posti negli asili nido, favorisce l'accesso all'università, rafforza gli strumenti di orientamento e riforma il reclutamento e la formazione degli insegnanti. Include anche un significativo rafforzamento dei sistemi di ricerca di base e applicata e nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico, per innalzare il potenziale di crescita.</p>
 <p>Missione 5 Coesione e inclusione</p>	<p>Investe nelle infrastrutture sociali, rafforza le politiche attive del lavoro e sostiene il sistema duale e l'imprenditoria femminile. Migliora il sistema di protezione per le situazioni di fragilità sociale ed economica, per le famiglie, per la genitorialità. Promuove inoltre il ruolo dello sport come fattore di inclusione. Un'attenzione specifica è riservata alla coesione territoriale, col rafforzamento delle Zone Economiche Speciali e la Strategia nazionale delle aree interne. Potenzia il Servizio Civile Universale e promuove il ruolo del terzo settore nelle politiche pubbliche.</p>
 <p>Missione 6 Salute</p>	<p>E' focalizzata su due obiettivi: il rafforzamento della prevenzione e dell'assistenza sul territorio, con l'integrazione tra servizi sanitari e sociali, e l'ammodernamento delle dotazioni tecnologiche del Servizio Sanitario Nazionale (SSN). Potenzia il Fascicolo Sanitario Elettronico e lo sviluppo della telemedicina. Sostiene le competenze tecniche, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario, oltre a promuovere la ricerca scientifica in ambito biomedico e sanitario.</p>








Le Missioni e le Componenti del PNRR





TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)










 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

Alla luce di quanto sopra descritto, il Comune di Chivasso ha quindi inserito, nella propria programmazione, a partire dal DUP 2023-2025, gli obiettivi dell'Agenda 2030 prevedendo una relazione tra i 17 Obiettivi dell'Agenda 2030 e gli indirizzi strategici; ogni indirizzo è stato poi collegato con la relativa dimensione di benessere equo sostenibile utile alla creazione di Valore Pubblico e alla missione del PNRR di competenza, così come di seguito rappresentato. Si è quindi provveduto, in relazione ad ogni indirizzo strategico, alla definizione di **indicatori di impatto** in grado di rappresentare la capacità di ogni indirizzo strategico di creare Valore Pubblico, definendo un trend da rispettare per l'anno di riferimento oggetto di programmazione.

Indirizzi, obiettivi strategici e indicatori di impatto

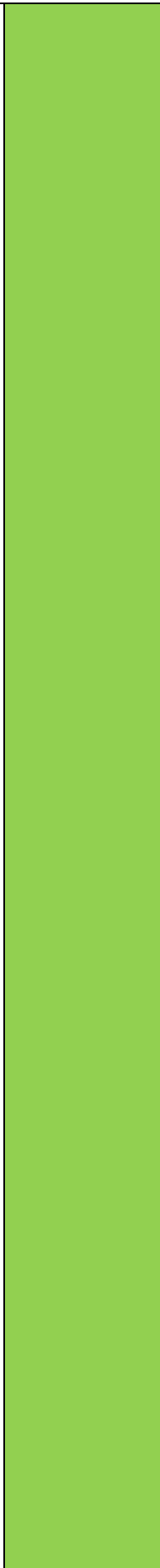
INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI - OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO	Indicatore di impatto	Allineamento con obiettivi Agenda ONU 2030	Ambito relativo al Benessere equo sostenibile
1. LEGALITÀ E CONTRASTO ALLE MAFIE	Promozione di misure per la legalità	Organizzazione di attività sia rivolte verso l'esterno sia interno in materia di anticorruzione e trasparenza		Benessere sociale
2. SOSTEGNO DEI DIRITTI CIVILI, INTEGRAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ	Sostegno delle azioni volte a superare tutte le discriminazioni legate a differenze di genere, orientamento religioso sessuale, svantaggio sociale, handicap e/o invalidità, cittadinanza straniera	Iniziative di contrasto alla discriminazione e promozione della cultura delle pari opportunità	   	Benessere sociale
3. STRUMENTI PER GARANTIRE UNA BUONA AMMINISTRAZIONE	<p>-Valorizzare l'azione quotidiana del personale e della macchina comunale</p> <p>-Agevolare l'accesso ai servizi di cittadini e imprese</p> <p>-Controllo della spesa pubblica</p>	<p>Formazione del personale dipendente</p> <p>Digitalizzazione dei processi amministrativi</p>	 	Benessere istituzionale

	<ul style="list-style-type: none"> -Contrasto agli effetti delle crisi climatiche ed energetiche -Favorire la partecipazione della cittadinanza -Gestione delle relazioni istituzionali 			
4. INVESTIRE SUL FUTURO	<ul style="list-style-type: none"> -Attenzione ai bambini e alle famiglie -Interlocuzione attenta con il mondo scolastico -Sviluppo del sapere e dell'innovazione -Maggiore ascolto e nuove offerte per i giovani 	Progetti PNRR in ambito di edilizia scolastica	 	Benessere sociale
5. CHIVASSO CITTÀ DELLA CULTURA E DELLO SPORT	<ul style="list-style-type: none"> -Cultura come strumento per una migliore qualità della vita dei chivassesi -Promuovere l'importanza della relazione tra la salute, l'attività fisica, la sana alimentazione e la prevenzione mantenendo un continuo dialogo con 	Offerta culturale, musicale, teatrale e cinematografica Manutenzione impianti sportivi	 	Benessere sociale e sanitario

	tutte le realtà e le associazioni attive in ambito sportivo			
6. DIRITTO ALLA SALUTE E ATTENZIONE ALLE FRAGILITÀ	<p>-Coordinamento dell'assistenza sanitaria del territorio</p> <p>-Attenzione alle esigenze dei portatori di disabilità e over 65</p> <p>-Azioni a supporto delle persone in situazione di difficoltà</p>	Organizzazione di attività a supporto di anziani e persone in difficoltà	  	Benessere sociale e sanitario
7. LO SVILUPPO ECONOMICO	<p>-Rilanciare il tessuto produttivo e socio-economico chivassese</p> <p>-Sostenere il tessuto commerciale chivassese</p> <p>-Azioni per incentivare il turismo sul territorio</p>	Attuazione di attività a sostegno del commercio e turismo	   	Benessere economico
8. CURA DEL TERRITORIO	<p>-Frazioni come parte integrante della città</p> <p>-Realizzazione del nuovo Piano Regolatore Generale della Città come strumento per definire le linee di sviluppo del</p>	Interventi di cura e difesa del territorio	 	Benessere ambientale

territorio comunale

- Valorizzazione e difesa del territorio
- Recupero edifici del patrimonio comunale in disuso, di edifici di pregio non utilizzati di proprietà privata e rifunzionalizzazione delle aree cementate in stato di abbandono
- Rete delle infrastrutture comunali e intercomunali per rispondere alle esigenze delle imprese e dei cittadini
- Cura e manutenzione della rete viaria cittadina
- Parcheggi in città
- Trasporto pubblico e mobilità
- Ambiente e qualità dell'aria e dell'acqua
- Agricoltura



	<ul style="list-style-type: none">-Rifiuti-Protezione civile e rischi alluvionali-Sicurezza-Animali da affezione			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Sottosezione 2.2 Performance

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

Gli obiettivi 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; sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Articolazione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali e livelli di pianificazione e programmazione



Gli obiettivi sono proposti dai Dirigenti di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Ad ogni dirigente sono attribuiti quindi almeno tre obiettivi collegati alla retribuzione di risultato, mentre ai responsabili almeno due.

Nella attuale procedura informatica di gestione della programmazione, le informazioni riportate per ogni singolo obiettivo di performance sono le seguenti:

- 1) Obiettivo Strategico correlato (riferimento al Dup sezione strategica)
- 2) Obiettivo Operativo correlato (riferimento al Dup sezione operativa)

- 3) Missione/ Programma
- 4) Titolo obiettivo Gestionale
- 5) Descrizione obiettivo Gestionale
- 5) Assegnazione Centro di Responsabilità (CDR)
- 6) Cronoprogramma
- 7) Indici
- 8) Personale coinvolto

Gli obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2023 sono integralmente riportati nell'**Allegato n. 1**; si elencano di seguito i relativi titoli in funzione dei vari obiettivi di creazione di Valore Pubblico dell'ente.

INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI - OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI GESTIONALI - PERFORMANCE
1.LEGALITÀ E CONTRASTO ALLE MAFIE	Promozione di misure per la legalità	2023: Celebrazione 21 marzo Giornata in memoria delle vittime di mafia 2023: Disciplina in materia di conflitto di interessi 2023: Rispetto adempimenti previsti dalla mappa dei processi a rischio 2023 e degli obblighi di pubblicazione in amm.ne trasparente 2023: Controllo della corretta pubblicazione degli atti in Amministrazione Trasparente, con particolare attenzione alle modifiche introdotte dall'Allegato 9 al PNA 2022 e agli obblighi imposti dall'attuazione delle misure del PNRR

<p>2. SOSTEGNO DEI DIRITTI CIVILI, INTEGRAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ</p>	<p>Sostegno delle azioni volte a superare tutte le discriminazioni legate a differenze di genere, orientamento religioso sessuale, svantaggio sociale, handicap e/o invalidità, cittadinanza straniera</p>	<p>2023: Campagne informative relative alle scelte di autodeterminazione rispetto ai trattamenti sanitari e agli atti di disposizione del proprio corpo, durante il percorso di vita e alla fine della stessa</p> <p>2023/25: PNRR – ELIMINAZIONE BARRIERE ARCHITETTONICHE PRESSO GLI EDIFICI DI PROPRIETA' COMUNALE E SUL TERRITORIO DI COMPETENZA</p> <p>2023: Fondo sociale – Alla misura possono accedere gli assegnatari di alloggi ATC in condizione di morosità incolpevole (art.2 del Regolamento regionale n.15/R del 4/10/2011) previo accertamento dei requisiti (ISEE, corresponsione quota minima)</p> <p>2023: Attività di sensibilizzazione incontro ed educazione al rispetto reciproco</p> <p>2023: Rilancio della Consulta delle Pari Opportunità</p>
<p>3. STRUMENTI PER GARANTIRE UNA BUONA AMMINISTRAZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Valorizzare l'azione quotidiana del personale e della macchina comunale -Agevolare l'accesso ai servizi di cittadini e imprese -Controllo della spesa pubblica -Contrasto agli effetti delle crisi climatiche ed energetiche -Favorire la partecipazione della cittadinanza -Gestione delle relazioni istituzionali 	<p>2023: Riorganizzare le cerimonie (pose fiori, percorsi, ecc.) alla luce delle ridotte disponibilità di bilancio e rivedere il calendario delle turnazioni delle associazioni d'arma e bandistiche che coordinano gli eventi</p> <p>2023: Aggiornamento delle procedure da seguire per una corretta convocazione delle Commissioni Consiliari permanenti propedeutiche alle sedute del Consiglio Comunale e definizione delle nuove modalità (da remoto e mista) previste dal Regolamento sul funzionamento del Consiglio Comunale</p> <p>2023: Dematerializzazione dei documenti analogici</p> <p>2023/25: Gestione contabile Finanziamenti PNRR nel Bilancio 2023-25</p> <p>2023: Monitoraggio spesa corrente ai fini di evidenziare necessità ed opportunità di rimodulazione delle spese, perseguendo la migliore economicità ed aderenza agli obiettivi programmatici</p> <p>2023: Rispetto dei tempi di pagamento fatture e documenti di spesa</p> <p>2023: Predisposizione del Bilancio Pop del Comune di Chivasso con la collaborazione</p>

		<p>del Dipartimento di Management dell'Università di Torino</p> <p>2023: Nuovi controlli di qualità percepita per servizi esterni e interni all'ente</p> <p>2023: Rette scolastiche: recupero crediti/tracciato ADER per ruolo coattivo</p> <p>2023: Controllo successivo di regolarità amm.va progetti PNRR</p> <p>2023/24: Controllo della qualità dei servizi erogati dagli organismi partecipati del Comune di Chivasso</p> <p>2023: D.Lgs. 201/2022 recante "Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica" – Nuovi adempimenti in materia di verifica periodica</p> <p>2020/23: Incremento della percentuale di riscossione degli accertamenti TARES/TARI giornaliera</p> <p>2022/24: Consolidamento processo di dematerializzazione e di notifica telematica degli avvisi di accertamento tramite la piattaforma per la notificazione digitale degli atti della pubblica amministrazione di cui all'art. 26, D.L.76/2020 ANNI 2023-2024</p> <p>2023/24: PNRR - riqualificazione energetica di edifici pubblici e impianti di pubblica illuminazione</p> <p>2023: Campagna di comunicazione e di informazione diretta alla cittadinanza sul risparmio energetico</p> <p>2022/ 2023: PNRR – Estensione dell'utilizzo dell'APP IO a 18 ulteriori servizi, oltre ai 32 già attivati</p> <p>2022/23/24: PNRR - Miglioramento esperienza d'uso del sito internet da parte del cittadino e implementazione del portale dei servizi al Cittadino</p> <p>2023: Verifica periodica dell'accessibilità della documentazione pubblicata sul sito attraverso la creazione di una rete di referenti</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>2023: Ulteriore riduzione dei tempi di attesa per le prenotazioni delle carte di identità elettroniche</p> <p>2023: Aumento del seguito sui social del comune</p> <p>2023: Assistenza agli over 65 per accesso tramite Spid e Cie e navigazione sui portali istituzionali</p> <p>2023: Monitoraggio della qualità delle risposte fornite dall'Urp e gestione delle istanze considerate di dubbia competenza</p> <p>2023: PNRR - Estensione dell'utilizzo delle piattaforme di identità digitale Spid/Cie</p> <p>2023: Comunicazione alla cittadinanza sui progetti PNRR realizzati e raccolta dei contenuti per l'area del sito internet comunale dedicata ai progetti PNRR</p> <p>2023: Campagna informativa e promozionale per la diffusione dell'utilizzo del sistema di cambio di residenza online, attivo sul portale di ANPR</p> <p>2023-24: Passaggio al sistema di gestione informatizzata delle attività della sottocommissione elettorale circondariale di Chivasso</p> <p>2023: Ricerca bandi di finanziamento e analisi delle possibilità di partecipazione da parte dei vari uffici e coordinamento riunioni della cabina di regia dei progetti PNRR</p> <p>2023: Condurre l'ente alla corretta fascicolazione attraverso l'analisi della situazione esistente e proposte di miglioramento che portino a un utilizzo sistematico della fascicolazione, in particolare nel 2023 per i progetti PNRR. Chiusura vecchi fascicoli</p> <p>2023: Contrattualizzazione con il fornitore in relazione alla misura Pnrr "Migrazione in sicurezza dei servizi in cloud e trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura it"</p> <p>2023/24: Miglioramento della sicurezza informatica dell'ente, anche per quanto riguarda l'infrastruttura smart working</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>2023: PNRR: Estensione di PAGOPA a tutti i servizi di pagamento dell'Ente</p> <p>2023/24: Graduale attivazione del portale del contribuente, previo svolgimento attività propedeutiche – anni 2023-2024</p> <p>2023: Adesione alla Piattaforma notifiche digitali (PND) e attivazione dei primi due servizi: notifiche violazioni codice della strada e notifiche violazioni extra codice della strada</p> <p>2023: Redazione nuovo CCI economico/normativo alla luce dei contenuti del nuovo CCNL ed applicazione nuovi istituti contrattuali</p> <p>2023: Attuazione delle procedure conseguenti all'approvazione del nuovo Regolamento sullo smart working</p> <p>2023: Redazione regolamento mobilità interna</p> <p>2023: Redazione regolamento per l'assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione</p> <p>2023: Revisione della macrostruttura dell'ente e riclassificazione del personale alla luce dell'approvando CCNL Funzioni Locali 2019/2021</p> <p>2023: Attività di formazione specifica per il personale dell'ente</p> <p>2023: Riorganizzazione dell'attività di front office del Servizio Personale e revisione modalità di aggiornamento e diffusione delle novità normative di settore</p> <p>2023: Pianificazione sostituzione personale prossimo al pensionamento e riorganizzazione del servizio tributi – anni 2023-2024</p> <p>2023: Organizzazione sistema di controllo e monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile e relativo aggiornamento del Sistema di Valutazione</p> <p>2023: Prima approvazione Piano integrato di attività e organizzazione del Comune di Chivasso</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		2023: PROSECUZIONE ATTIVITA' SPORTELLO BENI COMUNI
4. INVESTIRE SUL FUTURO	<p>-Attenzione ai bambini e alle famiglie</p> <p>-Interlocuzione attenta con il mondo scolastico</p> <p>-Sviluppo del sapere e dell'innovazione</p> <p>-Maggiore ascolto e nuove offerte per i giovani</p>	<p>2023/24: Promozione della manutenzione relativa agli edifici scolastici</p> <p>2023/25: PNRR – nuova costruzione dei locali adibiti a refettorio scolastico della scuola elementare A. Dasso in via Blatta 26/b</p> <p>2023/25: PNRR – lavori per nuova costruzione e ampliamento locali adibiti a refettorio scolastico della scuola media "D. Cosola" – via Marconi 9</p> <p>2023/24: Promozione della manutenzione relativa agli edifici scolastici</p> <p>2023-24: Consiglio comunale delle ragazze e dei ragazzi (C.C.R.R.)</p> <p>2023: Regolamento servizi scolastici: pre e post-scuola, Centri Estivi</p> <p>2023/24: Ampliamento, manutenzione e cura delle aree verdi e aree gioco sul territorio comunale</p> <p>2023: Realizzazione parco giochi diffuso adiacente a Biblioteca Civica Movimento</p> <p>2023: Destinazione funzionale della tensostruttura presso il Campus delle Associazioni</p> <p>2023: Rilancio attività giovanili per implementare l'inclusione sociale - attività Centro Giovani Comunale e Centro di Aggregazione</p> <p>2023/25: PNRR - NUOVA COSTRUZIONE PER AMPLIAMENTO DELL'ASILO NIDO "L'AQUILONE" " IN VIA NINO COSTA 46 – 10034 CHIVASSO</p> <p>2023/24: IMPLEMENTAZIONE NUMERO POSTI DISPONIBILI ASILO NIDO CON CREAZIONE NUOVA SEZIONE E ATTIVITA' DI FORMAZIONE PERSONALE</p> <p>2023/25: COORDINAMENTO PEDAGOGICO TERRITORIALE</p>
5. CHIVASSO CITTÀ DELLA CULTURA E DELLO SPORT	-Cultura come strumento per una migliore qualità della vita dei chivassesi	2022/26: PNNR – recupero e ristrutturazione edificio Ex Cinecittà – realizzazione nuovo teatro nei locali Ex Cinecittà'

	<p>-Promuovere l'importanza della relazione tra la salute, l'attività fisica, la sana alimentazione e la prevenzione mantenendo un continuo dialogo con tutte le realtà e le associazioni attive in ambito sportivo</p>	<p>2023: Stagione teatrale e musicale</p> <p>2023/25: Protocollo con Film Commission</p> <p>2023-26: PNRR: Investimento 1.2, M1C3-3, finanziato dall'Unione europea – NextGeneration EU: proposte progettuali di intervento per la rimozione delle barriere fisiche, cognitive e sensoriali da parte dei musei e luoghi della cultura</p> <p>2023-24: Rilancio del Festival della letteratura</p> <p>2023/24: Valorizzazione impianto natatorio di proprietà comunale</p> <p>2023: Affidamento in concessione del Campo di calcio E.Pastore</p> <p>2023/24: Razionalizzazione ed ampliamento impianti sportivi calcistici e di atletica nel concentrico cittadino</p> <p>2023/24: Attività, manutenzioni ed opere incentivanti per le attività sportive nelle frazioni</p> <p>2023/24: Ampliamento, manutenzione e cura delle aree verdi e aree gioco sul territorio comunale</p> <p>2023: Sport e Legalità: Festa dello sport</p> <p>2023: Valorizzazione area esterna Club house</p>
<p>6. DIRITTO ALLA SALUTE E ATTENZIONE ALLE FRAGILITÀ</p>	<p>-Coordinamento dell'assistenza sanitaria del territorio</p> <p>-Attenzione alle esigenze dei portatori di disabilità e over 65</p> <p>-Azioni a supporto delle persone in situazione di difficoltà</p>	<p>2023: Valutazione e verifica della possibilità di coinvolgimento delle associazioni di volontariato presenti sul territorio per l'organizzazione ed erogazione del servizio autobus a chiamata per disabili ed anziani</p> <p>2023: Gestione del centro d'incontro anziani attraverso individuazione di associazioni di promozione sociale o organizzazioni di volontariato – emissione avviso pubblico-rilancio del centro con implementazione delle attività</p> <p>2023: Dormitorio comunale</p> <p>2023: Coordinamento associazioni coinvolte nella distribuzione di alimenti e creazione unico punto di distribuzione</p>

		2023: Strumenti di accoglienza e protezione internazionale di richiedenti asilo e rifugiati finalizzato alla completa integrazione ed autonomia
7. LO SVILUPPO ECONOMICO	<p>-Rilanciare il tessuto produttivo e socio-economico chivassese</p> <p>-Sostenere il tessuto commerciale chivassese</p> <p>-Azioni per incentivare il turismo sul territorio</p>	<p>2023: Implementazione ampliamento e valorizzazione dei percorsi naturalistici presenti sul territorio</p> <p>2023/24: Attuazione delle attività proposte nel programma strategico del distretto urbano del commercio</p> <p>2023: Favorire l'insediamento di piccole e medie attività commerciali in aree periferiche</p> <p>2021/22/23: Predisposizione e approvazione disciplinare fiera Beato Angelo Carletti - conclusione iter approvazione e monitoraggio manifestazioni a seguito introduzione disciplinare</p> <p>2022/2023: Promozione partecipazione operatori al mercato D'la Tola</p> <p>2022/23: Adeguamento ed aggiornamento regolamento aree mercatali Chivasso e frazioni</p> <p>2023: Connettività veloce nelle frazioni</p>
8. CURA DEL TERRITORIO	<p>-Frazioni come parte integrante della città</p> <p>-Realizzazione del nuovo Piano Regolatore Generale della Città come strumento per definire le linee di sviluppo del territorio comunale</p> <p>-Valorizzazione e difesa del territorio</p> <p>-Recupero edifici del patrimonio comunale in disuso, di edifici di pregio non utilizzati di proprietà privata e rifunionalizzazione delle aree cementate in stato di abbandono</p> <p>-Rete delle infrastrutture comunali e intercomunali per rispondere alle esigenze delle imprese e dei cittadini</p>	<p>2023: Predisposizione progetto di fattibilità tecnico economica per riqualificazione della piazzetta antistante il Movicentro</p> <p>2023: Individuazione delle pratiche cartacee da digitalizzare secondo ordini temporali di priorità di intervento</p> <p>2021/2023: Rilocalizzazione uffici anagrafe, archivio storico e Coc</p> <p>2023: Valorizzazione complesso monumentale La Mandria di Chivasso</p> <p>2023/24: Valorizzazione complesso asilo Marsan</p> <p>2023/24: Ampliamento, manutenzione e cura delle aree verdi e aree gioco sul territorio comunale</p> <p>2023-24: Favorire la ristrutturazione degli edifici esistenti attraverso incentivi permanenti</p>

	<p>-Cura e manutenzione della rete viaria cittadina</p> <p>-Parcheggi in città</p> <p>-Trasporto pubblico e mobilità</p> <p>-Ambiente e qualità dell'aria e dell'acqua</p> <p>-Agricoltura</p> <p>-Rifiuti</p> <p>-Protezione civile e rischi alluvionali</p> <p>-Sicurezza</p> <p>-Animali da affezione</p>	<p>2023-24: Aumentare la sicurezza dei cittadini/e anche tramite la reintroduzione dei vigili di quartiere</p> <p>2023-24: Posizionamento delle videocamere destinate ad incrementare la sicurezza della circolazione veicolare sul territorio</p> <p>2023/24: Realizzazione nuovo scolmatore roggia campagna</p> <p>2023/24: PEC 5.1.2 – opere a scomuto e di collegamento</p> <p>2023: Istituzione della consulta delle frazioni</p> <p>2023/24: Ampliamento e manutenzione rete ciclabile sul territorio comunale</p> <p>2023/24: Implementazione ampliamento aree coperte da videosorveglianza sul territorio comunale</p> <p>2023/24: Manutenzione straordinaria impianti sanitari struttura "il mondo di alice"</p> <p>2023/24: Attività, manutenzioni ed opere incentivanti per le attività sportive nelle frazioni</p> <p>2023/24: Proseguimento lavori per collegamento frazioni alle fognature e nuovi impianti pozzi a servizio acquedotto</p> <p>2023/24: Prosecuzione interventi di manutenzione straordinaria e riordino dei sagrati prospicienti gli edifici di culto presenti sul territorio</p> <p>2023/24: Attività di preparazione per la redazione del nuovo piano regolatore</p> <p>2023/24: Riattivazione della consulta ambientale</p> <p>2023/24: Miglioramento situazione smaltimento rifiuti sul territorio</p> <p>2022/24: Consolidamento applicazione del nuovo metodo tariffario rifiuti quadriennio 2022-2025 e delle disposizioni contenute nel testo unico per la regolazione della</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani (Tqrif) anni 2023-2024</p> <p>2023: Candidatura per la realizzazione di un centro del riuso</p> <p>2023/24: Verifica e monitoraggio conclusione a buon esito della messa in sicurezza vasche 1 e 2 della discarica rifiuti</p> <p>2023-24: Attività di formazione e informazione della cittadinanza in caso di emergenza e formazione degli operatori comunali coinvolti</p> <p>2023/24: Azioni di contrasto al cambiamento climatico e miglioramento qualità aria</p> <p>2023: Processo di transizione ecologica del sistema di scuolabus e TPL</p> <p>2023: Revisione linee di TPL</p> <p>2022/2023: Revisione della segnaletica orizzontale e verticale</p> <p>2023-24: Aumentare la sicurezza della circolazione nei pressi dell'ospedale cittadino</p> <p>2023-24: Eventuale possibilità di internalizzare il servizio di gestione parcheggi</p> <p>2023/25: Proseguito progetto soppressione Ppl di concerto con Rfi – cura e manutenzione delle infrastrutture di collegamento sul territorio</p> <p>2023: Ampliamento, cura e manutenzione delle aree pedonali sul territorio</p> <p>2023: Miglioramento, ampliamento e gestione parcheggi in città</p> <p>2023: Interventi di lotta biologica alle specie animali potenzialmente infestanti e dannose per la salute</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
- liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
- digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive;
- misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

Il Comune di Chivasso ha quindi previsto per il 2023 diversi progetti in tale ambito che vengono di seguito elencati:

- PNRR: Estensione di PAGOPA a tutti i servizi di pagamento dell'Ente;
- Contrattualizzazione con il fornitore in relazione alla misura Pnrr "migrazione in sicurezza dei servizi in cloud e trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura it";
- Graduale attivazione del portale del contribuente, previo svolgimento attività propedeutiche – anni 2023-2024;
- PNRR – Estensione dell'utilizzo dell'App IO a 18 ulteriori servizi, oltre ai 32 già attivati;
- Adesione alla Piattaforma notifiche digitali (PND) e attivazione dei primi due servizi: notifiche violazioni codice della strada e notifiche violazioni extra codice della strada;
- Ulteriore riduzione dei tempi di attesa per le prenotazioni delle carte di identità elettroniche;
- PNRR - Estensione dell'utilizzo delle piattaforme di identità digitale Spid/Cie;

- Passaggio al sistema di gestione informatizzata delle attività della sottocommissione elettorale circondariale di Chivasso;
- Adesione alla Piattaforma notifiche digitali (PND) e attivazione dei primi due servizi: notifiche violazioni codice della strada e notifiche violazioni extra codice della strada.

Saranno quindi questi appena elencati gli obiettivi dell'ente in termini di semplificazione e digitalizzazione.

Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

Il Piano annuale della qualità contiene la pianificazione delle attività utili all'organizzazione del Sistema della Qualità del Comune di Chivasso, secondo un programma di lavoro che indica per ciascun progetto le unità organizzative coinvolte, l'oggetto di analisi e la definizione delle modalità di effettuazione del controllo, dei criteri e degli standard di qualità.

Negli ultimi anni, in particolare con il D.lgs. 150/2009 "in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", con il D. L. 74/2011 in materia di controlli interni, convertito in Legge n. 213/2012 e con il recente D.lgs. 74/2017, gli interventi normativi hanno spinto per l'introduzione anche nell'ente locale di strumenti per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e della qualità effettiva e percepita dei servizi, rientrando così nell'ambito dei controlli interni previsti.

Alla luce di tutto ciò, questa tipologia di controllo interno è stata prevista e definita nel Regolamento dei controlli interni approvato dal Consiglio Comunale del Comune di Chivasso con delibera n. 84 del 2017. Per una migliore e più precisa definizione del Sistema qualità è stata inoltre approvata la Metodologia per il controllo della qualità dei servizi erogati con delibera di Giunta Comunale n.299 del 2019, con cui si è stabilito di dare attuazione a quanto previsto dal Regolamento dei controlli interni in tema di qualità dei servizi provvedendo a specificare gli strumenti, le modalità e i tempi di misurazione della qualità effettiva dei servizi e del grado di soddisfazione degli utenti esterni ed interni.

Il documento contenente la Metodologia per il controllo della qualità dei servizi erogati dal Comune di Chivasso stabilisce che la pianificazione dei controlli di qualità deve essere definita annualmente mediante un "Piano della qualità" predisposto dall'Ufficio programmazione e controlli interni sentiti i Dirigenti e Responsabili dei servizi, approvato dalla Giunta unitamente al PEG, del quale costituisce allegato.

In particolare, il Piano della qualità individua:

- i servizi che l'amministrazione intende sottoporre a controllo di qualità effettiva nell'esercizio di riferimento;
- gli standard di qualità per i singoli servizi, composti a loro volta dagli indicatori di qualità ritenuti rilevanti e dai relativi valori programmati;
- i servizi per i quali l'amministrazione intende procedere, nel corso dell'anno, alla progettazione e stesura di Carte dei servizi, intese come migliore strumento di gestione e controllo della qualità, in cui far confluire le caratteristiche e i contenuti dei servizi erogati, le modalità di accesso e fruizione, gli standard di qualità e le forme di tutela per il mancato rispetto degli standard;
- i servizi per i quali l'amministrazione intende procedere, nel corso dell'anno, alla misurazione della soddisfazione dell'utente (qualità percepita) attraverso la somministrazione agli utenti esterni o interni di questionari di gradimento del servizio.

L'approccio quindi utilizzato è di tipo integrato, in quanto si prevede la fruizione coordinata di diversi strumenti di analisi e di intervento.

Il Piano di lavoro della qualità per l'anno 2023, prevede che i controlli in materia di qualità riguarderanno il servizio Biblioteca (servizio esterno) e servizio Finanziario (servizio interno).

Durante l'anno verranno inoltre effettuate indagini di customer satisfaction anche in relazione ai corsi in materia anticorruzione come richiesto da ANAC.

Si prevede inoltre per l'anno 2023 di mantenere gli indicatori di qualità previsti così come indicato nell'**Allegato 2**.

Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità dell'ente, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale infatti il Comune di Chivasso prevede diverse azioni ed interventi, in particolare è previsto un progetto per l'assistenza agli over 65 per l'accesso tramite Spid e Cie e la navigazione sui portali istituzionali per rendere la categoria di popolazione over 65 in grado di operare autonomamente sui portali istituzionali più importanti (Inps, Agenzia delle Entrate, Comune di Chivasso in quanto cittadini del nostro Comune).

È previsto inoltre un progetto per la verifica periodica dell'accessibilità della documentazione pubblicata sul sito attraverso la creazione di una rete di referenti, nonché un'attività di formazione dedicata al personale coinvolto.

Relativamente invece all'accessibilità fisica, sono previsti ulteriori attività, ovvero un progetto PNRR di eliminazione delle barriere architettoniche presso gli edifici di proprietà comunale e sul territorio di competenza; in particolare verranno affrontati i principali interventi previsti dal PEBA sui principali percorsi cittadini da/verso le scuole e la biblioteca e un percorso guidato per non vedenti presso la Biblioteca Comunale al fine di rimuovere barriere sia fisiche che cognitive.

Obiettivi di contenimento energetico

Con la Circolare n.2 dell'11 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito delle indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO); è stata inoltre prevista la necessità di inserire, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico sulla base di quanto previsto dal Dipartimento della funzione pubblica nel documento "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella PA".

Il Comune di Chivasso ha quindi previsto per il 2023 la partecipazione alla formazione diretta sui temi dell'uso intelligente e razionale dell'energia e del risparmio energetico nei luoghi di lavoro pubblici attraverso la piattaforma Syllabus.

E' stato inoltre previsto un obiettivo di Performance relativo alla campagna di comunicazione e informazione diretta alla cittadinanza sul risparmio energetico attraverso comunicati, video, messaggi sui social, totem comunali a cura del Servizio Informazione e Comunicazione e Governo del Territorio.

In ultimo, sono previsti lavori di ristrutturazione nonché rinnovo di impianti e apparecchiature dell'Asilo Nido Comunale L'Aquilone grazie ai fondi PNRR, che si concluderanno nel 2024.

Obiettivi per le pari opportunità ed equilibrio di genere

Il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le pari opportunità, ha emanato le *Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*.

Le Linee guida sono state adottate in attuazione di quanto previsto dall'[art. 5 d.l. 30 aprile 2022, n. 36](#) (PNRR 2) e riportano gli obiettivi prioritari che le Pubbliche Amministrazioni devono

perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Le linee guida sono rivolte a tutte le amministrazioni pubbliche e, in particolare, alle figure che, al loro interno, rivestono i ruoli di vertice e hanno la finalità di:

- offrire alle amministrazioni centrali e territoriali spunti pratici e strumenti che possono essere messi in campo e concorrere ad equilibrare situazioni "di fatto" non uguali per quanto attiene agli ambiti di intervento specifici individuati; le misure e gli strumenti identificati devono essere credibili, quindi pensati considerando sia agli assetti organizzativi di enti centrali che di quelli territoriali, efficaci rispetto agli obiettivi e percorribili;
- suggerire un approccio di metodo piuttosto che di soluzione all'introduzione di misure e strumenti, in modo che ogni amministrazione possa introdurre soluzioni nel proprio contesto autonomamente e in maniera convincente.

La prima parte individua il contesto in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di capitalizzare esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo (in particolare, con la Gender Equality Strategy 2020-2025) e nazionale (più precisamente con la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021 – 2026). La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione. L'azione della Pubblica Amministrazione deve partire da una «check list della parità di genere», finalizzata a misurare la situazione esistente in ogni singola P.A. e ad individuare le aree critiche di intervento, al fine di poter poi porre in essere gli interventi necessari. Oltre alle misure di seguito indicate, in un'ottica di rispetto del più generale principio di non discriminazione, si provvederà a dare attuazione alla Carta d'Intenti della Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, a cui il Comune di Chivasso ha aderito con DG n.68/23.

Misurazione del fenomeno

Misurare il fenomeno della parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA

Si indicano di seguito alcune misure relative al fenomeno della parità di genere riferite al Comune di Chivasso.

Anno 2022

Donne- uomini	<i>dipendenti</i>	50 U	84 D
Part time	<i>dipendenti</i>	4 U	9 D
Beneficiari L.104/92	<i>dipendenti/</i>	5 U	14 D
	<i>giorni</i>	129	184
Lavoro agile	<i>dipendenti</i>		1 D
Congedo parentale	<i>dipendenti/</i>	2 U	8 D
	<i>giorni</i>	24	111
Formazione	<i>ore</i>	677 U	639 D

Dai dati raccolti riferiti al 2022 si evince che il Comune di Chivasso è formato per il 63% da dipendenti donne e 37% da uomini; per quanto riguarda il part time, il permesso L.104/92 e il congedo parentale, nel caso del Comune di Chivasso, si tratta di istituti maggiormente utilizzati da donne. Relativamente invece al lavoro agile, quest'istituto nel corso del 2022 non è stato praticamente utilizzato se non da 1 dipendente.

In relazione alla formazione, facendo un rapporto tra n. dipendenti uomini-donne/n. ore annue di formazione uomini-donne, si può notare che nel 2022 ogni dipendente donna ha seguito 7 ore di formazione mentre ogni dipendenti uomo ne ha seguite 14, quindi il doppio.

Questo dato verrà condiviso con Dirigenti e Responsabili, in modo da chiedere a loro, che sono i principali promotori della formazione dei rispettivi collaboratori di area, di cercare di incentivare la formazione soprattutto delle dipendenti donne del proprio servizio.

Si indicano di seguito alcuni dati riferiti agli ultimi concorsi dirigenziali/responsabilità del Comune di Chivasso.

Anno 2021

Concorso Comandante P.M.	<i>Partecipanti (esterni+interni)</i>	25 U	3 D
Selezione PO Edilizia	<i>Partecipanti (interni)</i>	1 U	/
Selezione LLPP	<i>Partecipanti (interni)</i>	1 U	/

Anno 2022

Selezione PO ICT- Staff- Sup	<i>Partecipanti (interni)</i>	1 U	/
Selezione Demografici	<i>Partecipanti (interni)</i>	/	1 D

In relazione agli ultimi concorsi per figure dirigenziali/di responsabilità, ci sono stati 28 partecipanti uomini e solo 4 partecipanti donna.

Procedure di reclutamento e selezione

Costruire bandi che non riproducano le discriminazioni di genere

La strutturazione delle prove di selezione per l'accesso alle carriere pubbliche si presenta come un processo improntato alla garanzia delle pari opportunità in quanto basato sull'anonimato, sulla definizione preliminare dei requisiti e della loro pesatura e sul mantenimento dell'anonimato fino alla soglia della prova orale.

Alcuni aspetti della selezione di personale, che vanno dal linguaggio utilizzato nella job description alla strutturazione dei test a risposta multipla, possono nascondere dei bias di genere, che si fanno più evidenti nel caso in cui si preveda l'attribuzione di punteggi aggiuntivi in relazione a "titoli" come le esperienze professionali pregresse basate solo sul tempo (es. numero di anni svolti in un certo ruolo) o lo svolgimento di incarichi aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario (ad es. nomine in commissioni o comitati esterni all'amministrazione di appartenenza).

Per ridimensionare quindi l'impatto di queste variabili, nel corso del 2023, si provvederà a continuare ad assicurare tali misure:

-preservare l'anonimato nella valutazione (blind recruitment) in tutte le fasi in cui questo non contravenga alla funzionalità del procedimento, quindi compatibilmente alle specifiche norme previste dal DPR 487 in materia di concorsi per garantire una certa trasparenza specie per quanto la fase finale di nomina dei vincitori;

- vagliare accuratamente il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo e delle mansioni ad esso ricondotte, in particolare facendo riferimento alla nuova declaratoria dei profili approvati dalla PA a seguito di confronto con le OO.SS.;

- relativamente alla pesatura dei titoli, nel Comune di Chivasso vengono indetti solo per esami e non per titoli, salvo le Progressioni Verticali, laddove si prevede una valutazione legata all'esperienza professionale dei 3 anni precedenti; per le selezioni di EQ il regolamento da ultimo approvato prevede un solo anno di esperienza nell'ente.

Favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione e alla parità di genere

Così come previsto dall'articolo 57, comma 1, lett. a) del d.lgs. 165/2001, e sottolineato dalle Linee Guida stesse, si provvederà, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, a garantire che a) siano riservati alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.

Cultura manageriale di genere

Incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale

Per introdurre e accrescere la sensibilità sulla cultura manageriale di genere si prevede per il 2023 di attuare tale misura:

-periodo di maternità/paternità: attività di formazione e allestimento di risorse informative periodicamente aggiornate, da fruire volontariamente nel corso del periodo di assenza, in modo da rimanere allineati e aggiornati nell'ambito della propria attività lavorativa e poter quindi rientrare dopo il periodo di assenza senza difficoltà, anche quando si tratta di un periodo prolungato quale la maternità/paternità.

Sempre con riferimento all'incoraggiamento del rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale, si valuterà prossimamente, come suggerito dalle Linee Guida del

Dipartimento della Funzione Pubblica, la possibilità di definire delle fasce orarie per fissare le riunioni e un orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerarsi un'eccezione, anche per i ruoli manageriali, inclusi i ruoli di vertice.

Favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile

Per il 2023 si prevede una formazione di base obbligatoria sul tema della parità di genere per tutti i dipendenti nonché un percorso formativo relativo allo stesso argomento, ma affrontato più nel dettaglio, rivolto a Dirigenti e Responsabili in qualità di soggetti deputati alla gestione del personale ognuno riferito alla propria area di competenza.

Per il 2023 è inoltre prevista una maggiore sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere: si provvederà infatti all'adesione alla Carta di Intenti "Io parlo e non discrimino" promossa da Città di Torino, Città metropolitana di Torino, Regione Piemonte, Consiglio Regionale del Piemonte e Università degli Studi di Torino, nonché all'organizzazione di eventuali corsi di formazione/informazione sul tema della comunicazione non discriminatoria.

Organizzazione del lavoro

Regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria

Il Comune di Chivasso ha approvato il Regolamento in materia di lavoro agile con Delibera di Giunta n.220 del 10/11/2022; ad oggi, il numero di dipendenti che lavora anche in modalità agile è 11 di cui 9 donne e 3 uomini. Il lavoro agile, oltre a costituire uno strumento di flessibilità idoneo a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro in presenza di oneri legati alla sfera familiare, rappresenta un elemento di attrazione dell'impiego nel mondo pubblico per professionalità giovani, legate alla digitalizzazione e, dunque, sviluppare un nesso con le competenze di area S.T.E.M. (Science Technology Engineering Mathematics).

E' quindi importante evitare che il lavoro agile diventi, come già il part-time, uno strumento rivolto solo alle donne, per favorire le pratiche di conciliazione, al fine di ridurre il rischio che diventi terreno di discriminazione sostanziale.

Definire e introdurre gli adeguati presidi organizzativi e strumenti di governance

Per garantire l'efficacia delle misure previste in materia di parità di genere e così come previsto dalle Linee Guida, che prevedrebbero la programmazione di obiettivi di performance

organizzativa coerenti con i *target* che l'amministrazione intende raggiungere rispetto al conseguimento di prestazioni più bilanciate sul versante delle politiche di genere, è stato stabilito per il 2023, di inserire un progetto di Performance riferito ai Dirigenti e Responsabili relativo al percorso formativo da seguire in materia di parità di genere in modo da approfondire questa tematica e iniziare un percorso condiviso partendo proprio dall'apice dell'Amministrazione.

Promuovere uno sviluppo delle carriere e una crescita professionale gender balanced

Premesso che le azioni di promozione verso la parità di trattamento tra i generi non devono avallare forzature tali da alterare i meccanismi di competizione nelle carriere e nei concorsi legati al merito individuale, in termini di azioni a supporto della promozione dell'equilibrio di genere si ritiene utile continuare a garantire per il 2023 tali misure già in atto:

- adottare modelli organizzativi compatibili con la flessibilità oraria;
- assicurare l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità.

Inoltre, si valuterà prossimamente, come suggerito dalle Linee Guida della Funzione Pubblica, la possibilità di monitorare e promuovere il ricorso agli istituti di conciliazione vita-lavoro (es. maternità, paternità, lavoro agile, part time) tra il personale apicale, evitando che queste forme di flessibilità vengano utilizzate prevalentemente da personale non titolare di elevate responsabilità.

Comunicazione e trasparenza interna

Si prevedrà inoltre, nel corso del 2023, la realizzazione di uno spazio informativo sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Chivasso, contenente i dati aggiornati sulle grandezze e gli indicatori rilevanti per le politiche di genere.

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

A seguito dell'evoluzione normativa, la strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza si inserisce all'interno di una Sezione del PIAO, di cui la prevenzione della corruzione e della trasparenza, insieme ad altri piani richiamati dal DL 80/2021, costituisce parte integrante e fattore abilitante per la creazione di valore pubblico.

L'art. 3 del DM 132/2022 ha previsto che le misure di prevenzione e contrasto della corruzione siano programmate specificatamente nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza che, al pari del piano anticorruzione, deve essere predisposta dal RPCT.

L'elaborazione e l'approvazione del PIAO, completo di tale sottosezione, sostituisce l'obbligo di redigere il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (DPR 81/2022, art. 1).

Come da Allegato n. 1 del PNA 2019, nello specifico, le due fasi di sviluppo del procedimento di gestione del rischio sono:

- valutazione del rischio, che si articola in identificazione degli eventi rischiosi, analisi del rischio, ponderazione del rischio;
- trattamento del rischio, declinata in individuazione delle misure, sia generali che specifiche, e programmazione temporale delle stesse misure.

Sulla base delle indicazioni dell'ANAC, inoltre, il contenuto della Sezione è stato snellito e adeguato a quanto richiesto dall'Autorità negli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022"; lo stesso contenuto è stato inoltre rivisto sulla base di quanto previsto dal PNA 2022-24 approvato da ANAC con delibera n.7 del 17/01/23.

Nella redazione della Sezione sono stati considerati gli esiti del monitoraggio del precedente anno, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e si è realizzata la collaborazione con le Strutture dell'Ente al fine di garantire l'integrazione tra la sezione anticorruzione e la sezione performance del PIAO. In quest'ottica, al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione e trasparenza

Le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si applicano a diverse categorie di soggetti pubblici e privati così come previsto dall'art.1, c.2 bis della legge 190/2012 e dall'art.2 bis c.2 e 3 del decreto 33/2013. Proprio in materia di individuazione dell'ambito soggettivo, l'ANAC ha fornito ulteriori indicazioni con la delibera n.1310 del 2016, e n.1134 del 2017, in cui sono stati approfonditi gli aspetti relativi agli obblighi di pubblicazione, alla nomina del Responsabile per la prevenzione

della corruzione e trasparenza (RPCT) e alla predisposizione dei PTPCT. Per quanto concerne la trasparenza, le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 al d.lgs. n. 33/2013 e alla l. n. 190/2012 hanno delineato un ambito di applicazione della relativa disciplina diverso, e più ampio, rispetto a quello che individua i soggetti tenuti ad applicare le misure di prevenzione della corruzione. In particolare, le nuove disposizioni del d.lgs. n. 97/2016 individuano le seguenti categorie di soggetti tenuti all'osservanza delle norme in materia di trasparenza:

- 1) le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001, (comprese le autorità portuali, nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione);
- 2) gli enti pubblici economici e gli ordini professionali;
- 3) le società in controllo pubblico come definite dal decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica";
- 4) le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni (art.2 bis co.2 d.lgs.33/13);
- 5) le società in partecipazione pubblica come definite dal citato d.lgs. n. 175/2016 e le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea (art.2 bis co.3 d.lgs.33/13).

Per quanto riguarda in generale le altre misure di prevenzione della corruzione in attuazione della l.n. 190/2012, le nuove norme introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 specificano che il PNA "costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini

dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche per assicurare l'attuazione dei compiti di cui al comma 4, lettera a). Esso, inoltre, anche in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione.”

Società ed enti di diritto privato

Ambito soggettivo

L'applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e trasparenza è stata definita nelle Linee Guida ANAC n.1134/2017, in cui è stata fatta una netta distinzione tra società in controllo pubblico, ed enti di diritto privato assimilati (art.2 bis co.2 d.lgs.33/13), e società partecipate ed altri enti di diritto privato, di cui all'art.2 bis co.3 d.lgs. 33/13. Le Linee guida in questione pongono direttamente in capo alle società e agli enti controllati, partecipati o privati a cui è affidato lo svolgimento di attività di pubblico interesse, l'applicazione delle disposizioni stesse, in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione; le amministrazioni che controllano tali società, o che hanno una partecipazione non di controllo, o che vigilano sulle attività di pubblico interesse, sono tenute a svolgere dei compiti di vigilanza ed impulso.

Dal punto di vista dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza e accesso civico, occorre distinguere tre tipologie di soggetti:

- 1) una prima tipologia di soggetti comprensiva di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
- 2) una seconda tipologia di soggetti di cui fanno parte:
 - a) gli enti pubblici economici;
 - b) gli ordini professionali;
 - c) le società in controllo pubblico come definite dall'art. 2, c. 1, lett. m) del D.Lgs. n. 175/2016;
 - d) le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, aventi i seguenti requisiti:

- bilancio superiore a cinquecentomila euro;
- attività finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni;
- totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo designati da pubbliche amministrazioni;

3) una terza tipologia di soggetti composta da:

a) società in partecipazione pubblica come definite dall'art. 2, c. 1, lett. n) del D.Lgs. n. 175/2016 (non controllate);

b) associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, aventi i seguenti requisiti:

- bilancio superiore a cinquecentomila euro;
- esercizio di funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.

Per la prima tipologia di soggetti è prevista un'applicazione integrale tanto delle norme in materia di prevenzione della corruzione quanto di quelle in materia di trasparenza e accesso civico.

Per il secondo gruppo di soggetti in materia di prevenzione della corruzione si applicano misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e in materia di trasparenza e accesso civico si applica la disciplina del D.Lgs. n. 33/2013 "in quanto compatibile". Per il terzo gruppo di soggetti infine si applicano solo le misure di trasparenza e accesso civico, in quanto compatibili e limitatamente ai dati e ai documenti inerenti l'attività di pubblico interesse.

L'elenco delle società partecipate ed enti pubblici vigilati del Comune di Chivasso è allegato al presente Piano quale parte integrante e sostanziale.

Le società controllate dal Comune di Chivasso e gli altri enti di diritto privato assimilati ai sensi dell'art.2 bis, co.2, d.lgs.33/13

Si comprendono in questa categoria:

- società a controllo pubblico, così come definite all'art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP) ovvero «le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)»; la lett. b) definisce "controllo" «la situazione descritta nell'articolo 2359 del codice civile. Il

controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo»;

- associazioni, fondazioni ed enti di diritto privati comunque denominati, anche privi di personalità giuridica con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in misura maggioritaria per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni;
- enti pubblici economici.

Per quanto concerne gli enti di diritto privato di cui all'art.2 bis co.2 d.lgs.33/13, questi sono tenuti ad avere una serie di requisiti, ovvero:

- il bilancio superiore a 500.000 euro;
- il finanziamento in misura maggioritaria per almeno due esercizi consecutivi nell'ultimo triennio da parte di pubbliche amministrazioni;
- la designazione della totalità dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo da parte di pubbliche amministrazioni.

In particolare, con riferimento al requisito del bilancio di importo superiore a 500.000 euro, è previsto di prendere in considerazione il maggior valore tra il totale attivo dello stato patrimoniale e il totale del valore della produzione, anche se il valore del bilancio non è ancorato a una fonte di risorse di natura esclusivamente pubblica, infatti si ritiene che l'origine pubblica o privata del patrimonio dell'ente non sia determinante ai fini del requisito del bilancio.

Sempre con riferimento al valore del bilancio, la relativa indagine da effettuarsi al fine di stabilire la sussistenza del requisito dell'ammontare del bilancio superiore a 500.000 euro, è necessario che venga svolta in via prioritaria dallo stesso ente, e che quindi le informazioni relative al bilancio, dirette ad attestare il possesso o la carenza del predetto requisito, siano fornite dall'ente, a conclusione della verifica svolta, attraverso una pronuncia dei propri revisori o organi di controllo, eventualmente convalidata dall'amministrazione di riferimento.

Alle tre tipologie appartenenti a questa categoria si aggiunge anche quella delle società in regime di controllo pubblico congiunto. Con riferimento al concetto di controllo pubblico congiunto, l'ANAC ha adottato la delibera n.859 del 25/09/19, in cui l'Autorità stabilisce, così come riportato nel PNA 2019 approvato, che "ai fini dello svolgimento delle proprie attività di vigilanza nei confronti di società partecipate da più amministrazioni, l'Autorità considera la partecipazione pubblica maggioritaria al capitale sociale quale indice presuntivo della situazione di controllo pubblico, con la conseguente applicabilità delle norme previste per le società a controllo pubblico nella l. 190/2012 e nel d.lgs.33/2013. La società interessata che intenda rappresentare la non configurabilità del controllo pubblico è tenuta a dimostrare l'assenza del coordinamento formalizzato tra i soci pubblici, desumibile da norme di legge, statutarie o da patti parasociali, ovvero l'influenza dominante del socio privato, ove presente nella compagine societaria". Pur essendo suddivise in due distinte categorie ai fini della nozione di controllo da applicare al momento della classificazione, dal punto di vista dell'applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza tanto le società controllate quanto gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico devono attenersi alle stesse indicazioni. Secondo quanto stabilito dall'ANAC le società controllate e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico sono soggetti sia alle misure di prevenzione della corruzione e alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ai sensi dell'art. 1, c. 2-bis delle Legge n. 190/2012, sia, in quanto compatibile, alla disciplina sulla trasparenza e sull'accesso civico ai sensi dell'art. 2-bis, c. 2, del D.Lgs. n. 33/2013.

In particolare ciascun soggetto ricompreso in queste due categorie deve sottostare ai seguenti adempimenti:

1. nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
2. adozione di misure organizzative per la prevenzione della corruzione;
3. adozione di misure organizzative per il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza
4. accesso civico.

Tutti questi enti sono quindi tenuti all'applicazione della disciplina della prevenzione

della corruzione, e relativamente alla trasparenza, alla pubblicazione dei dati e informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività di pubblico interesse, così come previsto dal d.lgs. 33/13, e prevedere il diritto di accesso civico generalizzato. Relativamente alle misure di prevenzione della corruzione, il PNA rappresenta l'atto di indirizzo da seguire per l'adozione delle misure integrative di quelle contenute nel modello di organizzazione e gestione eventualmente adottati ai sensi del d.lgs. 231/2001. Le due tipologie di misure, quelle adottate ai sensi del d.lgs.231/01 e quelle integrative, sono da considerarsi differenti, in quanto le prime sono relative ai reati commessi nell'interesse e a vantaggio della società mentre le seconde servono per prevenire reati a danno della società stessa. Ulteriore differenza tra le due tipologie di misure è rappresentata dalla cadenza di aggiornamento, infatti le misure integrative di quelle previste dal modello 231/01, devono essere adottate annualmente, mentre il modello 231/01 bisogna aggiornarlo solo al verificarsi di alcuni eventi, come ad esempio la modifica della struttura organizzativa.

Relativamente alle misure di prevenzione della corruzione che le società e gli altri enti di diritto privato controllati dal Comune di Chivasso devono adottare, fanno riferimento, così come disciplinato al paragrafo 3.1.1 della delibera dell'ANAC n. 1134/2017, ad alcuni contenuti minimi quali l'individuazione dei rischi di corruzione, la valutazione del sistema dei controlli interni previsto dal modello 231, l'adozione del Codice etico o di comportamento, la verifica sulla sussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi di amministratore e dirigenziali, il pantouflage (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici), la formazione, il c.d. whistleblowing e la rotazione del personale. Le misure di prevenzione della corruzione sono elaborate dal RPCT di ogni società o ente in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, adottate dall'organo di indirizzo, individuato nel Consiglio di Amministrazione o in altro organo con funzioni equivalenti e pubblicate all'interno della sezione "Società/Amministrazione Trasparente" del sito web di ogni società o ente. Si fa presente, come ribadito dall'ANAC, che l'attività di elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione non può essere affidata a soggetti estranei alla società o all'ente (art. 1 c. 8 L. n. 190/2012). Le società e gli enti di cui all'art. 2 bis, co.2, del d.lgs.33/13 sono inoltre tenuti alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, e la relativa scelta sarà effettuata

dall'organo di indirizzo della società, consiglio di amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti. In quest'ambito, le amministrazioni controllanti hanno un compito di impulso e vigilanza sull'adozione delle misure di prevenzione da parte degli enti di diritto privato in controllo pubblico, prevedendo infatti misure specifiche in questo senso. Relativamente agli adempimenti in materia di trasparenza e accesso civico le società e gli enti in controllo pubblico sono tenuti innanzitutto ad inserire un'apposita sezione dedicata alla trasparenza all'interno del documento contenente le misure integrative di prevenzione della corruzione. In questa sezione le società e gli enti individuano le misure organizzative volte a regolare la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema di responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della produzione/trasmissione e della pubblicazione/aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria. I dati, i documenti e le informazioni che le società e gli enti devono pubblicare sono indicati nell'Allegato 1 delle citate Linee guida dell'ANAC. Le società e gli enti in controllo pubblico collaborano e forniscono al Comune di Chivasso i dati necessari ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013. Le società e gli enti in controllo pubblico inoltre disciplinano i procedimenti di istanze di accesso civico di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013. Nella sezione trasparenza, definiscono le misure organizzative volte a dare attuazione al diritto di accesso civico. L'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPCT e pertanto sanzionata ai sensi dell'art. 19, c. 5, del D.L. n.90/2014.

Le società a partecipazione pubblica non in controllo: società partecipate ed enti di diritto privato di cui all'art.2 bis, co.3 del d.lgs.33/13

Le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni non in controllo, come definite dal d.lgs. 175/2016, e le associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, che, pur rispettando il requisito del bilancio superiore a 500.000 euro, esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici, sono sottoposti solo agli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni, limitatamente ai dati e documenti inerenti l'attività di pubblico interesse e all'accesso civico generalizzato. L'ANAC ha precisato che i soggetti cui si applica la normativa sulla

trasparenza sono le associazioni, le fondazioni e altri enti interamente privati – anche in forma societaria – non partecipati dalle pubbliche amministrazioni, che abbiano un bilancio superiore a 500.000 euro e che svolgano attività di pubblico interesse, a prescindere dunque dalla provenienza di risorse pubbliche.

Per questa categoria di soggetti non è quindi prevista l'adozione del PTPCT, anche se l'ANAC, nella delibera n.1134/17, ha sottolineato il fatto che le amministrazioni partecipanti, anche se non detengono un potere di influenza diretto, potranno promuovere l'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative del modello 231, o nel caso fosse mancante, l'adozione del modello stesso; inoltre le società partecipate e non controllate non hanno l'obbligo di nominare un loro Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

L'attività di vigilanza del Comune di Chivasso

Il Comune di Chivasso, per quanto riguarda le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico, ha previsto nell'ambito del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2020-2022, per la prima volta, una specifica attività di vigilanza e controllo sugli organismi e sulle società controllate e partecipate dal Comune di Chivasso. Tale attività è stata riproposta anche nell'anno in corso al fine di renderla ordinaria.

SOCIETA' PARTECIPATE**SOCIETA' / ORGANISMO : TRM SpA****ANTICORRUZIONE**

Le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni non in controllo, come definite dal d.lgs.175/2016, e le associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, che, pur rispettando il requisito del bilancio superiore a 500.000 euro, esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici, sono sottoposti solo agli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni, limitatamente ai dati e documenti inerenti l'attività di pubblico interesse, all'accesso civico generalizzato. Per questa categoria di soggetti non è quindi prevista l'adozione del PTPCT, anche se l'Anac, nella delibera n.1134/17, ha sottolineato il fatto che le amministrazioni partecipanti, anche se non detengono un potere di influenza diretto, potranno promuovere l'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative del modello 231, o nel caso fosse mancante, l'adozione del modello stesso; inoltre le società partecipate e non controllate non hanno l'obbligo di nominare un loro Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

TRASPARENZA

	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2022	ESITO MONITORAGGIO MAGGIO 2023	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2023	MODALITA' DI CONTROLLO
MISURE ORGANIZZATIVE PER ACCESSO CIVICO	---	---	---	---
COMPILAZIONE SITO WEB SECONDO NORMATIVA (ALLEGATO 1 DELIBERA ANAC 1134/2017) - ACCESSO CIVICO	Integrazione con gli obblighi informativi di cui all'Allegato 1 della Delibera ANAC 1134/2017	Risultano attivati soltanto gli indirizzi mail e PEC ed i contatti telefonici.	Integrazione con gli obblighi informativi di cui all'Allegato 1 della Delibera ANAC 1134/2017	Monitoraggio da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso del rispetto della normativa e dei termini con eventuale segnalazione delle criticità

ANTICORRUZIONE

	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2022	ESITO MONITORAGGIO MAGGIO 2023	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2023	MODALITA' DI CONTROLLO
NOMINA RPCT	---	---	---	---
ADOZIONE PIANO	<p>Publicare i PTPCT 2017-2019, 2018-2020 e 2019-2021; rispettare il termine del 31 gennaio di ogni anno per l'approvazione del PTPCT</p>	<p>Risultano pubblicati solo il PTPCT 2019, il PTPCT 2020-2022 e il PTCPT 2021-2023, adottati in data 20/06/2019.</p> <p>Il PTPCT 2022-2024 risulta adottato entro il termine di legge e correttamente pubblicato.</p>	<p>Publicare anche i PTPCT 2017-2019 e 2018-2020</p>	<p>Publicazione delle misure nella sez. "Disposizioni generali"(link) e "Altri contenuti" di Società Trasparente; monitoraggio da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso del rispetto delle norme e dei termini con eventuale segnalazione delle criticità</p>
CONTENUTI MINIMI PIANO	<p>Adeguare e integrare i contenuti minimi in base alle disposizioni previste dalle Delibere ANAC n.1134/2017 e n.1064/2019</p>	<i>INDIVIDUAZIONE RISCHI CORRUZIONE</i>	✓	---
		<i>VALUTAZIONE SISTEMA CONTROLLI INTERNI</i>	✓	
		<i>ADOZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO</i>	✓	
		<i>VERIFICA SUSSISTENZA CAUSE INCONFERIBILITA'/INCOMPATIBILTA' AMMINISTRATORI - DIRIGENTI</i>	✓	
		<i>PANTOUFLAGE</i>	✓	
		<i>FORMAZIONE</i>	✓	
		<i>WHISTLEBLOWING</i>	✓	
		<i>ROTAZIONE DEL PERSONALE</i>	✓	

TRASPARENZA

	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2022	ESITO MONITORAGGIO MAGGIO 2023	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2023	MODALITA' DI CONTROLLO
SEZIONE DEDICATA ALL'INTERNO DEL PIANO	---	<p>Tale sezione risulta correttamente implementata nel PTPCT 2022-2024</p>	---	---

SISTEMA DI RESPONSABILITA' / INDICAZIONE NOMINATIVI RESPONSABILI	---	Tale sezione risulta correttamente implementata nel PTPCT 2022-2024	---	---
MISURE ORGANIZZATIVE PER ACCESSO CIVICO	---	Risultano indicate le misure organizzative nel PTPCT PTPCT 2022-2024	---	---
COMPILAZIONE SITO WEB SECONDO NORMATIVA (ALLEGATO 1 DELIBERA ANAC 1134/2017)	ACCESSO CIVICO: Necessaria integrazione con gli obblighi informativi di cui all'Allegato 1 della Delibera ANAC 1134/2017 (Registro degli accessi)	Tale sezione risulta correttamente compilata, in quanto è stato pubblicato il registro degli accessi	---	---

SOCIETA' / ORGANISMO : TURISMO TORINO E PROVINCIA S.c.r.l.				
ANTICORRUZIONE				MODALITA' DI CONTROLLO
	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2022	ESITO MONITORAGGIO MAGGIO 2023	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2023	
NOMINA RPCT	---	---	---	---
ADOZIONE PIANO	Integrare la pubblicazione con i PTPCT 2018-2020 e 2019-2021; necessario correggere la sezione di pubblicazione in Soc. Trasparente ("Altri contenuti")	Risulta pubblicato il MOG 231; le misure integrative volte alla prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza ex lege n.190 del 2012 sono pubblicate solo relativamente gli anni 2020-2022	Necessario integrare la pubblicazione con i PTPCT 2018-2020 e 2019-2021; necessario pubblicare le misure integrative volte alla prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza ex lege n.190/2012 per gli anni 2021-2023 e 2022-2024	Monitoraggio da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso del rispetto delle norme e dei termini con eventuale segnalazione delle criticità
CONTENUTI MINIMI PIANO	Adeguare e integrare i contenuti minimi in base alle disposizioni previste dalle Delibere ANAC n.1134/2017 e n.1064/2019	INDIVIDUAZIONE RISCHI CORRUZIONE VALUTAZIONE SISTEMA CONTROLLI INTERNI ADOZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO VERIFICA SUSSISTENZA CAUSE INCONFERIBILITA'/INCOMPATIBILTA' AMMINISTRATORI - DIRIGENTI PANTOUFLAGE FORMAZIONE WHISTLEBLOWING ROTAZIONE DEL PERSONALE	✓ NO (*) ✓ ✓ NO (*) ✓ ✓ NO (*)	--- ---

(*) la società ha fornito motivazione nella nota di riscontro prot. n°25720, che tuttavia non si ritiene adeguata in quanto non conforme alle prescrizioni normative

TRASPARENZA				
	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2022	ESITO MONITORAGGIO MAGGIO 2023	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2023	MODALITA' DI CONTROLLO
SEZIONE DEDICATA ALL'INTERNO DEL PIANO	---	---	---	---
SISTEMA DI RESPONSABILIT A' / INDICAZIONE NOMINATIVI RESPONSABILI	---	---	---	---
MISURE ORGANIZZATIVE PER ACCESSO CIVICO	---	---	---	---
COMPILAZIONE SITO WEB SECONDO NORMATIVA (ALLEGATO 1 DELIBERA ANAC 1134/2017)	Adeguamento e aggiornamento della sezione "Società Trasparente" (Allegato 1 della Delibera ANAC 1134/2017)	Tale sezione risulta correttamente compilata	Adeguamento e aggiornamento della sezione "Società Trasparente" (Allegato 1 della Delibera ANAC 1134/2017)	Monitoraggi o da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso del rispetto della normativa e dei termini con eventuale segnalazione delle criticità

ENTI PARTECIPATI

SOCIETA' / ORGANISMO : AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE				
ANTICORRUZIONE				
	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2022	ESITO MONITORAGGIO MAGGIO 2023	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2023	MODALITA' DI CONTROLLO
NOMINA RPCT	---	---	---	---

ADOZIONE PIANO	Integrare la pubblicazione con i PTPCT 2018-2020 e 2019-2021.	Risultano pubblicati solo i PTPCT 2021-2023, 2020-2022 e 2017-2019 Risulta pubblicato il PIAO 2022-2024	Necessario integrare la pubblicazione con i PTPCT 2018-2020 e 2019-2021	Pubblicazione delle misure nella sez. "Disposizioni generali"(link) e "Altri contenuti" di Amm.ne Trasparente; monitoraggio da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso del rispetto delle norme e dei termini con eventuale segnalazione delle criticità
CONTENUTI MINIMI PIANO	---	Il PIAO 2022-2024 risulta composto da tutti i contenuti minimi richiesti dalla normativa.	---	---

TRASPARENZA				
	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2022	ESITO MONITORAGGIO MAGGIO 2023	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2023	MODALITA' DI CONTROLLO
SEZIONE DEDICATA ALL'INTERNO DEL PIANO	---	Tale sezione risulta correttamente implementata nel PIAO 2022-2024	---	---
SISTEMA DI RESPONSABILITA' / INDICAZIONE NOMINATIVI RESPONSABILI	---	Tale sezione risulta correttamente implementata nel PIAO 2022-2024	---	---
MISURE ORGANIZZATIVE PER ACCESSO CIVICO	---	Risultano indicate le misure organizzative nel PTPCT PIAO 2022-2024	---	---

COMPILAZIONE SITO WEB SECONDO NORMATIVA (ALLEGATO 1 DELIBERA ANAC 1310/2016)	Adeguamento e aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente"	Alcuni documenti non risultano inseriti nelle sezioni corrette e/o aggiornati	Adeguamento e aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente"	Monitoraggio da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso del rispetto della normativa e dei termini con eventuale segnalazione delle criticità
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SOCIETA' / ORGANISMO : CONSORZIO DI BACINO 16				
ANTICORRUZIONE				
	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2022	ESITO MONITORAGGIO MAGGIO 2023	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2023	MODALITA' DI CONTROLLO
NOMINA RPCT	---	---	---	---
ADOZIONE PIANO	Pubblicare anche i PTPCT 2018-2020 e 2019-2021; rispettare il termine del 31 gennaio per l'approvazione del PTPCT	Risultano pubblicati soltanto il PTPCT 2017-2019 (adottato il 13/03/2017) ed il PTPCT 2020-2022 (adottato il 05/02/2020); l'adozione del PTPCT 2021-2023 risulta effettuata in data 14/05/2021 Il PTPCT 2022-2024 risulta adottato entro il termine di legge e correttamente pubblicato.	Pubblicare anche i PTPCT 2018-2020 e 2019-2021	Pubblicazione delle misure nella sez. "Disposizioni generali"(link) e "Altri contenuti" di Società Trasparente; monitoraggio da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso del rispetto delle norme e dei termini con eventuale segnalazione delle criticità
CONTENUTI MINIMI PIANO	Adeguare e integrare i contenuti minimi in base alle disposizioni previste dalla Delibera n.1064/2019 (PNA 2019)	INDIVIDUAZIONE RISCHI CORRUZIONE VALUTAZIONE SISTEMA CONTROLLI INTERNI ADOZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO VERIFICA SUSSISTENZA CAUSE INCONFERIBILITA'/INCOMPATIBILTA' AMMINISTRATORI - DIRIGENTI	<input checked="" type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> NO	Adeguare e integrare i contenuti minimi in base alle disposizioni previste dalla Delibera Monitoraggio da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso con eventuale

	<i>PANTOUFLAGE</i>	NO	n.1064/2019 (PNA 2019)	segnalazione delle criticità
	<i>FORMAZIONE</i>	✓		
	<i>WHISTLEBLOWING</i>	✓		
	<i>ROTAZIONE DEL PERSONALE</i>	✓		

TRASPARENZA				
	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2022	ESITO MONITORAGGIO MAGGIO 2023	MISURE CORRETTIVE RICHIESTE PER IL 2023	MODALITA' DI CONTROLLO
SEZIONE DEDICATA ALL'INTERNO DEL PIANO	---	Tale sezione risulta correttamente implementata nel PTPCT 2022-2024	---	---
SISTEMA DI RESPONSABILITA' / INDICAZIONE NOMINATIVI RESPONSABILI	Integrare il PTPCT con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati	Non risulta indicato nessun nominativo né alcun ruolo all'interno del Piano	Integrare il PTPCT con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati	Pubblicazione nella sezione " <i>Altri contenuti</i> " di Amministrazione trasparente
MISURE ORGANIZZATIVE PER ACCESSO CIVICO	---	Risultano indicate le misure organizzative nel PTPCT 2022-2024	---	---
COMPILAZIONE SITO WEB SECONDO NORMATIVA	Necessaria implementazione della parte dedicata alla Segnalazione illeciti (<i>Whistleblowing</i>)	Risulta implementata soltanto la sezione dedicata all'Accesso Civico	Necessaria implementazione della parte dedicata alla Segnalazione illeciti (<i>Whistleblowing</i>)	Monitoraggio da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso del rispetto della normativa e dei termini con eventuale segnalazione delle criticità
COMPILAZIONE SITO WEB SECONDO NORMATIVA	---	Alcuni documenti non risultano pubblicati/aggiornati	Adeguamento e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente"	Monitoraggio da parte dell'Ufficio Partecipate del Comune di Chivasso del rispetto della normativa e dei termini con eventuale segnalazione delle criticità

SOCIETA' CONTROLLATA CHIND SRL IN LIQUIDAZIONE E CONCORDATO PREVENTIVO

Un paragrafo a parte viene dedicato alla CHIND SRL IN LIQUIDAZIONE E CONCORDATO

PREVENTIVO, società controllata al 55% dal Comune di Chivasso.

Nello specifico, la Delibera ANAC 1134 del 08/11/2017, al punto n. 3.1.5 "Casi specifici" tratta espressamente delle società in liquidazione:

- *“...(omissis) le procedure liquidatorie non determinano un’immediata estinzione della società (che avviene esclusivamente con la cancellazione dal registro delle imprese), la quale opera con altre finalità che sono quelle di provvedere, attraverso il procedimento di liquidazione, al pagamento dei creditori sociali e alla ripartizione fra i soci dell’eventuale residuo attivo.”*
- *“Considerato che la fase di liquidazione può durare per un lungo periodo, si ritiene che le società controllate in liquidazione debbano continuare ad essere sottoposte agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza, come specificato nelle presenti Linee guida.”*
- *“I responsabili della liquidazione sono pertanto tenuti a nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a predisporre misure di prevenzione della corruzione anche integrative del “modello 231”, ove adottato, e a garantire la trasparenza sull’organizzazione e sulle attività, nei limiti di quelle effettivamente svolte. Qualora la società sia priva di personale, stante l’impossibilità di nominare un RPCT interno, la relativa funzione è opportuno sia assicurata dall’amministrazione controllante”.*
- *“Vista la particolare situazione giuridico-economica in cui versano tali soggetti particolare attenzione va prestata, ad esempio, alla mappatura e alla descrizione dei processi riguardanti l’impiego delle risorse, i pagamenti, l’affidamento di contratti di appalto, il personale, oltre a quelli relativi alla procedura liquidatoria (con riferimento alle operazioni di consegna all’ufficio liquidatore da parte dei liquidatori, delle attività esistenti, dei libri contabili, degli inventari e del rendiconto di gestione operazioni liquidatorie in consegna del patrimonio; alla liquidazione e alla formazione del bilancio finale di liquidazione) e, se esistente, al contenzioso”.*

Inoltre, al punto 3.1.3 “La trasparenza”, la Delibera ANAC 1134, relativamente al sito web – sezione società trasparente, afferma che *“Per limitare gli oneri derivanti dalla disciplina della trasparenza, qualora le società controllate non abbiano un sito web, sarà cura delle amministrazioni controllanti rendere disponibile una sezione del proprio sito in cui le società controllate possano predisporre la sezione “Società trasparente” e pubblicare i dati, ferme restando le rispettive responsabilità”.*

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, richiamando l’art. 2-bis, co. 2 lettera b), del D.Lgs. 33/2013, ricorda come tutti le società in controllo pubblico siano tenute ad applicare la disciplina

della prevenzione della corruzione e, per quanto concerne la trasparenza, a pubblicare dati e informazioni riguardanti sia l'organizzazione sia l'attività di pubblico interesse, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 33/2013 per le pubbliche amministrazioni secondo il criterio della compatibilità e ad assicurare il diritto di accesso civico generalizzato.

Alla luce di quanto sopra esplicitato, il Comune di Chivasso, ottemperando al combinato disposto dalla Delibera ANAC 1134, del PNA 2019 e del D.Lgs. 33/2013 ha reso disponibile una sezione del proprio sito istituzionale in cui è stata creata la sezione "SOCIETA' TRASPARENTE – CHIND SRL IN LIQUIDAZIONE", raggiungibile al seguente link:

<https://www.comune.chivasso.to.it/it/page/societa-trasparente-chind-srl-in-liquidazione>

Si riporta di seguito l'elenco delle criticità riscontrate inserite nel PTPCT 2022-2024 del Comune di Chivasso e lo stato dell'arte a maggio 2023.

MONITORAGGIO DICEMBRE 2021	Modalità di controllo	Indicatore di attuazione	ESITO MONITORAGGI O MAGGIO 2023
Adozione di una disciplina specifica interna per la gestione delle istanze di accesso civico	Pubblicazione della disciplina nella sezione "Altri contenuti" di Società trasparente	Avvenuta pubblicazione	Il Regolamento risulta adottato in data 23.12.2022 e correttamente pubblicato nella sotto sezione apposita

PARTE GENERALE

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

Organi di indirizzo

La predisposizione di un buon sistema di prevenzione della corruzione richiede diversi elementi importanti, tra cui prima di tutto il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, che come previsto nel PNA 2019, dovrebbe assumere un ruolo pro attivo nel processo di definizione delle strategie e misure per il rischio, favorendo la creazione di un contesto organizzativo favorevole nei confronti del RPCT, caratterizzato da una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio; l'organo di indirizzo politico-amministrativo è infatti chiamato a rispondere in caso di mancata adozione delle misure anticorruzione, per le quali è richiesta una condivisione molto importante. L'ANAC ha inoltre sottolineato che il ridotto coinvolgimento da parte degli organi di indirizzo è un elemento che pregiudica la qualità dei sistemi anticorruzione, evidenziando quindi la necessità di avere un organo di indirizzo politico – amministrativo con un ruolo proattivo e in grado di creare un contesto istituzionale favorevole e di supporto anche nei confronti del RPCT.

Tra i compiti assegnati agli organi di indirizzo ci sono:

- a) nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione
Negli enti locali il RPCT è individuato, di norma, nel segretario comunale o nel dirigente apicale, salvo diversa e motivata determinazione.
- b) definizione degli obiettivi strategici in materia di corruzione e trasparenza
- c) Adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza

La Giunta adotta, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adotta una prima bozza della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, entro il 30 giorni dal termine di approvazione del Bilancio di Previsione e poi approva il documento in forma definitiva.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La figura del RPCT nasce con la legge 190/2012, ed è strettamente correlato al PTPCT perché si occupa della predisposizione del documento e di verificarne l'attuazione.

Le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 rafforzano il ruolo dei Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza anche degli Enti Locali, facendo confluire in capo ad un unico soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Visto il ruolo importante e delicato, l'ANAC, già nel PNA 2016, aveva sottolineato il fatto che la scelta di questa figura dovesse ricadere su persone che avessero sempre avuto una condotta integerrima, escludendo chi avesse ricevuto provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari.

L'ANAC nell'aggiornamento 2018 al PNA, ha aggiunto che l'amministrazione è tenuta a considerare tra le cause ostative all'incarico di RPCT le condanne in primo grado prese in considerazione nel d.lgs. n.235/12, art. 7, co. 1, lett.da a) ad f), nonché quelle relative ai reati contro la PA.

Sottolinea inoltre il fatto che il RPCT debba dare comunicazione tempestiva all'ente presso cui presta servizio in caso di condanne di primo grado, nei casi sopra specificati. Allo stesso tempo, l'ente è tenuto alla revoca dell'incarico, comunicando il provvedimento di revoca all'ANAC.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo Ente è la dott.ssa Giuseppina De Biase designato con decreto del sindaco numero 1 del 19.1.2016; a fronte di una eventuale temporanea ed improvvisa assenza del RPCT è prevista la sostituzione dello stesso da parte del Vice Segretario Comunale ovvero la dott.ssa Roberta Colavitto.

a) Le principali funzioni del RPCT

Compete al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- la predisposizione e verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- la segnalazione all'organo di indirizzo e Nucleo di valutazione delle eventuali disfunzioni legate alle misure previste per la prevenzione della corruzione e

trasparenza;

- la verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione (art. 1, decimo comma della Legge 190 del 2012);
- la redazione della relazione annuale con i risultati dell'attività svolta rispetto a quanto previsto dal Piano;
- attività di controllo sugli adempimenti legati alla trasparenza, in qualità di Responsabile della Trasparenza, oltre che della prevenzione della corruzione, svolgendo stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- il riesame dei casi di accesso civico con diniego totale o parziale, o mancata risposta entro il termine previsto;
- il responsabile cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, in raccordo con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, così come previsto dall'art. 15, d.lgs. 39/13

Il Responsabile inoltre presidia il processo whistleblowing, riceve le segnalazioni, ha il compito di trattare le segnalazioni e di individuare nel Piano di prevenzione della corruzione specifiche misure in materia di whistleblowing e di verificarne l'attuazione. Tra le misure a protezione del whistleblower occorre prevedere e presidiare i seguenti aspetti:

- tutela identità del whistleblower;
- sottrazione della denuncia al diritto di accesso;
- divieto di discriminazione del segnalante.

Il responsabile svolge una prima attività istruttoria sui fatti segnalati.

b) I poteri del RPCT

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l’Autorità ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione.

In particolare, nella delibera citata sono state fatte considerazioni generali sui poteri di controllo e verifica del RPCT sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, mentre si è rinviato alla Delibera 833/2016 per i poteri conferiti al RPCT per l’accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblower. I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT che è quello di predisporre adeguati strumenti interni all’amministrazione per contrastare l’insorgenza di fenomeni corruttivi (PTPC). Si è precisato che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l’intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di maladministration. In tale quadro, si è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

Sui poteri istruttori, e relativi limiti, del RPCT in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, ANAC ha valutato positivamente la possibilità che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

I poteri di interlocuzione e controllo del RPC sono stati rafforzati attraverso l'introduzione nel Codice di comportamento dello specifico dovere di collaborare attivamente con il RPCT, la cui violazione è da prevedere come grave ipotesi di responsabilità disciplinare (per attuare art. 1, comma 9, lett. c), L. n. 190/12 e art. 8, dpr n. 62/2013).

c) La posizione di indipendenza e autonomia dall'organo di indirizzo del RPCT

Le modifiche apportate dal legislatore con il d.lgs. n. 97/2016 rafforzano e tutelano il ruolo del RPCT sotto l'aspetto dell'autonomia, con le seguenti misure:

-l'organo di indirizzo è tenuto a disporre eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;

-dovere di segnalazione all'ANAC di eventuali misure discriminatorie, quindi non più solo in caso di revoca, dirette o indirette nei confronti del RPCT comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni;

Dal decreto 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del responsabile anticorruzione e quelle del Nucleo di valutazione, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

A tal fine, la norma prevede:

1. la facoltà al Nucleo di valutazione di richiedere al responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;
2. che il responsabile trasmetta anche al Nucleo di valutazione la sua relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta.

d) La revoca del RPCT e le misure discriminatorie nei suoi confronti

L'aggiornamento 2018 al PNA ha previsto la possibilità per l'ANAC, in caso di revoca dell'incarico del RPCT, di richiedere all'ente che ha adottato il provvedimento di revoca, il riesame della decisione nel caso rilevi che la revoca sia legata alle attività stesse svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione. L'ANAC ha 30 giorni dalla

comunicazione del provvedimento, per fare richiesta di riesame, sospendendo in questo modo l'efficacia della revoca. Viene inoltre stabilito che bisogna tenere distinti i provvedimenti di revoca del RPCT dalle altre misure discriminatorie adottate sempre nei confronti del RPCT per motivi legati alle sue funzioni particolari, infatti la revoca può essere oggetto di riesame ai sensi della disciplina di cui all'art.1, co. 82, della legge 190/12 e all'art.15, co. 3, del d.lgs. 39/2013, mentre per le altre misure discriminatorie bisogna far riferimento all'art.1, co. 7, della l.190/12, ultimo periodo.

e) Le responsabilità del RPCT

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

La sanzione disciplinare a carico del responsabile individuato ai sensi del comma 7 non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori forme di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, D. Lgs. n. 165/01 che si configura nel caso di "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano";
- una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

-

Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di valutazione ottempera a tutti gli obblighi sanciti dalla L.190/2012 e dal D. Lgs. n. 33/2013 posti specificamente in capo all'organismo medesimo.

Il nucleo di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi del Piano triennale anticorruzione e il Piano della performance; utilizza, altresì, le informazioni e i dati

relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D.)

L'Ufficio procedimenti disciplinari:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D. Lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- interagisce con il RPC per dati e informazioni circa la situazione dei procedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali.

Il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari del Comune di Chivasso è la dott.ssa Giuseppina De Biase; è stato inoltre nel 2019 adottato un Regolamento apposito per disciplinare l'attività di tale ufficio con delibera di Giunta Comunale n.280/2019.

Il RASA

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

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) ha, pertanto, il compito di compilare e, successivamente, di provvedere alla verifica ed all'aggiornamento delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa presenti nell'AUSA.

L'individuazione del RASA è intesa dal PNA come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) del Comune di Chivasso è la dott.ssa Roberta Colavitto, dirigente del settore Servizi Amministrativi.

Il Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio

Visto quanto previsto dal d.lgs. 109/2007, e il d.lgs. 231/2007, la nomina di Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio è stata assegnata alla dott.ssa Giuseppina De Biase. Nel corso del 2022, si prevede di definire un'organizzazione interna più strutturata per

meglio gestire la prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo; in particolare si prevede di nominare dei referenti in materia, ovvero i Dirigenti e Responsabili di ogni servizio, nonché i dipendenti “sentinella”, ovvero quei dipendenti che gestendo direttamente in prima persona le singole pratiche hanno la possibilità di riscontrare eventuali rischi e segnalarli al Dirigente o Responsabile referente, che a sua volta potrà valutare la situazione e comunicarla al Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio. Per rendere più semplice e chiara questa attività antiriciclaggio, è stato inoltre organizzato nel corso del 2022, un corso di formazione in materia di antiriciclaggio rivolto ai Dirigenti e Responsabili, e relativi collaboratori, durante il quale è stato approfondito il tema e sono state presentate le modalità di presentazione delle segnalazioni alla UIF. Nel corso del 2022 si è inoltre provveduto ad abilitare il Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio nel portale Infostat-Uif della Banca d’Italia, ed è stata adottata una Disciplina in materia di operazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo con delibera di Giunta Comunale n.266 del 15/12/22.

I dirigenti e i responsabili

Dirigenti e responsabili devono collaborare alla programmazione ed all’attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l’analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull’integrità;
- d) assumersi la responsabilità dell’attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l’efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza

della sostanza sulla forma); e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Compiti e funzioni dei dipendenti del Comune di Chivasso in materia di prevenzione di corruzione

Il PNA 2016 sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un "dovere di collaborazione" dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

In particolare, i dipendenti del Comune di Chivasso sono tenuti a partecipare al processo di gestione del rischio, osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14 Legge n. 190/2012), segnalare le situazioni di illecito (art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001) ed evidenziare casi di conflitto di interessi. È imprescindibile quindi un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Nelle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT nei confronti di tutta la struttura.

Un modello a rete, quindi, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e il cui funzionamento risulta strettamente correlato al coinvolgimento e alla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

Anche il PNA 2019 ha sottolineato quanto sia decisivo il coinvolgimento di tutto il personale in servizio per la qualità del PTPCT e delle relative misure, sia in sede di autoanalisi organizzativa e mappatura dei processi, sia in sede di definizione delle misure di prevenzione. Si ricorda infatti, che sono previsti provvedimenti di natura disciplinare nei confronti dei dipendenti che non collaborano con il RPCT.

Il dovere per i dipendenti di collaborare con il RPCT, nonché di attuare le misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, è stato inoltre ripreso e sottolineato all'art.13 nel nuovo Codice di Comportamento del Comune di Chivasso approvato con delibera di Giunta Comunale n.217 del 07/10/21, aggiornato sulla base delle nuove Linee Guida ANAC approvate con delibera n.177 del 19/02/20; anche per i Dirigenti e Responsabili è previsto, oltre al dovere di rispettare le misure previste dal PTPCT, anche l'obbligo di concorrere e collaborare con il RPCT per la definizione delle

attività e misure stesse, attraverso la presentazione di proposte idonee a prevenire e contrastare il rischio corruzione, sottolineando inoltre che il mancato raggiungimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione rileva ai fini della valutazione della performance.

Responsabilità disciplinare

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e gli obblighi di collaborazione previsti nel PTPCT e dei principi e regole di condotta previsti nel codice di comportamento da parte dei dirigenti e da parte dei dipendenti è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Come previsto dalla Linee Guida ANAC, tale aspetto è stato sottolineato anche nel Codice di Comportamento, aggiornato nel corso del 2021, all'art. 13 comma 2.

Danno all'immagine

La Legge n. 190/12 in materia di prevenzione della corruzione ha fissato nei casi di condanna irrevocabile per un reato contro la Pubblica Amministrazione l'entità del danno all'immagine patito dall'amministrazione a seguito del comportamento dei propri dipendenti.

L'art. 1, comma 62, Legge n. 190 del 2012) aggiunge dei nuovi commi alla Legge 14 gennaio 1994, n. 20 in materia Disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei Conti: 1-sexies, nel giudizio di responsabilità, l'entità del danno all'immagine della pubblica amministrazione derivante dalla commissione di un reato contro la stessa pubblica amministrazione accertato con sentenza passata in giudicato si presume, salva prova contraria, pari al doppio della somma di denaro o del valore patrimoniale di altre utilità illecitamente percepita dal dipendente.

Processo di adozione del PTPCT

L'attività di elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione ma spetta al RPCT, proprio perché è necessaria una profonda conoscenza dell'ente e della relativa struttura organizzativa; non possono infatti essere affidati incarichi di consulenza o essere utilizzati schemi

forniti da soggetti esterni, in quanto è invece importante che ogni amministrazione svolga effettivamente un'analisi del rischio e individui le misure di prevenzione più adatte.

Relativamente al processo di adozione delle misure anticorruzione, è auspicabile la maggior condivisione possibile delle stesse da parte degli organi di indirizzo; infatti la bozza di PTPCT del Comune di Chivasso viene discussa e adottata, su proposta del RPCT, con una prima delibera di Giunta Comunale, e poi successivamente viene approvato con un secondo passaggio in Giunta Comunale, entro 30 giorni dal termine per l'approvazione del Bilancio di previsione. La sottosezione viene tra l'altro elaborata coerentemente con le linee guida approvate dal Consiglio comunale con deliberazione n. 60 del 28.11.2016, e deve assicurare la partecipazione degli stakeholder nella elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche attraverso la pubblicizzazione dello stesso, nella logica di sensibilizzazione dei cittadini alla cultura della legalità. La proposta di Piano viene inoltre pubblicata sul sito web www.comune.chivasso.to.it allo scopo di raccogliere suggerimenti e osservazioni da parte di cittadini, comitati, associazioni o rappresentanze delle categorie produttive che consentano di formulare un documento definitivo condiviso.

Contemporaneamente la proposta è inviata via e-mail ai consiglieri, sia di maggioranza che di opposizione, e alla Consulta della legalità, con invito a presentare emendamenti/suggerimenti, entro un termine ragionevole; vengono inseriti, se accoglibili, gli emendamenti e le correzioni suggeriti dai consiglieri, e dai cittadini ed infine viene approvato da parte della Giunta il documento definitivo.

E' stata prevista inoltre la possibilità, per i cittadini o chi ne fosse interessato, di inviare suggerimenti e/o osservazioni durante tutto il corso del 2023, dando informazione di tale opportunità sul sito internet istituzionale e sul giornale dell'Amministrazione comunale Chivasso News.

Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione. Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3). L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza

sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale viene poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico gestionale, ed in particolare del Documento Unico di Programmazione – DUP. In particolare, l'attuale Amministrazione ha previsto sia nelle linee programmatiche, approvate con delibera di Consiglio n.65 del 10/11/22, sia nel DUP 2023-2025-Sezione Strategica, approvato con delibera di Consiglio n.66 del 10/11/2022, un indirizzo strategico specifico, "Legalità e contrasto alle mafie", secondo cui "l'Amministrazione intende proseguire questo percorso non solo con alcune buone prassi consolidate nel tempo ma anche attraverso un linguaggio nuovo che abbracci lo sport e le varie forme di espressione artistica e culturale al fine di coinvolgere maggiormente le nuove generazioni, valorizzando le esperienze all'interno di percorsi scolastici che vedano la legalità quale protagonista del programma formativo fin dalla scuola primaria."

Tale obiettivo strategico di creazione di valore pubblico si ricollega all'obiettivo per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 "Pace, giustizia e istituzioni solide" nonché alla missione PNRR 5 "Coesione e inclusione".

Alla luce del sopra citato indirizzo strategico in materia di legalità, è stato quindi previsto un obiettivo strategico "Promozione di misure per la legalità" e un obiettivo operativo utile a dare attuazione a quanto stabilito attraverso l'attuazione di obiettivi gestionali di performance che sono raccolti nel PIAO di anno in anno e che daranno concretezza a tale misura.

I rapporti con la sottosezione Performance

Il piano di analisi e valutazione dei rischi, la previsione e adozione di misure di contrasto alla corruzione costituiscono, secondo le espresse indicazioni del PNA, un ambito da ricomprendere nel ciclo della performance. Le attività attuative della legge 190/2012 e s.m.i. e del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., devono infatti essere inserite, nella

programmazione strategica e operativa definita nella sottosezione Performance del PIAO, attraverso un'integrazione reale.

Nello specifico, il Comune di Chivasso, a partire dal 2018, ha previsto per il PEG/Piano Performance 2018-2020, approvato con delibera di Giunta n.99 del 10/05/18, di assegnare per ogni Dirigente sei obiettivi legati alla retribuzione di risultato, di cui due di questi relativi alle attività previste dalla Mappa dei processi a rischio allegata al PTPCT 2018-2020, mentre per le Posizioni organizzative, gli obiettivi collegati alla retribuzione di risultato risultano quattro, di cui due relativi alle attività da svolgersi in relazione alla Mappa dei processi a rischio già citata. Per quanto riguarda invece il PEG 2019-2021, il Comune di Chivasso ha previsto di definire la performance organizzativa dell'ente per l'anno 2019 attraverso quattro elementi, di cui uno è stato rappresentato dalla percentuale media di realizzazione delle misure previste dalla mappa dei processi a rischio allegata al PTCPT 2019-2021 e dalla trasparenza. Per il PEG 2020-2022, si è previsto inoltre, di inserire dei progetti di sviluppo specifici per ogni Dirigente Posizione organizzativa, all'interno del PEG, relativi all'attuazione delle misure previste dalla mappa dei processi a rischio e dal PTPCT e relativi all'attuazione delle misure previste in materia di trasparenza. Lo stesso è stato fatto per il PEG 2021-2022, per il PEG 2022-24 e per la sottosezione Performance del PIAO 2023/24.

Questo importante collegamento tra raggiungimento degli obiettivi legati alle misure anticorruzione e trasparenza e la valutazione e misurazione della performance è stato inoltre ribadito nel nuovo Codice di Comportamento del Comune di Chivasso all'art.13.

LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Analisi del contesto

Attraverso l'analisi del contesto, il RPCT acquisisce le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno). L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini

di esposizione al rischio corruttivo.

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha la finalità di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. L'analisi del contesto esterno consente di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, e consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. I passaggi fondamentali di questa fase sono quindi l'acquisizione di dati rilevanti, a partire da fonti interne ed esterne, e la loro interpretazione, utile a poter poi ottenere informazioni utili in merito alle aree di rischio da esaminare con maggiore priorità, e all'elaborazione di misure di prevenzione specifiche. Nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati negli ultimi anni, risulta quanto il Piemonte sia stato interessato da molteplici e diversificate manifestazioni di criminalità e dalla stabile presenza di sodalizi criminali di tipo mafioso, rappresentati prevalentemente da qualificate espressioni della 'Ndrangheta; tutto ciò determina soprattutto nel capoluogo e nella relativa provincia, il modello operativo della regione di origine caratterizzato da rigorosi criteri di ripartizione delle zone e dei settori di influenza. Operazioni quali ad esempio "Il Crimine" (2010), "Minotauro" (2011), "Esilio" e "Val Gallone" (2013) avevano delineato l'operatività dei gruppi appartenenti alla 'Ndrangheta piemontese, consentendo di rivelare l'esistenza di "locali" nel comune e nella provincia di Torino - riconducibili a consorterie 'ndranghetiste; in particolare con l'operazione "Colpo di Coda" (2012) era stata documentata l'esistenza di altri due "locali", sempre riconducibili a consorterie 'ndranghetiste, a Chivasso (To) e a Livorno Ferraris (VL).

Purtroppo nel corso del 2019 la città è stata coinvolta in un'operazione che ha interessato la Calabria, denominata "Iris", ma che ha visto il coinvolgimento del nostro territorio in cui infatti operava una diramazione di una cosca di nuovo legata alla 'Ndrangheta. Inoltre, così come indicato nella relazione semestrale della Direzione

Investigativa Antimafia riferita al primo semestre 2020, la situazione di crisi economica ancora di più accentuata dalla pandemia legata al Covid-19, ha messo ancora più in difficoltà gli imprenditori del territorio, rendendoli più facilmente avvicinati dagli esponenti della criminalità organizzata. Nella relazione della Direzione Investigativa Antimafia relativa all'anno 2020, viene sottolineato il fatto che il Piemonte possa essere considerato quale territorio eletto dalle mafie e in particolare dalla 'ndrangheta anche alla luce delle significative pronunce giudiziarie nonché importanti evidenze investigative che lo hanno visto coinvolto; infatti, il territorio della città metropolitana di Torino e del suo hinterland, evidenzia un contesto delinquenziale particolarmente articolato, variegato e composto da gruppi criminali autoctoni ed alloctoni che coesistono che paiono comunque ricoprire un ruolo di secondo piano rispetto a quello da protagonista interpretato dalla 'ndrangheta.

Anche nel corso del 2023, si è verificato l'arresto di altri 'ndranghetisti appartenenti alle cosche di Ivrea e Chivasso in quanto ritenuti gravemente indiziati a vario titolo dei reati di associazione di tipo mafioso, nonché truffa aggravata, estorsione, ricettazione, usura, violenza privata e detenzione e porto illegale di armi aggravati dal metodo mafioso.

Alla luce degli eventi che hanno interessato il proprio contesto esterno di riferimento, il Comune di Chivasso, ha cercato sin da subito, di rispondere cercando di promuovere una più estesa cultura della legalità, che potesse diffondersi sia internamente, interessando gli Amministratori, sia esternamente, cercando di coinvolgere la cittadinanza in genere, ma anche studenti e giovani, infatti con delibera di Consiglio Comunale n. 11 del 24/01/2012, il Comune di Chivasso, ha aderito all'Associazione Avviso Pubblico per la formazione civile contro le mafie, nata nel 1996, con l'intento di collegare e organizzare gli Amministratori pubblici che concretamente si impegnano a promuovere la cultura della legalità democratica nella politica, nella pubblica amministrazione e nei territori da essi governati. Successivamente con delibera di Consiglio Comunale n. 64 del 30/10/2012, è stata adottata la "Carta di Pisa", vincolandone all'osservanza il Sindaco, i Consiglieri, gli Assessori, i dirigenti comunali e chiunque eserciti un mandato mediante nomina o designazione da parte del Sindaco. Infine con Delibera di Consiglio Comunale n. 73 del 21/12/2015, il Comune ha aderito alla "Carta di Avviso Pubblico – Codice Etico per la buona Politica", che si propone di

favorire e tutelare la pratica della buona politica e di rendere il più trasparente possibile l'azione amministrativa delle Istituzioni Pubbliche e di integrare con nuovi contenuti, in coordinamento con le recenti leggi antimafia e anticorruzione, la “Carta di Pisa”. Con l'adozione della “Carta di Avviso Pubblico-Codice Etico per la Buona Politica”, il Comune di Chivasso valorizza il ruolo di indirizzo e controllo svolto dal Consiglio Comunale, ribadendo in tal senso l'impegno della politica. Questo Codice vincola direttamente gli amministratori che lo adottino o lo sottoscrivano e i soggetti da questi nominati in enti, consorzi e società; si applica anche a coloro che operano in qualità di esperti o consulenti comunque denominati e designati dagli enti territoriali. Alla luce del contesto esterno di riferimento, l'ente valuterà nel corso del 2023 la possibilità di richiedere, a qualsiasi società private che partecipi a gare, di dichiarare il proprio titolare effettivo, così come già previsto nell'ambito dei progetti PNRR.

Altro elemento importante è la Consulta della Legalità, istituita la prima volta con delibera di C.C. n. 47 del 5/11/2013, e nominata per la prima volta con Delibera di Consiglio n.6 del 30/01/14, e rinominata l'ultima volta con delibera di Consiglio Comunale n.16 del 26/02/18; l'organizzazione della Consulta è stata poi rivista con delibera di Consiglio Comunale n. 60 del 25/11/19, con l'intento di snellire le procedure per la presentazione delle candidature durante la vigenza della Consulta, evitando lungaggini negli atti endoprocedimentali con conseguente ritardo nell'accoglimento delle nuove candidature e per eliminare il numero massimo di componenti per ogni categoria prevista nella composizione della Consulta, quali: associazioni di volontariato e di promozione sociale, cooperative sociali di tipo A e B (previste dalla legge 381/1991), associazioni di categoria degli albi professionali, istituti di credito, organizzazioni sindacali che operano con propri sportelli sul territorio comunale, in modo da evitare che la presenza di un vincolo per le categorie sopracitate possa limitare il numero di adesioni alla Consulta, anche in relazione al fatto che sul territorio vi è grande partecipazione da parte delle associazioni di volontariato e di promozione sociale. Anche la composizione della Consulta è stata rinnovata con delibera di Giunta Comunale n.6 del 21/01/20. Inoltre, l'art. 10 del Regolamento Comunale della Consulta per la Legalità stabilisce che “il Comune promuove la costituzione della “Libera Università per la Legalità”, quale strumento per l'organizzazione e lo svolgimento di attività culturali/formative rivolte a tutti gli

studenti della città e del territorio e ai cittadini interessati, per accrescere e diffondere i sentimenti ed i valori della Costituzione, il rispetto delle leggi, il rispetto dei diritti umani, il rispetto della cosa pubblica e la tolleranza verso le altre etnie". È stata, pertanto, istituita la "Libera Università per la Legalità" e approvato un protocollo sottoscritto dal Comune, da alcune associazioni locali e dalle scuole di Chivasso di ogni ordine e grado. Obiettivi della Libera Università sono approfondire e promuovere la cultura della legalità e la sicurezza sociale, realizzando progetti educativi, formativi e culturali sia per gli studenti che per i docenti e i genitori, oltre a convegni, dibattiti, festival, spettacoli, proiezioni di film e ogni altra iniziativa diretta alla diffusione della cultura della integrazione e della legalità. In particolare, nel corso dell'anno accademico 2021/2022, sono stati organizzati nell'ambito dell'anno accademico della Libera Università della Legalità diversi eventi che hanno coinvolto la cittadinanza con la presentazione di libri, film e di un evento sportivo; il nuovo anno accademico 2022/2023 ha visto l'organizzazione di ulteriori eventi legati alla presentazione di libri, di una serata sul tema del gioco d'azzardo patologico e di uno spettacolo teatrale. Nel corso del 2022 sono stati previsti inoltre 2 viaggi di istruzione a Capaci e Milano per le scuole secondarie di primo e secondo grado.

Inoltre nel 2014, per offrire un supporto concreto alle vittime di estorsione e usura, il Comune di Chivasso ha adottato il Regolamento per il riconoscimento delle agevolazioni per i tributi comunali in favore delle imprese che hanno sporto denuncia nei confronti di atti di estorsione e/o di usura ai loro danni, stabilendo condizioni e modalità per la presentazione della domanda di richiesta.

In relazione alla problematica dell'usura, il Comune di Chivasso ha aderito, con delibera di Giunta Comunale n. 282 del 22/12/20, al Protocollo di intesa per la prevenzione e il contrasto del fenomeno dell'usura predisposto dalla Prefettura di Torino, che considerato il periodo di crisi economica innescato dalla situazione emergenziale in atto quale fattore di rischio per un possibile espandersi di fenomeni criminali, ha ritenuto necessario rimodulare il Protocollo già sottoscritto nel 2007 proprio nell'ottica di rafforzare ulteriormente l'azione congiunta per la prevenzione e il contrasto delle condotte criminose in materia di usura. Da segnalare l'impegno della Consulta della Legalità e Uni3 che ha consentito la presenza, proprio presso i locali di

Uni3 a Chivasso, di uno sportello della Scialuppa CRT Onlus, Fondazione Anti USURA, nata nel 1998 per iniziativa della Fondazione CRT per prevenire il fenomeno dell'usura e con l'obiettivo di creare un punto di riferimento per quanti, persone singole, famiglie e piccoli imprenditori, si trovano in una situazione di temporanea crisi e non dispongono di garanzie sufficienti per accedere al credito ordinario, pur avendo la possibilità di far fronte al rimborso di un finanziamento concesso a tassi particolarmente favorevoli. Anche nel corso del 2022 è proseguita l'attività dello sportello e il Comune di Chivasso si è impegnata nella pubblicizzazione di tale attività con la diffusione di volantini e tramite la stampa locale.

Analisi del contesto interno

La struttura organizzativa dell'ente è stata modificata con delibera n.30 del 02/03/2023; le relative modifiche sono diventate operative dal 01/04/2023. Infatti, alla luce del nuovo CCNL relativo al comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, si è stabilito di utilizzare la definizione "Settore" in sostituzione del termine "Area" per nominare la struttura organica di massima dimensione dell'ente, per cui ne è conseguito che il nuovo organigramma risulta strutturato non più in AREE e SERVIZI, bensì in SETTORI e SERVIZI; con la stessa delibera si è provveduto inoltre ad una nuova modifica dei Settori Dirigenziali finalizzata:

- a riunire sotto un'unica dirigenza i servizi alla persona;
- a creare un unico sportello di front office del cittadino comprensivo di Anagrafe, Stato Civile e SUP, anch'esso sotto il coordinamento del medesimo dirigente;
- ad assegnare al Settore diretto dal Segretario Generale, il Servizio Protocollo/Gestione flussi documentali e conservazione digitale in quanto svolgendo il duplice ruolo di funzione giuridica, ovvero di attestazione dell'esistenza di un determinato documento dal quale discendono diritti e doveri nei confronti dell'Amministrazione e di terzi, e di gestione dei flussi documentali in entrata ed uscita da e verso l'Ente, meglio si colloca nel Settore in cui è allocato il Servizio di Segreteria Generale.

Si è realizzata così una più organica distribuzione dei Servizi tra i diversi Settori gestionali come di seguito esposto:

1. Lo Sportello Unico Polivalente (S.U.P.) incardinato nel Settore (ex Area) Affari Generali, è stato assegnato al Settore (ex Area) Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, Servizio Affari Sociali;

2. il Servizio Protocollo/Gestione flussi documentali e conservazione digitale, incardinato nel Settore (ex Area) Servizi Amministrativi, Istruzione e Trasporti, viene assegnato al Settore (ex Area) Affari Generali;

3. i Servizi Affari Sociali/Lavoro/Asilo Nido Comunale incardinati nel Settore (ex Area) Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, Servizio Affari Sociali, vengono assegnati al Settore (ex Area) Servizi Amministrativi, Istruzione e Trasporti.

Alla luce delle modifiche così definite, il Comune di Chivasso risulta organizzato da 4 macro Settori Dirigenziali, e relativi Servizi pertinenti, che sono così ridenominati e composti:

1. Settore Affari Generali (ex Area Affari Generali): Servizio Segreteria Generale/Protocollo/Gestione flussi documentali e conservazione digitale/Finanziamenti Europei/Anticorruzione, Servizi Programmazione Strategica/Controlli Interni e Organismi Partecipati, SIC, Segreteria del Sindaco, ICT, Servizio Personale e Contenzioso del Lavoro, Servizio Affari Legali, Servizi Finanziari, Servizio Tributi;

2. Settore Servizi Amministrativi e alla Persona (ex Area Servizi Amministrativi, Istruzione e Trasporti): Servizio Contratti/CUC/Gare Appalti/ Gestione Amministrativa Beni Mobili ed Immobili, Servizio Archivio, Servizio Trasporti, Servizio Cultura, Servizio Sport, Servizio Istruzione, Servizio Legalità, Servizio Turismo, Biblioteca C.le, Servizi Affari Sociali/Lavoro/Asilo Nido Comunale;

3. Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP (ex Area Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, Servizio Affari Sociali): Servizio Protezione Civile, Servizio Amministrativo, Servizio Operativo, Servizio Comando., Servizi Demografici, Servizi Cimiteriali, Servizi Statistici, Servizio Elettorale, SUP;

4. Settore Governo del Territorio (ex Area Governo del Territorio): Servizio Edilizia Privata/SUE/SUAP, Servizio Urbanistica/Espropri, Servizio Ambiente, Servizio Lavori Pubblici/Progettazione, Servizio Manutenzione e Gestione Tecnica del Patrimonio Immobiliare e Infrastrutture, Squadra Interventi Manutentivi.

La mappatura dei processi

L'analisi del contesto interno consiste non solo nella rilevazione dei dati relativi all'organizzazione della struttura, infatti l'aspetto fondamentale è rappresentato dalla mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e analisi dei processi dell'ente; così come specificato nel PNA 2019, l'ANAC ha sottolineato il fatto che l'analisi dovrà riguardare l'intera attività organizzativa e che potrà essere svolta gradualmente. Attraverso questa attività di mappatura dei processi vengono evidenziate eventuali duplicazioni, ridondanze e inefficienze, in modo tale da ottenere una corretta attuazione dei processi stessi.

Infatti, il Comune di Chivasso, a seguito della pubblicazione del PNA 2019, ha inserito con delibera di Giunta

Comunale n.226 del 15/10/19, una variazione al PEG 2019-22, prevedendo anche l'inserimento di un nuovo obiettivo gestionale per l'anno 2019/20/21 relativo alla "Analisi del contesto interno: mappatura dei processi a rischio corruzione", attraverso il quale è stata programmata l'attività di mappatura dei processi a rischio per gli anni 2019-2020 e 2021.

Il progetto è stato articolato in diverse fasi, sulla base di quanto previsto dallo stesso PNA 2019. La mappatura dei processi infatti è organizzata su tre passaggi fondamentali: l'identificazione dei processi, la relativa descrizione e la rappresentazione.

Per l'attività di identificazione dei processi, è stata prevista l'elaborazione di un elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione, in modo tale da definire la lista completa dei processi che dovranno essere analizzati nel tempo, facendo riferimento a tutti i processi dell'ente e non solo quelli a rischio più elevato. Questa lista di processi è stata, nello specifico, elaborata partendo dal catalogo dei procedimenti amministrativi del Comune di Chivasso, e prendendo spunto dalle mappature già effettuate da Comuni limitrofi di dimensione organizzativa simile. Il tutto è stato poi sottoposto al vaglio dei Dirigenti e Posizioni organizzative, per ricevere da parte loro, contributi e osservazioni in merito alla correttezza e completezza dell'elencazione predisposta.

Ottenuto quindi l'elenco finale dei processi dell'ente, si è provveduto a suddividere gli stessi per Aree di rischio, così come previsto dalla tabella 3 dell'Allegato 1 del PNA 2019, ovvero:

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.

Oltre, alle undici “Aree di rischio” proposte dal PNA, il Piano prevede un’ulteriore area definita “Altri servizi”, relativa ai processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

L’elenco finale dei processi censiti e suddivisi per Area di rischio è allegato al presente Piano, quale parte integrante e sostanziale.

La seconda fase della mappatura dei processi è rappresentata dalla descrizione degli stessi utile a comprenderne le modalità di svolgimento, e soprattutto a rilevarne eventuali criticità. Anche in questo caso, così come previsto dal PNA 2019, questa fase potrà essere organizzata con gradualità nei diversi cicli annuali di gestione del rischio. L’attività prevista dalla fase è stata svolta con la collaborazione di Dirigenti e Posizioni organizzative.

La terza fase della mappatura dei processi consiste nella rappresentazione dei processi che nel caso del Comune di Chivasso è stata prevista attraverso l’utilizzo di diagrammi di flusso.

Tutta l’attività di mappatura di processi, e in particolar modo la fase relativa alla rappresentazione, è stata svolta con il coinvolgimento dei responsabili, organizzando degli appositi appuntamenti presieduti dal RPCT durante i quali sono stati descritti nel dettaglio tutti i passaggi dei vari processi analizzati, andando poi a valutare eventuali criticità o rischio, e relative misure di prevenzione.

Una parte dei processi dell’ente è stata analizzata e quindi rappresentata nel corso del 2019, 2020, 2021 e 2022; nel 2023 l’attività è continuata ampliando quindi il numero dei processi analizzati, facendo particolare riferimento all’ambito dei progetti PNRR e relativi rischi.

La valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la seconda fase del processo di gestione del rischio, attraverso cui lo stesso viene identificato, analizzato e confrontato in modo tale da individuare le priorità di intervento e le misure di prevenzione necessarie.

Questa seconda fase prevede quindi a sua volta tre passaggi fondamentali, ovvero l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'identificazione degli eventi rischiosi in relazione ai processi dell'ente è un'attività che richiede il coinvolgimento della struttura organizzativa, in particolare dei responsabili e dirigenti che, avendo una conoscenza approfondita dei relativi processi di competenza, sono in grado di identificare con maggiore successo gli eventi rischiosi.

Durante il secondo passaggio, ovvero l'analisi degli eventi rischiosi, sono stati inoltre valutati i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ovvero i fattori che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, quali ad esempio la mancanza di controlli, di trasparenza, o l'eccessiva regolamentazione. L'analisi degli eventi rischiosi prevede non solo la valutazione dei fattori abilitanti, ma anche la stima del livello di rischio, attraverso un approccio di tipo qualitativo e/o quantitativo; il primo prevede una stima sulla base di valutazioni motivate, espresse con riferimento a specifici criteri, mentre il secondo si basa sull'utilizzo di analisi statistiche o matematiche. L'ANAC nel PNA 2019 ha suggerito di privilegiare un approccio qualitativo, basato sulla valutazione di alcuni particolari indicatori di stima del livello di rischio proposti nell'Allegato 1 del PNA 2019 ovvero il livello di interesse esterno, il grado di discrezionalità del decisore interno alla PA, la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo, l'opacità del processo decisionale, il livello di collaborazione del responsabile del processo, e il grado di attuazione delle misure di trattamento; per ogni processo analizzato, si procede quindi alla misurazione di ognuno degli indicatori, utilizzando una scala di misurazione ordinale (ad esempio alto, medio, basso). Partendo così dalla misurazione di ogni indicatore si ottiene una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, così come indicato nello Schema di valutazione del rischio, allegato al presente Piano, in cui sono stati valutati i livelli di rischio dei processi analizzati durante gli appuntamenti con Dirigenti e Posizioni organizzative e per i quali sono stati elaborati dei diagrammi di flusso, anch'essi allegati quale parte integrante del documento.

I dati che vengono utilizzati per formulare il giudizio motivato relativo alla stima del livello di rischio sono stati forniti, nel caso del Comune di Chivasso, direttamente dai Dirigenti e Responsabili durante gli appuntamenti organizzati per la mappatura ed analisi dei processi a rischio, durante i quali hanno formulato un giudizio relativo ai singoli indicatori del processo

esaminato, e poi un giudizio complessivo sintetico sul processo stesso; sulla base dei giudizi rilasciati dai vari Dirigenti e Responsabili viene elaborato lo Schema di valutazione del livello di esposizione al rischio, allegato al presente Piano quale parte integrante e sostanziale.

L'ultima fase del processo di gestione del rischio riguarda il trattamento del rischio, che a sua volta prevede l'individuazione delle misure e la loro programmazione.

L'individuazione consiste quindi nella definizione dell'elenco delle possibili misure, generali o specifiche, quali ad esempio controllo, trasparenza, promozione dell'etica, regolamentazione, semplificazione, formazione, rotazione, sensibilizzazione, disciplina del conflitto di interessi. Anche in questa fase risulta di fondamentale importanza il coinvolgimento della struttura organizzativa, in quanto l'individuazione delle misure da introdurre non è un compito esclusivo del RPCT ma è piuttosto una responsabilità di ogni Dirigente e Responsabile.

Passaggio successivo è la programmazione dell'attuazione delle misure, prevedendone fasi, tempistiche, responsabilità e relativi indicatori di monitoraggio. Nel caso del Comune di Chivasso, la programmazione dell'attuazione delle misure di prevenzione è inserita all'interno della Mappa dei processi a rischio allegata quale parte integrante e sostanziale.

Le misure generali di prevenzione della corruzione

Trasparenza e accesso civico

La trasparenza amministrativa costituisce il presupposto fondamentale per realizzare una buona amministrazione ma rappresenta anche una misura di prevenzione della corruzione importante in grado di concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico proprio perché favorisce la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Nel corso del 2022 si è valutata la possibilità di pubblicare Dati ulteriori sul sito Amministrazione Trasparente, ovvero dati, informazioni e documenti per i quali non sussiste uno specifico obbligo di trasparenza né a livello di normativa nazionale o regionale, ma che possono risultare utili alla luce di eventuali richieste di conoscenza avanzate dai propri portatori di interesse (stakeholder) o cittadini.

Nel valutare questa possibilità si è comunque tenuto conto di alcuni importanti criteri:

- vincoli derivanti dalle norme in tema di protezione di dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003, oltre che il segreto; in particolare l'art. 4, comma 3 del D.lgs. 33 citato, prevede che "le pubbliche amministrazioni possono disporre la pubblicazione nel proprio sito istituzionale di dati, informazioni e documenti che non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del presente decreto o

sulla base di specifica previsione di legge o regolamento, fermi restando i limiti e le condizioni espressamente previsti da disposizioni di legge, procedendo alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti”;

- principi ulteriori che regolano l'azione amministrativa (economicità, efficienza, efficacia), in considerazione dei costi che l'amministrazione deve sopportare per procedere al reperimento ed alla pubblicazione; pertanto i dati ulteriori potranno essere dati già disponibili nell'ambito dei vari flussi informativi aziendali, o elaborazioni di secondo livello di dati disponibili, o rappresentazioni semplificate, o comunque informazioni facilmente reperibili con modalità non inutilmente costose;
- un effettivo interesse per la collettività.

La valutazione e la proposta degli eventuali Dati ulteriori pubblicabili in Amministrazione Trasparente è stata effettuata con l'effettivo coinvolgimento e la diretta partecipazione dei Dirigenti e Responsabili dei singoli servizi, che hanno in quanto tali, maggiore consapevolezza di quali possano essere gli eventuali dati e/documenti pubblicabili secondo i criteri previsti sopra elencati; alla luce di quanto richiesto dai singoli Dirigenti e Responsabili, si valuterà nel corso del 2023, la possibilità di inserire nella Sezione Governo del Territorio gli atti che, nel rispetto della normativa sulla riservatezza dei dati personali, possono rendere visibile l'attività della P.A. in materia di Urbanistica e Pianificazione del Territorio.

Nel corso del 2023, alla luce dei progetti PNRR che hanno interessato l'ente, e così come anche indicato nel PNA 2022, si è provveduto all'inserimento di una nuova sottosezione, denominata "Attuazione misure PNRR", nell'ambito della sezione Altri contenuti di Amministrazione trasparente sul sito istituzionale dell'ente in cui vengono raccolti tutti gli atti (delibere, determine...) relativi ai vari progetti PNRR del Comune di Chivasso.

Inoltre, sulla base di quanto previsto da ANAC nel PNA 2022, si è provveduto, in sede di elaborazione della sottosezione Anticorruzione e rischi corruttivi del PIAO 2023, ad aggiornare ed indicare i vari nominativi dei soggetti responsabili dell'elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi all'interno del relativo allegato.

Sempre nel 2022 è stato inoltre previsto, in ottemperanza a quanto deciso dal Consiglio Comunale con la deliberazione n. 46/2021 (ordine del giorno "Azioni per la legalità"), per una maggiore trasparenza, di rendere disponibili per la consultazione e download, i testi e gli allegati delle deliberazioni del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale, per 5 anni (all'interno della sezione

Provvedimenti di Amministrazione Trasparente) e non solo per 15 giorni di pubblicazione legale all'albo pretorio on line.

Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

Con l'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, ha reso necessari dei chiarimenti da parte dell'Autorità sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Sostanzialmente, il regime di trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici, è rimasto inalterato, in quanto è consentito soltanto se previsto da una norma di legge o di un regolamento: è necessario quindi per la PA, prima di pubblicare dati e documenti con dati personali, verificare se la disciplina in materia di trasparenza prevista dal d.lgs.33/13 preveda tale obbligo. Anche nel caso in cui la pubblicazione sia prevista dal d.lgs.33/13, è necessario comunque rispettare i criteri previsti in materia di trattamento dei dati personali previsti dall'art.5 del Regolamento UE, ovvero i principi di adeguatezza, pertinenza, e limitazione a quanto necessario. Il Regolamento europeo 2016/679 (artt.37-39) ha inoltre previsto l'obbligo di nomina del Responsabile della protezione dei dati (RPD) per tutti i soggetti pubblici, stabilendo che tale figura può essere individuata in una professionalità interna all'ente, o attraverso un contratto di servizi stipulato con una persona fisica o giuridica esterna all'ente. Il Comune di Chivasso ha infatti attribuito il servizio di Data Protection Officer e consulenza in materia di protezione dei dati personali alla ditta SI.net Servizi Informativi.

Obiettivi strategici e operativi in materia di trasparenza

Così come per gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione, anche per quanto concerne la trasparenza, l'Amministrazione ritiene che questa sia tra le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012. Pertanto, nell'ambito dell'obiettivo strategico "Legalità e contrasto alle mafie" e del relativo obiettivo operativo "Promozione di misure per la legalità non solo proseguendo alcune buone prassi consolidate ma anche attraverso un linguaggio nuovo", sono state previste per l'anno 2023, nell'ambito della sottosezione Performance, dei progetti con i quali si cercherà di garantire un incremento dei livelli di

trasparenza dell'ente, ovvero "Rispetto adempimenti previsti dalla mappa dei processi a rischio 2023 e degli obblighi di pubblicazione in amm.ne trasparente" e "Controllo della corretta pubblicazione degli atti in Amministrazione Trasparente, con particolare attenzione alle modifiche introdotte dall'Allegato 9 al PNA 2022 e agli obblighi imposti dall'attuazione delle misure del PNRR".

Per l'anno 2023, si è anche previsto di introdurre il monitoraggio dell'Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione, per dare una misura più "concreta" del livello di trasparenza dell'ente; con riferimento al 2022, la media di questo indice, riferito alle varie sezioni di Amministrazione Trasparente oggetto di monitoraggio, è stata pari a 3.

Soggetti coinvolti e organizzazione

Nell'allegato riferito all'Elenco degli obblighi di Pubblicazione, così come previsto dal PNA 2022, in corrispondenza di ciascun contenuto previsto, sono indicati i nominativi dei Dirigenti responsabili dell'elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, a sua volta, svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione; è infatti previsto un controllo mensile in materia di pubblicazione di tutte le delibere di Giunta e Consiglio e determine (una per servizio) e un controllo semestrale delle sezioni presenti in Amministrazione Trasparente da parte del Servizio Segreteria Generale. A seguito dei controlli effettuati, viene dato riscontro ai vari servizi delle pubblicazioni mancanti/da integrare/modificare; i servizi sono poi tenuti ad aggiornare le pubblicazioni sulla base delle osservazioni effettuate dal Servizio Segreteria.

La qualità delle informazioni

La pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di cui alla presente sezione deve essere effettuata garantendo l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, indicando la provenienza e la riutilizzabilità delle notizie pubblicate.

I documenti, le informazioni e i dati sono pubblicati in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

I documenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione devono rimanere pubblicati per almeno cinque anni decorrenti dal primo gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre

l'obbligo di pubblicazione. La pubblicazione deve essere assicurata, anche oltre questo termine, nel caso in cui l'atto continui a produrre i suoi effetti. Sono vietati filtri o altre soluzioni tecniche volti a impedire ai cittadini di effettuare ricerche all'interno della sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Le diverse sottosezioni devono essere di facile accesso e consultazione, accessibili da qualsiasi utente direttamente dall'albero di navigazione.

La Formazione

La formazione del personale riveste un'importanza cruciale nell'ambito delle politiche di prevenzione della corruzione, infatti la legge n.190/2012 impegna tutte le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione. La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza può considerarsi idonea soltanto se, oltre a fornire una valutazione del diverso livello di esposizione dei processi al rischio di corruzione e le misure ritenute idonee a prevenirlo, individua e definisce le procedure appropriate per la selezione e la conseguente formazione dei dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Nel corso degli ultimi anni, il Comune di Chivasso ha infatti previsto i seguenti corsi di formazione, che hanno coinvolto tutto il personale:

- anno 2013: corso Legge 190/2012 e redazione del Piano anticorruzione, Segretario Comunale Comune di Firenze Dott. Meola;

- anno 2014: corso in materia anticorruzione, Segretario Generale Comune Chivasso Dott. Lombardi;

- anno 2015: corso in materia anticorruzione, Dott. Gattiglia;

- anno 2016: corso su Profilo neuro scientifico della corruzione e Operazione Minotauro, Dott. Gattiglia e Matteo Cerutti Sola, ref. presidio Libera di Chivasso;

- anno 2017: corso di sensibilizzazione e formazione in materia anticorruzione sul codice di comportamento e reati contro la PA, a cura del Segretario Generale Dott.ssa de Biase, Dott. Gattiglia e Avv. Castelnuovo, con la presentazione e discussione di casi concreti;

Nel corso del 2018 sono stati coinvolti anche Sindaco, assessori e consiglieri comunali in un corso di formazione in materia di anticorruzione, e nello specifico relativamente i reati contro la Pubblica Amministrazione, in modo da diffondere sempre più capillarmente una cultura ed educazione alla legalità e trasparenza, così come richiesto dalle normative di legge; sempre nel corso del 2018, come ogni anno, è stato organizzato un corso di formazione che ha interessato Dirigenti, Posizioni

Organizzative e nuovi assunti dell'ente in materia di prevenzione della corruzione e whistleblowing, tenuto dal dott. Formichella.

Nel corso dell'anno 2019 è stato organizzato un incontro, a cui hanno partecipato sia dipendenti sia amministratori dell'ente, organizzato tramite Avviso Pubblico, tenuto dal dott. Lucio Guarino, Segretario generale in diversi Comuni siciliani, in molti casi nominato da diverse Commissioni Prefettizie che hanno retto le Municipalità i cui organi elettivi sono stati sciolti per infiltrazioni mafiose. A febbraio 2020, è stato invece organizzato un corso relativo alle segnalazioni per operazioni sospette da parte degli Uffici delle Pubbliche Amministrazioni tenuto dal Capitano Giada Patriarca, Comandante della Compagnia Chivasso della Guardia di Finanza.

Nel corso del 2021 invece, si è provveduto ad approvare il Piano della Formazione in materia anticorruzione con delibera di Giunta n.158 del 29/07/21 con l'obiettivo di fornire ai partecipanti gli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa dettata in materia di anticorruzione, educando gli stessi alla comprensione dei principi generali dell'etica pubblica. Il Piano ha, inoltre, lo scopo, di porre i partecipanti nella condizione sia di poter identificare situazioni che, anche se non previste nel Piano Anticorruzione, possono sfociare in fenomeni corruttivi, sia di poterle affrontare salvaguardando la funzione pubblica locale da eventi criminosi; con il Piano si è deciso inoltre di coinvolgere tutti i dipendenti del Comune di Chivasso, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, o legati all'Ente da altro tipo di rapporto previsto dalle norme in materia di assunzione alle dipendenze di un'amministrazione pubblica, nonché a tutti gli amministratori (Sindaco, Assessori, Consiglieri di maggioranza e minoranza).

Sono state quindi previste 3 tipologie di attività formative:

- la formazione di base: rivolta a tutti i dipendenti, suddivisa a sua volta in attività formativa di base rivolta ai neo assunti e attività formativa di base rivolta a tutti i dipendenti; con riferimento alla prima tipologia di attività formativa si affronteranno tematiche che consentiranno una conoscenza di base della normativa anticorruzione e dei relativi adempimenti previsti, e in particolare, per l'anno 2021, verrà trattato il tema dell'etica e legalità come prevenzione della corruzione; per quanto concerne l'attività formativa di base rivolta a tutti i dipendenti, ad inizio 2021, è stato organizzato un incontro informativo/formativo, da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Comune di Chivasso, con cui è stata presentata la nuova disciplina adottata dall'ente in materia di gestione delle segnalazioni (cd whistleblower) con l'illustrazione pratica delle modalità di invio della segnalazione attraverso il nuovo applicativo informatico di gestione adottato dall'ente.

Nella seconda parte del 2021, è stato invece previsto un momento formativo e di presentazione del nuovo Codice di Comportamento dell'ente e delle relative novità rispetto al precedente, durante il quale sono stati anche forniti chiarimenti e informazioni ulteriori in merito;

- la formazione specifica: dedicata al Responsabile di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), ai collaboratori, ai dirigenti e posizioni organizzative, ai dipendenti afferenti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirata a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire particolari tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione; in particolare per l'anno 2021, è stata prevista un'attività di formazione per il RPCT e relativo collaboratore in materia di Codice comportamento e nuove linee guida ANAC per illustrare le principali novità regolatorie dell'ANAC e fornire indicazioni operative sulle modalità da intraprendere per redigere i nuovi codici di comportamento, coerenti ed idonei alle nuove disposizioni, e una ulteriore attività formativa è stata prevista in materia di antiriciclaggio nella PA, ovvero relativamente al sistema della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che vede come protagonista la Pubblica Amministrazione; per quanto riguarda invece i dirigenti e posizioni organizzative, nell'ambito dell'attività formativa organizzata con la collaborazione di Avviso Pubblico, è stata prevista la partecipazione al corso "Mafia e corruzione" con cui è stata effettuata una prima analisi di come siano mutate nel nostro Paese le dinamiche corruttive ed i modelli di penetrazione mafiosa con particolare attenzione al territorio Piemontese;

- la formazione per amministratori: anche gli amministratori dell'ente sono coinvolti nel processo formativo in materia anticorruzione, in particolare per l'anno 2021 sono previsti due incontri formativi tenuti da Avviso Pubblico, ovvero "Mafie e corruzione", sull'evoluzione dei fenomeni corruttivi e delle organizzazioni criminali ed il loro impatto sui territori e sulle Amministrazioni Locali e "Gli strumenti degli enti locali", con cui sono stati identificati quelli che sono i principali strumenti di prevenzione e contrasto per le Pubbliche Amministrazioni, ovvero dinamiche e processi organizzativi, strumenti operativi e comportamenti individuali.

È stata inoltre posta maggiore attenzione alla qualità del Piano formativo attraverso un monitoraggio costante previsto per ciascuna attività formativa tramite la compilazione di un questionario volto ad accertare la valutazione dei partecipanti rispetto alla qualità del corso frequentato e capace di evidenziare eventuali criticità. A tal proposito è stato creato un questionario di rilevazione della qualità della formazione da distribuire a tutti i soggetti interessati dal Piano della formazione e da inviare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e

Trasparenza. Si è quindi provveduto ad effettuare le indagini di customer satisfaction relative ai corsi svolti e all'analisi dei relativi risultati ottenuti.

Oltre alle attività previste dal Piano di Formazione in materia anticorruzione, si è tenuto un ulteriore incontro formativo/informativo tenuto dal RPCT in materia di whistleblower rivolto a tutti i dipendenti, durante il quale è stato presentato il nuovo applicativo adottato dall'ente per la gestione delle segnalazioni e la nuova disciplina adottata in materia con delibera di Giunta Comunale n. 50 del 01/04/21.

Anche nel corso del 2022 si è provveduto all'approvazione di un Piano di formazione di materia di anticorruzione con Delibera di Giunta n.138 del 28/07/2022; anche in questo caso sono stati organizzate 3 tipologie differenti di formazione rivolte a diversi destinatari:

-formazione di base: rivolta a tutti i dipendenti, suddivisa a sua volta in attività formativa di base rivolta ai neo assunti e attività formativa di base rivolta a tutti i dipendenti; con riferimento alla prima tipologia di attività formativa sono state affrontate tematiche per consentire una conoscenza di base della normativa anticorruzione e dei relativi adempimenti previsti, e in particolare, per l'anno 2022, è stato trattato il tema dell'etica e legalità come prevenzione della corruzione attraverso l'erogazione di un corso di FormazionePa; per quanto concerne invece l'attività formativa di base rivolta a tutti i dipendenti, nella seconda metà del 2022, è prevista l'organizzazione di un incontro formativo, da parte di un docente esterno, dott. Fortarezza, con cui è stata approfondita la disciplina in materia di antiriciclaggio nella PA con particolare attenzione all'analisi degli indici di allarme nell'operatività degli enti;

-formazione "specifica": per quanto riguarda i dirigenti e posizioni organizzative, nell'ambito dell'attività formativa organizzata con la collaborazione di Avviso Pubblico, è stata prevista la partecipazione al corso Analisi di rischio e "red flags" che ha previsto l'analisi e l'individuazione delle aree considerate a maggior rischio rispetto alla penetrazione delle organizzazioni criminali ed ai fenomeni corruttivi;

-formazione per amministratori: in particolare per l'anno 2022 sono stati previsti tre incontri formativi tenuti da Avviso Pubblico, ovvero Analisi di rischio e "red flags" relativo all'individuazione, all'interno dell'Ente, di quelle aree che sono considerate a maggior rischio, rispetto alla penetrazione delle organizzazioni criminali ed ai fenomeni corruttivi e due incontri sul tema Etica pubblica e responsabilità individuale per approfondire il tema dell'Etica pubblica, fra dimensioni organizzative ed individuali, relazione con i contesti territoriali e specificità connesse al ricoprire funzioni ed incarichi pubblici.

Anche per il 2023 è stato definito il Piano di formazione in materia anticorruzione, allegato al PIAO, in cui sono indicate le varie attività formative da organizzare nel corso dell'anno.

Il Codice di Comportamento

L'individuazione di doveri di comportamento attraverso l'adozione di un Codice di comportamento è una misura, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA 2013, PNA 2016, e PNA 2018, volta a ripristinare un più generale rispetto di regole di condotta che favoriscono la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti condizionati da interessi particolari in conflitto con quello generale. ANAC sottolinea come il codice di comportamento ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPC persegue con misure di tipo oggettivo, organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni).

Gli enti sono quindi tenuti all'adozione di codici che contengano norme e doveri di comportamento destinati a durare nel tempo, da calibrare in relazione alle specifiche finalità istituzionali delle singole amministrazioni: non basta quindi una generica ripetizione dei contenuti del codice di cui al d.p.r. 62/2013, ma serve una disciplina che, a partire da quella generale, diversifichi i doveri dei dipendenti, in funzione delle caratteristiche di ciascuna amministrazione. L'Ente Comune di Chivasso, con deliberazione di Giunta comunale n. 254 del 19.12.2013 si è dotato del proprio Codice di Comportamento, e con deliberazione di Giunta comunale n. 126 del 12.5.2016, lo stesso è stato modificato in applicazione del punto 7 della mappa dei processi allegata al Piano Anticorruzione 2016/2018.

E' previsto un monitoraggio in merito al rispetto del Codice di comportamento, che come ogni anno, anche nel 2022 è stato distribuito e raccolto, nei confronti di Dirigenti e P.O.; alla luce del monitoraggio effettuato, non si sono riscontrate particolari criticità.

Inoltre il Comune di Chivasso, così come previsto dal PNA 2019, applica il proprio Codice di Comportamento anche a collaboratori esterni, compresi quelli di ditte fornitrici di beni o servizi, prevedendo infatti l'inserimento della condizione di osservanza dei codici di comportamento all'interno di schemi di incarico, bandi e contratti.

Così come previsto anche nel PTPCT 2021/23 del Comune di Chivasso, e come richiesto dall'ANAC, nel corso del 2021 si è provveduto all'aggiornamento del Codice di comportamento dell'ente alla luce della Linee Guida ANAC approvate con delibera con delibera 177 del 19/02/20: con queste Linee Guida, l'ANAC ha infatti sottolineato un nuovo aspetto di cui tenere conto, ovvero il fatto

che il Codice di comportamento di ogni amministrazione debba essere considerato come una vera e propria misura di prevenzione della corruzione: tra le novità della disciplina sui codici di comportamento, una riguarda proprio lo stretto collegamento che deve sussistere tra i codici e il PTPCT di ogni amministrazione. L'ANAC ha appunto anche stabilito che il compito di definire i doveri del Codice spetta al RPCT, in quanto può essere per il RPCT un vero e proprio strumento funzionale rispetto all'attività di contrasto alla corruzione. Uno dei nuovi articoli presenti nella versione aggiornata del Codice di comportamento del Comune di Chivasso è proprio l'art.13 "Prevenzione della Corruzione" in cui viene ribadito quanto già scritto nel Piano anticorruzione dell'ente, e cioè che i dipendenti sono tenuti a rispettare le misure e le prescrizioni contenute nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Comune di Chivasso, e che la violazione di tali misure costituisce illecito disciplinare; viene inoltre sottolineata anche la collaborazione richiesta ai dirigenti e responsabili nel concorrere a definire le misure anticorruzione più adatte, prevedendo che anche in questo caso, la violazione delle misure previste dal Piano e la mancata collaborazione comportano responsabilità disciplinare. L'aspetto nuovo, che però nella pratica già esiste perché era già stato richiesto dall'ANAC nell'ultimo PNA del 2019, è il collegamento tra il raggiungimento degli obiettivi legati all'anticorruzione e la valutazione della performance: infatti già nel PEG dell'ente riferito al 2020 e anche 2021, è stato previsto un progetto generale riferito a tutti Responsabili e Dirigenti, in cui era appunto prevista l'attuazione delle misure legate al PTPCT e alla pubblicazione degli obblighi legati alla trasparenza. Questo aspetto, così come richiesto dalle Linee Guida ANAC, è stato ribadito anche nel Codice dell'ente; in particolare l'art.14 "Tracciabilità e trasparenza", sottolinea il fatto che il mancato raggiungimento degli obiettivi di trasparenza, contenuti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, rileva al fine della valutazione della performance. Le stesse Linee guida ANAC sul Codice di Comportamento, oltre a sottolineare la necessità di disciplinare questo collegamento tra performance e anticorruzione, hanno rafforzato un altro aspetto già presente nel vecchio codice: è stato predisposto un articolo ad hoc, l'art.22, sulla questione "Obblighi di comportamento e valutazione delle performance": l'ANAC ha infatti stabilito che l'osservanza delle regole previste dal Codice debba essere collegata anche questa alla valutazione della performance individuale di ciascun dipendente e Dirigente/Responsabile. Questo era un aspetto già presente nelle schede di valutazione dell'ente, ma che verrà rafforzato. Altri articoli nuovi all'interno del Codice del Comune di Chivasso sono poi l'art. 15 "Comportamento dei dipendenti nello svolgimento della prestazione lavorativa in Smart working

(Lavoro Agile)”, che disciplina alcuni aspetti soprattutto legati al discorso dei risultati prevedendo la stesura di un progetto in cui vengano definite le attività da svolgere, le tempistiche ecc...

Un altro aspetto che è stato affrontato in maniera più approfondita rispetto a quanto già era previsto nel vecchio Codice, riguarda i social network: l’art. 16 “Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social network” infatti prevede prima di tutto che i rapporti con i mezzi di informazione sugli argomenti istituzionali, siano tenuti dai soggetti istituzionalmente individuati, nonché dai dipendenti espressamente incaricati; è poi previsto il divieto di diffondere con qualunque mezzo commenti o informazioni, compresi foto, video, audio, che possano ledere l’immagine del Comune di Chivasso e/o di colleghi. Si richiede poi al dipendente di mantenere un comportamento corretto ed esemplare anche nella partecipazione a discussioni su chat, blog, social forum on line e di segnalare eventuali problematiche legate alle attività svolte direttamente al Dirigente/P.O. di riferimento.

Un altro articolo il cui inserimento è stato richiesto dal PNA 2019 è il n. 18 “Disposizioni particolari per i dipendenti sottoposti a procedimento penale”, con cui si stabilisce che il dipendente segnala al proprio Dirigente, appena viene a conoscenza, di essere coinvolto in un procedimento penale per condotte che siano attinenti allo svolgimento dell’attività lavorativa; mentre entro 48 ore devono essere comunicate eventuali misure cautelari a cui il dipendente viene sottoposto.

L’ultima novità prevista è la pubblicazione sul sito istituzionali dei risultati del monitoraggio sul rispetto del Codice di comportamento. Per quanto concerne i vari passaggi effettuati per l’approvazione del Codice, si precisa che la bozza è stata condivisa con il Nucleo di Valutazione, per avere un suo parere; è stata poi sottoposta dal RPCT alla Giunta Comunale con delibera n. 217 del 07/10/21, per adottare la prima bozza da illustrare e condividere con la Consulta per la Legalità per avere eventuali osservazioni, nonché con Dirigenti, Responsabili e dipendenti, attraverso l’organizzazione di un incontro di formazione/informazione sull’argomento, in modo da raccogliere ulteriori osservazioni da far confluire nella versione definitiva del testo.

Successivamente è stata poi approvata la versione finale del Codice sempre con delibera di Giunta Comunale n. 264 del 25/11/21.

La rotazione del personale

Per quanto concerne la definizione dell’ambito di applicazione della rotazione, il PNA 2019 sottolinea che si fa riferimento alle pubbliche amministrazioni di cui all’art.1, co.2 del d.lgs.165/2001, e riguarda tutti i pubblici dipendenti.

Sono però previsti dei vincoli che devono comunque essere rispettati nell’applicazione di questa

misura, che sono sia di tipo soggettivo, legati alla sede di servizio del dipendente, sia oggettivi, correlati all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'attività amministrativa, oltre a quei casi in cui i limiti all'applicazione della misura della rotazione sono dettati dalla legge stessa che prevede la specifica qualifica professionale che deve possedere chi lavora in determinati uffici; ulteriore condizionamento è ovviamente rappresentato dalla valutazione delle attitudini e capacità professionali del singolo soggetto. In questo senso risulta di particolare importanza la formazione, in quanto strumento utile a consentire ai dipendenti l'acquisizione delle competenze professionali necessarie per la rotazione stessa, prevedendo inoltre periodo di affiancamento del responsabile con il soggetto che potrebbe sostituirlo, per garantire una maggiore circolarità delle informazioni e la condivisione delle conoscenze professionali. Nell'ambito del PNA la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Il PNA 2016 individua due tipi di rotazione:

- la rotazione ordinaria che interessa tutti i dipendenti che operano in aree esposte al rischio di corruzione
- la rotazione straordinaria che si attiva in caso di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; prevede appunto la rotazione dei dipendenti, nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari nei loro confronti per condotte di natura corruttiva; l'ANAC specifica inoltre per quali reati questa misura sia da ritenersi obbligatoria, prevedendo tra l'altro anche l'adozione di un provvedimento motivato con il quale valutare la condotta corruttiva del dipendente per poi disporre se necessario la rotazione straordinaria, e per quali ipotesi la rotazione sia invece da ritenersi solo facoltativa; si considera infatti obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente: quindi in questi casi la misura è obbligatoria, infatti,

l'amministrazione, non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento con immediatezza.

La motivazione del provvedimento deve riguardare in primo luogo la valutazione della decisione e, in secondo luogo, la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato; specifico inoltre che il trasferimento può avvenire sia con un trasferimento di sede sia con l'attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione.

L'adozione del provvedimento è invece solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, quindi tutti gli altri delitti contro la PA che non vi ho citato prima. E' comunque prevista la rotazione straordinaria anche nel caso di procedimenti disciplinari correlati a condotte di natura corruttiva, sempre facendo riferimento alle fattispecie di reato di cui vi ho già parlato prima, per le quali, nel caso di azione penale, la rotazione sarebbe obbligatoria.

L'ANAC con delibera n.555/2018 ha sottolineato nuovamente l'importanza della rotazione del personale, specificando che, nel caso non sia possibile adottare tale misura per ragioni legate alla dimensione dell'ente, è comunque auspicabile prevedere forme alternative che siano in grado di garantire effetti analoghi; alcune misure alternative alla rotazione ordinaria sono ad esempio:

- rafforzare la trasparenza: è possibile prevedere la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, in relazione al processo per il quale non è stata disposta la rotazione;
- prevedere una maggiore compartecipazione del personale alle attività del singolo ufficio;
- maggiore condivisione delle fasi relative alle istruttorie più delicate, mantenendo comunque la presenza di un unico responsabile di procedimento, ma lasciando che più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria stessa;
- prevedere un'assegnazione casuale delle pratiche;
- doppia sottoscrizione degli atti, firmati sia il soggetto istruttore che dal titolare del potere di adozione dell'atto finale, come garanzia di correttezza e legittimità.

Nel corso del 2019 il Comune di Chivasso ha attuato delle forme di rotazione, prevedendo lo spostamento di alcune unità di personale tra i vari servizi, e modificando inoltre l'organigramma generale dell'ente, variando l'assegnazione a Dirigenti e Posizioni Organizzative di specifici settori. Nello specifico così come previsto dalla delibera n. 198 del 20/09/18, a partire dal 01/02/19 è stata modificata la struttura organizzativa dell'ente, e in particolare, il Servizio Istruzione, è passato dall'essere assegnato all'Area Affari Generali, all'Area Servizi Amministrativi e Trasporti, e i Servizi

Demografici, Elettorale e Affari Sociali, sono passati anch'essi dall'Area Affari Generali all'Area Polizia Municipale e Protezione Civile, determinando così una rotazione dei dirigenti di riferimento per i servizi in questione, e quindi una rotazione e alternanza che riduce il rischio che un Dirigente/ Posizione Organizzativa, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. Con lo stesso scopo, nel corso del 2018, si è dato atto ad alcuni spostamenti di personale con mobilità interne: ad esempio un'unità di personale, proveniente dal Servizio Istruzione, è stata assegnata al SUP, un'altra unità, proveniente dal Servizio Polizia Municipale, è stata assegnata ai Servizi Amministrativi, e si è inoltre avuto uno scambio di personale tra Servizio Istruzione e Affari Sociali. Inoltre nel corso del 2018, è stato creato l'Ufficio Programmazione, Partecipate e Controlli Interni, ed è stato riassegnato il Servizio Assicurazioni, passando dall'Area Affari Generali all'Area Servizi amministrativi, Trasporti; è stato inoltre creato l'Ufficio Unico per l'Accesso, ed è stato spostato il Servizio Economato, dal Servizio Finanziario ai Servizi Amministrativi, Trasporti.

Nel corso del 2020 il Comune di Chivasso ha provveduto con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 30/01/20 alla sostituzione del funzionario responsabile del Servizio Elettorale, collocandolo inoltre alle dirette responsabilità della Posizione Organizzativa dei Servizi Demografici, e attribuendone l'assegnazione all'Area Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, Servizio Affari Sociali; nel corso del 2020 è stato inoltre inserito un nuovo dirigente per il settore Edilizia-Suap/Commercio e Urbanistica, e lo stesso ha inoltre previsto una riorganizzazione del servizio e delle varie attività da esso svolte.

Così come stabilito nel Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-22 del Comune di Chivasso sono inoltre state effettuate assunzioni in diversi settori quali Personale, Edilizia, Polizia Municipale, Demografico, e di fatto, questo ha determinato un rinnovamento della composizione del personale dell'ente.

Dal monitoraggio effettuato sull'attuazione del PTPCT, relativamente alle misure alternative alla rotazione del personale, è stata prevista rotazione nelle attività di front office e back office e maggiore informatizzazione dei processi con digitalizzazione degli atti gestionali dei servizi dell'ente, con conseguente possibilità di individuazione analitica delle operazioni svolte da ogni dipendente.

Per quanto riguarda il 2021 è stato sostituito il Dirigente dell'area LL.PP. determinando una nuova organizzazione dei servizi LL.PP. e Commercio ed Edilizia Privata: in effetti i servizi LL. PP e Edilizia

provata/Commercio sono stati uniti e sono state previste due nuove Posizioni Organizzative assegnate rispettivamente ai singoli servizi.

Nel corso del 2022 invece è stato nominato un nuovo Dirigente dell'area Polizia Municipale, Servizi Demografici/Elettorale e Welfare.

Come ulteriore strumento di rotazione, l'Amministrazione ha inteso operare scelte organizzative, di natura preventiva ed alternativa con effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del responsabile di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra i diversi operatori di settore, prevedendo delle forme di verifica positiva interna, evitando così l'isolamento di certe mansioni e avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività e una migliore articolazione delle competenze. Infatti una misura alternativa alla rotazione utilizzata, per le istruttorie più complesse o rischiose, è rappresentata dalla maggiore condivisione nell'adozione degli atti, affiancando al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo tale che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano la valutazione degli elementi più rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. La digitalizzazione e la completa informatizzazione dei processi gestionali interni all'ente sono ulteriori modalità operative, che eliminando o riducendo al massimo gli ambiti di discrezionalità, possono rappresentare dei correttivi alle situazioni in cui non è possibile operare la rotazione del personale.

In particolare, il RPCT dell'ente nel corso del 2021, per illustrare in maniera chiara e coinvolgere maggiormente i Dirigenti e Responsabili, ha predisposto delle comunicazioni relative alle misure da attuare in materia di rotazione ordinaria e straordinaria, che sono state prima presentate e condivise durante un incontro, e poi inviate tramite mail. Tale comunicazioni si prevede che saranno inviate anche nel 2023 per ricordare l'importanza di tali misure.

La rotazione straordinaria

Per quanto concerne la rotazione di tipo straordinario è previsto quanto stabilito dal d.lgs. n.165 del 30 marzo 2001, art.16, co. 1, lett. L-quater, secondo cui "i dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". L'ANAC, ha adottato la delibera 215/2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura

della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001»; la stessa specifica che si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale, utile a garantire che nell'area in cui si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. L'istituto della rotazione straordinaria trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione, ovvero dipendenti, dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato o con contratti a tempo determinato.

Per quanto concerne l'ambito oggettivo di applicazione, l'ANAC ritiene, rivedendo la posizione precedentemente assunta (PNA 2016 e Aggiornamento 2018 al PNA), che l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l quater, del d.lgs.165 del 2001. Per i reati previsti da questi articoli del codice penale è da ritenersi quindi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. Relativamente alle tempistiche da rispettare nell'eventuale adozione del provvedimento di rotazione straordinaria, l'ente deve tenere conto del fatto che la misura deve essere applicata non appena viene a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. L'avvio del procedimento di rotazione richiede da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni utili a valutare l'effettiva gravità del fatto attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente. Proprio per questo motivo, così come richiesto dall'ANAC, è prevista l'introduzione nel Codice di Comportamento, il dovere per i dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti. Attraverso il provvedimento di rotazione straordinaria, che deve essere adeguatamente motivato, l'ente stabilisce che con la condotta corruttiva si può pregiudicare l'immagine e l'imparzialità dell'amministrazione e viene quindi di conseguenza individuato il diverso ufficio al quale il dipendente deve essere trasferito; è prevista la possibilità di attribuire un diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione o un trasferimento di sede. L'ANAC specifica inoltre che in caso di obiettiva impossibilità nell'attuare il trasferimento, il

dipendente deve essere posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

Gli incarichi extraistituzionali

In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere altre attività che hanno carattere di abitudine. L'art.53 del d.lgs. 165/2001 disciplina appunto gli incarichi e le prestazioni che non sono previsti e compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici e prevede appunto che la possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati vengano sottoposti ad un regime autorizzatorio, in modo tale da evitare che le attività extraistituzionali non gravino eccessivamente sul dipendente a scapito dei doveri d'ufficio o istituzionali presso l'ente principale. Oltre a questo aspetto, i commi 5 e 7 dell'art.53, prevedono che il rilascio dell'autorizzazione a svolgere questa tipologia di incarichi venga riconosciuto solo se non sussistono situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.

Il Comune di Chivasso ha recepito quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs.165/2001, approvando il Regolamento di disciplina degli incarichi dei dirigenti e dei dipendenti ai sensi appunto dell'art.53 del d.lgs.165/2011 e della legge 190/2012, con delibera di Giunta Comunale n.4 del 2014, in cui viene definito l'ambito di applicazione, e le differenze tra situazioni di incompatibilità assoluta, relativa, quelle di compatibilità, prevedendo inoltre, all'art.10 che "il dipendente che intende svolgere un incarico per il quale non sia prevista un'incompatibilità assoluta, deve presentare domanda di autorizzazione, utilizzando il modello allegato, al Segretario Generale, allegando eventualmente l'istanza del soggetto pubblico o privato che intende conferire l'incarico; alla domanda deve essere allegato il nulla osta del Dirigente del servizio di assegnazione, e deve essere presentata al Segretario Generale almeno 10 giorni prima dell'inizio dello svolgimento dell'incarico, salvi casi eccezionali debitamente motivati". Il dipendente deve inoltre dichiarare:

- a) che l'incarico ha carattere temporaneo ed occasionale e che non rientra tra i compiti del settore di assegnazione;
- b) che non sussistono situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi o motivi di incompatibilità, di diritto o di fatto, secondo le indicazioni del presente regolamento;
- c) che l'incarico verrà svolto al di fuori dell'orario di lavoro;
- d) che l'incarico non prevede un compenso lordo che, né complessivamente, né rapportato pro quota e sommato con altri compensi per incarichi di qualsiasi tipo percepiti nel corso dell'anno

solare, risulta superiore al 40% della retribuzione annua lorda percepita dal dipendente nell'esercizio precedente;

e) che l'incarico non compromette il decoro ed il prestigio dell'Amministrazione comunale e non ne danneggia l'immagine;

f) che l'incarico non viene svolto per soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente,

un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;

g) che non si riferisce all'esercizio di una libera professione;

h) che si impegna ad assicurare il tempestivo, puntuale e corretto svolgimento dei compiti d'ufficio;

i) che si impegna a non utilizzare beni, mezzi ed attrezzature del Comune per lo svolgimento dell'incarico;

j) che si impegna infine a fornire immediata comunicazione al dirigente del settore di appartenenza di eventuali incompatibilità sopravvenute, provvedendo all'immediata cessazione dell'incarico.

All'art.15 del Regolamento viene inoltre stabilito che "...l'Amministrazione può conferire ai propri dipendenti incarichi per particolari tipi di attività non rientranti tra i compiti e doveri d'ufficio, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

a) l'incarico non deve avere ad oggetto compiti o mansioni rientranti nei normali doveri d'ufficio del dipendente o che comunque rientrino fra i compiti dell'ufficio di assegnazione;

b) l'attività oggetto dell'incarico richiede elementi di forte professionalizzazione rinvenibili in determinati soggetti dipendenti dell'Ente, e acquisiti dagli stessi in virtù di esperienze condotte internamente ed esternamente all'Ente stesso;

c) il dipendente non deve trovarsi in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interesse nello svolgimento dell'incarico;

d) l'incarico deve essere compatibile con il corretto e tempestivo espletamento dei doveri d'ufficio del dipendente.

Il Comune di Chivasso, una volta conferito o autorizzato un incarico, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti, comunica in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, se previsto. La comunicazione è accompagnata da una relazione, in cui sono indicate le norme, le ragioni e i criteri di scelta dei dipendenti cui sono

conferiti o autorizzati gli incarichi. All'art.5 viene inoltre stabilito che non possono essere conferiti né autorizzati incarichi che hanno o possono avere connessioni con compiti, obblighi e doveri d'ufficio del dipendente, come, ad esempio, quelli che:

a) generano o possono generare conflitto di interesse con le funzioni svolte dal dipendente o dal settore di assegnazione;

b) vengono effettuati a favore di soggetti privati nei confronti dei quali il dipendente o il settore di assegnazione svolge:

- funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni;

- funzioni di controllo o di vigilanza;

- funzioni relative alla concessione e alla erogazione di finanziamenti.

Relativamente alle tipologie di incarichi che vengono svolti all'esterno dai dipendenti del Comune di Chivasso, si segnalano perlopiù incarichi di tipo istituzionale, a scavalco tra due Comuni, soprattutto nel settore della Polizia Municipale, e in quei Comuni sottodimensionati in caso di particolari eventi e/o esigenze, e ancora, la partecipazione a commissioni di concorso o procedure di gara, o attività formativa.

I patti di integrità

Così come previsto dall'art.1, co.17 della l.190/2012, le PA possono predisporre protocolli di legalità o patti di integrità come strumenti negoziali che possano integrare il contratto originario tra amministrazione e operatore economico, quale parte integrante di ogni affidamento anche diretto, effettuato dalla stazione appaltante, stabilendo quindi di allegarlo al contratto d'appalto, in caso di aggiudicazione.

Il Comune di Chivasso ha quindi approvato con delibera di Giunta n.117/2016 il Patto di integrità con cui, così come previsto all'art.1 "...si obbliga la stazione appaltante e l'operatore economico ad improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza". L'art.2 stabilisce inoltre che "in sede di gara l'operatore economico, pena l'esclusione, dichiara di accettare ed approvare la disciplina del presente patto d'integrità". Viste le modifiche al Codice degli appalti, è stato aggiornato il Patto d'integrità con delibera di Giunta n.225/2018, stabilendo che lo stesso venga sottoposto ai concorrenti di ogni selezione pubblica e affidamento diretto di valore superiore a 1.000 euro. L'utilizzo di tale strumento è stato inoltre incentivato, prevedendone l'utilizzo anche all'interno della mappa dei processi a rischio relativamente al processo "Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (stipula del contratto)", stabilendo "la firma del Patto di Integrità da parte di tutti i partecipanti", così come previsto dalla delibera di

Giunta n.225/2018. Nel corso del 2021 si è nuovamente provveduto ad aggiornare il Patto di integrità, adottando la delibera di Giunta Comunale n.49 del 01/04/21, stabilendo di rendere tale Patto parte integrante di ogni contratto affidato dalla stazione appaltante di valore superiore a 5.000,00 euro oltre IVA di legge.

Whistleblowing

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo peraltro alle amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente.

Quale misura di prevenzione della corruzione, il whistleblowing deve trovare posto e disciplina in ogni PTPC. Con il termine di whistleblower, in generale, si intende il soggetto che riferisce un illecito compiuto ai danni della pubblica amministrazione nell'ambito di un procedimento più o meno disciplinato dalla legge. Il termine è anglosassone e deriva dall'inglese "blow the whistle" e si riferisce all'azione dell'arbitro di segnalare un fallo o una infrazione. Nella cultura italiana, il paragone può risultare di non immediata comprensione, soprattutto a causa dell'idea dispregiativa che si ha di chi pone in essere un comportamento assimilabile alla spia e che come tale tradisce un legame o una fiducia preesistente.

Secondo la disciplina del PNA del 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono previste per il whistleblower le seguenti misure di tutela:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione;
- la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).

Il 15 novembre 2017 la Camera dei deputati ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 3365- B, già licenziato dal Senato il 18 ottobre 2017, "Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite nel settore pubblico e privato". Per le amministrazioni pubbliche non si tratta di una vera e propria novità, dato che l'articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001 disciplinava il "whistleblowing" sin dal 2012, anno in cui la legge "anticorruzione" n. 190/2012 ha introdotto tale disposizione nell'ordinamento italiano. La legge approvata a novembre 2017 si compone sostanzialmente di due articoli. Il primo dedicato alle pubbliche amministrazioni, ed il secondo destinato alle imprese private.

La nuova legge sul whistleblowing ha riscritto l'articolo 54-bis

Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, “nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”. L'adozione di tali misure ritorsive, viene comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione. L'ANAC, in conseguenza della segnalazione, ne informa il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. L'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Mentre nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nel corso del procedimento disciplinare, attivato dall'amministrazione contro il denunciato, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Al contrario, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, “la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità”.

La riforma ha introdotto sanzioni pecuniarie per la violazione del whistleblowing. Il comma 6 del nuovo articolo 54-bis prevede che qualora l'ANAC accerti “misure discriminatorie” assunte contro il denunciante da parte dell'amministrazione pubblica, fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, l'ANAC stessa comminerà a colui che ha adottato tali misure una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di 5.000 ad un massimo di 30.000 euro. Tra l'altro, invertendo l'onere della prova, il comma 7 pone a carico dell'amministrazione dimostrare che le “misure discriminatorie o ritorsive”, adottate nei confronti del segnalante, siano motivate da “ragioni estranee” alla segnalazione stessa. Ma se trattasi effettivamente di misure “discriminatorie” o di misure “ritorsive” contro un lavoratore, in quanto tali non potranno in alcun modo essere giustificate, anche se scollegate alla denuncia di malaffare. Gli atti discriminatori o

ritorsivi adottati sono nulli e il segnalante che sia stato licenziato a motivo della segnalazione sarà reintegrato nel posto di lavoro.

Qualora, invece, “venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni”, oppure sia verificata l'adozione di procedure non conformi alle “linee guida”, sempre l'ANAC applicherà al “responsabile” una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Infine, nel caso sia accertato il mancato svolgimento da parte del “responsabile” di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, l'Autorità gli comminerà la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata in primo luogo, al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

Il 03/09/2020, è inoltre entrato in vigore il nuovo “Regolamento dell'Autorità nazionale anticorruzione per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art.54 bis del decreto legislativo n.165/2001”, approvato con la delibera del 30 ottobre 2018 n. 1033 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 18 agosto 2020. Con il nuovo testo si è provveduto a modificare l'intera struttura del Regolamento per consentire all'Autorità Nazionale Anticorruzione di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche.

Considerato che il primo comma dell'art.54 bis individua l'ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni di illeciti o irregolarità, l'Ufficio per la vigilanza sulle segnalazioni dei whistleblower ha provveduto a disciplinare il procedimento di gestione delle segnalazioni inoltrate all'Autorità dal pubblico dipendente. Sono state quindi previste quattro tipologie di procedimento:

- 1- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti effettuate dal whistleblower (presentate ai sensi del co. 1 dell'art. 54-bis);
- 2- l'accertamento di eventuali comportamenti ritorsivi adottati nelle Amministrazioni e negli Enti nei confronti del whistleblower e conseguente applicazione della sanzione al soggetto responsabile;
- 3- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (co. 6 terzo periodo dell'art. 54-bis);

4- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (co. 6 secondo periodo dell'art. 54-bis).

Il Regolamento stabilisce inoltre che tutte le informazioni e/o dati acquisiti nello svolgimento dell'attività istruttoria da parte dell'ANAC sono tutelati dal segreto d'ufficio, fatti salvi gli obblighi di segnalazione o denuncia di cui all'art.331 del codice di procedura penale.

In generale l'ANAC esercita il potere sanzionatorio:

- d'ufficio, nel caso in cui sia accertata una violazione di cui all'art.54 bis comma 6 nell'ambito dello svolgimento della propria funzione di vigilanza;
- su comunicazione fatta da parte dell'interessato o dalle organizzazioni sindacali, nel caso di violazioni di cui al c.6 primo periodo dell'art.54 bis, dovute a comportamenti ritorsivi nei confronti del whistleblower;
- su segnalazione con oggetto le ipotesi di cui all'art.54 bis comma 6, ovvero la segnalazione di condotte illecite e irregolarità.

Il Regolamento stabilisce che le comunicazioni e le segnalazioni devono essere inoltrate all'Autorità attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile sul sito dell'ANAC che prevede l'utilizzo di strumenti di crittografia e garantisce riservatezza dell'identità del segnalante; anche le comunicazioni dell'ANAC relative ai procedimenti stessi disciplinati dal Regolamento sono effettuate attraverso la piattaforma informatica ovvero via PEC/mail indicata dai destinatari. Per quanto riguarda l'ordine di priorità del trattamento delle comunicazioni e delle segnalazioni, lo stesso è disciplinato dall'art 7 del Regolamento, che stabilisce che si ha riguardo alla gravità dei comportamenti ritorsivi e all'eventuale danno alla salute o reiterata adozione dei comportamenti; nel caso invece di segnalazioni relative all'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni si ha riguardo alla promozione del ricorso a strumenti di crittografia per garantire riservatezza.

Per quanto riguarda il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti, entro 180 giorni dall'acquisizione della segnalazione, l'ufficio procede al suo esame per valutarne l'archiviazione o trasmissione ad altro ufficio o autorità esterne. Nella segnalazione dovrà essere indicato (pena l'inammissibilità):

- la denominazione e recapiti del segnalante, nonché se posseduto l'indirizzo di PEC;
- i fatti oggetto di segnalazione l'Amministrazione coinvolta;
- l'Amministrazione di appartenenza del segnalante e la sua qualifica;
- la descrizione delle ragioni legate all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la

conoscenza di quanto segnalato;

E' invece prevista l'archiviazione della segnalazione, dandone notizia al segnalante, in questi casi:

- mancanza di interesse all'integrità della PA;
- incompetenza dell'ANAC su quanto segnalato;
- manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare degli accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'ANAC;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione;
- mancanza degli elementi essenziali della segnalazione che la rendono di fatto inammissibile.

Nel caso invece la segnalazione sia accettata, l'Uffici di vigilanza la trasmette agli uffici competenti per materia, dandone informazione al segnalante; nel caso la segnalazione rilevi sotto il profilo penale o erariale, la stessa viene trasmessa all'autorità giudiziaria o contabile competente.

Il terzo Capo del Regolamento riguarda invece la disciplina relativa al procedimento sanzionatorio avviato sulla base delle comunicazioni di misure ritorsive. In particolare, si è deciso di introdurre una precisa indicazione degli elementi essenziali delle comunicazioni delle misure ritorsive e di regolamentare la facoltà dell'Ufficio di richiedere integrazioni documentali o informative laddove sia necessario acquisire elementi ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione (art.9). Inoltre, si è ritenuto di modificare la disciplina relativa alla fase istruttoria, disciplinando la partecipazione del whistleblower al procedimento sanzionatorio avviato dall'Autorità e snellendo l'articolazione del procedimento stesso (art.11).

Il quarto Capo è dedicato invece al procedimento sanzionatorio semplificato; è stato regolamentato in maniera puntuale il procedimento che l'Autorità può avviare ai sensi dell'art. 54-bis co. 6 secondo periodo.

L'ultimo Capo è dedicato invece alle disposizioni finali: in particolare, è stato stabilito, mediante la previsione di una norma transitoria, che il "Regolamento troverà applicazione ai procedimenti sanzionatori avviati successivamente alla sua entrata in vigore".

In relazione alla modalità di gestione delle segnalazioni di condotte illecite effettuate da dipendenti pubblici, nonché consulenti e collaboratori esterni, il Comune di Chivasso ha provveduto con determina n. 662 del 03/11/20 all'acquisto della fornitura dell'applicativo "PAWHISTLEBLOWING" basato sul software opensource Globaleaks, offerto dalla ditta ISWEB S.p.A (presente nell'elenco fornito da Agid), ovvero un applicativo che permette di ricevere e

gestire le segnalazioni ricevute dagli utenti in totale sicurezza e in conformità al dettato normativo. A seguito della verifica dell'operatività dell'applicativo, è stato poi tenuto dal RPCT un incontro formativo/informativo con tutti i dipendenti dell'ente durante il quale sono stati presentati l'applicativo, mostrandone le modalità di utilizzo e di presentazione e inoltre di una segnalazione, e la nuova disciplina adottata dal Comune di Chivasso con delibera di Giunta Comunale n.50 del 01/04/21 in materia di gestione delle segnalazioni.

All'interno della disciplina sono stati affrontate le seguenti tematiche:

- l'ambito soggettivo e oggettivo;
- l'oggetto della segnalazione;
- la tutela della riservatezza del segnalante;
- la tutela da misure discriminatorie;
- la procedura per la segnalazione;
- la gestione della segnalazione.

Il RPCT ha inoltre provveduto ad inviare una comunicazione a tutti i Dirigenti e Responsabili stabilendo la necessità, così come previsto dall' art. 54 bis comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 così come modificato dalla legge del 30 novembre 2017 n.179, di prevedere in tutti in contratti di fornitura di beni e servizi e per la realizzazione di opere in favore dell'Amministrazione, a prescindere dall'importo, la possibilità per i dipendenti e collaboratori delle suddette imprese di utilizzare l'applicativo per effettuare segnalazioni che riguardino illeciti o irregolarità relativi al Comune di Chivasso; la stessa cosa è prevista nei confronti di collaboratori e consulenti del Comune di Chivasso con qualsiasi tipologia d'incarico o contratto (compresi quindi stagisti, tirocinanti). È stato inoltre reso disponibile sul sito dell'applicativo il disciplinare approvato dal Comune di Chivasso in cui sono indicate maggiori informazioni in merito alla normativa in oggetto a cui gli stessi dipendenti/collaboratori delle imprese fornitrici e consulenti/collaboratori possono fare riferimento, e il "Manuale operativo" in cui sono fornite le istruzioni utili all'invio della segnalazione. Gli stessi documenti sono resi disponibili per i dipendenti dell'ente, nell'Intranet all'interno della cartella appositamente creata in cui sono presenti anche il video del corso tenuto dal RPCT in materia di gestione delle segnalazioni, e un documento di presentazione della materia.

La nuova disciplina di tutela del whistleblower

Approvando il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, il Governo ha dato attuazione alla direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto

dell'Unione o delle normative nazionali, ovvero le tutele del whistleblowing. Le disposizioni del nuovo decreto si applicheranno sia alle pubbliche amministrazioni che ai datori di lavoro di diritto privato. Il decreto delegato, pubblicato nella GURI 15/3/2023 n. 63, diverrà efficace dal 15/7/2023. Da quella data sarà quindi abrogato l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, aggiunto dalla legge 190/2012 e riscritto dalla legge 179/2017, che ad oggi tutela il whistleblower all'interno delle sole amministrazioni pubbliche. L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede infatti che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali delle condotte illecite della quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura ritorsiva in conseguenza della segnalazione.

La tutela del whistleblower rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione da introdurre nella relativa sottosezione del PIAO o nel PTPCT. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, è incaricata di produrre nuove Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, che prevedano l'uso di modalità anche informatiche e che promuovono il ricorso a strumenti di crittografia a tutela della riservatezza sia del segnalante che della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione (art. 10 del d.lgs. 24/2023).

L'ambito di applicazione

Il d.lgs. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni, di norme nazionali o del diritto UE, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o del soggetto privato, delle quali siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1, c. 1).

La nuova disciplina, al contrario, non si applicherà:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico; a segnalazioni di violazioni già disciplinate, in via obbligatoria, dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nella parte II dell'allegato del d.lgs. 24/2023), ovvero disciplinate da provvedimenti nazionali di attuazione degli atti comunitari elencati nella parte II dell'allegato alla direttiva UE 2019/1937;
- a segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi a difesa o di sicurezza nazionale.

L'art. 2 del d.lgs. 24/2023 definisce, in modo compiuto, quali siano le violazioni, oggetto di segnalazione, rilevanti ai fini dell'applicazione delle tutele. Queste ricomprendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e, secondo l'art. 2, consistono in:

-illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

-illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dallo stesso decreto n. 231;

-illeciti, che rientrano nell'ambito di applicazione di provvedimenti UE o nazionali, relativi a:

- appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

-atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari UE, di cui all'art. 235 del Trattato sul funzionamento dell'UE; atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano "l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione" nei settori sopra indicati.

I destinatari delle misure di protezione

Nelle pubbliche amministrazioni, le tutele riservate al whistleblower si applicano alle persone fisiche che effettuano segnalazioni, interne o esterne, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile, divulgano pubblicamente informazioni su violazioni rilevanti, delle quali siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto di lavoro.

L'art. 2 del d.lgs. 24/2023, tralasciando il concetto di denuncia all'autorità, definisce:

-segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del d.lgs. 24/2023;

-segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, prodotta attraverso il canale di segnalazione esterna, di cui all'art. 7;

-divulgazione pubblica (o divulgare pubblicamente): rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (ad esempio, i social media).

Le informazioni sulle violazioni, cui si riferisce la norma, sono tutte le informazioni, compresi i sospetti fondati, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno dell'organizzazione con cui il segnalante intrattiene un rapporto giuridico di lavoro o collaborazione, comprese le notizie su condotte il cui scopo è occultare tali violazioni (art. 2, lett. b).

Nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, le persone fisiche tutelate sono, in primo luogo:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche e i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio.

Inoltre, l'art. 3 del d.lgs. 24/2023, ampliando sensibilmente l'ambito soggettivo di applicazione delle tutele, estende le misure di protezione ad altre persone fisiche, quando svolgano attività in favore di pubbliche amministrazioni, quali:

- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- i lavoratori e i collaboratori di soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, presso soggetti pubblici.

Le tutele del whistleblower si applicano anche laddove la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica delle violazioni avvenga:

- quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, se le informazioni siano state acquisite durante la fase di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- nel corso del periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni siano state reperite nel corso del rapporto stesso.

Rispetto ai contenuti dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, le nuove disposizioni ampliano considerevolmente la platea dei beneficiari delle misure di protezione. Queste sono estese

anche a:

facilitatori, che la lett. h) dell'art. 2 definisce come persone fisiche che "assistono il segnalante nel processo di segnalazione", operanti all'interno del medesimo contesto di lavoro, la cui assistenza deve essere mantenuta secretata;

-persone dello stesso contesto lavorativo del segnalante che gli sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- colleghi del whistleblower che lavorano nel medesimo contesto lavorativo, con i quali sussiste un rapporto abituale e corrente;

- enti di proprietà del segnalante, o per i quali il segnalante lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Le condizioni per accedere alle tutele

I motivi che inducono a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente le violazioni sono irrilevanti ai fini della protezione, ma le tutele si applicano nel caso in cui ricorrono le seguenti condizioni (art. 16 co. 2):

-al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, il soggetto aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che le violazioni fossero lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione, in quanto illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- la segnalazione o la divulgazione è stata effettuata avvalendosi dei canali e delle modalità disciplinate dallo stesso d.lgs. 24/2023.

Le protezioni si applicano anche nei casi di segnalazione, denuncia o divulgazione anonime, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Le tutele vengono meno quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante, per diffamazione o calunnia, o per gli stessi reati che ha denunciato, ovvero sia accertata la sua responsabilità civile. Al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare ed una pecuniaria a cura dell'Autorità.

La divulgazione delle informazioni

La nuova disciplina prevede tutele per il soggetto che effettua una segnalazione, oppure, denuncia la violazione all'autorità giudiziaria o contabile, oppure, divulga informazioni sulle violazioni.

L'art. 2 del d.lgs. 24/2023 definisce la divulgazione pubblica il rendere di pubblico dominio informazioni a mezzo stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

A norma dell'art. 15 del decreto, chi effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha preventivamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alla quale non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni o che non abbia alcun seguito per le specifiche circostanze del caso concreto. Ad esempio, ritiene che possano essere occultate o distrutte prove, oppure che il soggetto che riceve la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Alla luce delle nuove linee guida che saranno emanate dall'ANAC, e delle novità introdotte sopra esposte, si provvederà ad aggiornare di conseguenza la disciplina prevista dal Comune di Chivasso.

Il pantouflage o incompatibilità successiva

La legge 190/2012 ha inserito, all'art.53 del d.lgs.165/2001, il co.16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno avuto poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta presso l'amministrazione stessa, tutto ciò per scoraggiare comportamenti impropri e scorretti da parte dei dipendenti, ed evitare pressioni da parte di privati, nonché la possibilità che il dipendente sfrutti la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Questa disciplina, di cosiddetto pantouflage, si applica ai dipendenti delle PA, così come individuate dall'art.1, co. 2 del d.lgs. 165/2001, compresi i soggetti che con la PA instaurano rapporti di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Tale limite prevede comunque la presenza di un importante presupposto, ovvero l'esercizio di poteri autoritativi e/o negoziali da parte del dipendente, attraverso "l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente". Si fa quindi riferimento ai dirigenti, funzionari con incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali, i soggetti che ricoprono

incarichi amministrativi di vertice come il Segretario Generale, ma anche i dipendenti che hanno comunque avuto la possibilità di incidere in maniera determinante sulle decisioni oggetto dei provvedimenti finali, collaborando attraverso l'elaborazione di atti endoprocedimentali, o comunque partecipando al procedimento.

L'ANAC ha inoltre chiarito che nell'ambito dei poteri autoritativi e negoziali, rientrano sia i provvedimenti relativi alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi, sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, ricomprendendo anche qualsiasi atto volto a concedere vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni e sovvenzioni.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto 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.

Per quanto riguarda le misure da attuare per garantire l'attuazione della normativa sul pantouflage, il Comune di Chivasso, ha inserito all'interno del Regolamento che disciplina l'assegnazione di incarichi esterni a dirigenti e dipendenti, approvato con delibera di Giunta n.4 del 2014, l'art.16 che secondo cui "...i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di 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 sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs 165/2001".

Inoltre, alla luce di tutto ciò, il Comune di Chivasso, così come previsto dal PNA 2018 dell'ANAC ha inserito, nel corso del 2019, nei bandi di gara, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore non abbia stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici. E' stata inoltre predisposta una dichiarazione, sottoscritta dai dipendenti cessati, in cui ci si impegna a rispettare il divieto al pantouflage e quanto previsto dall'art.53, co.16-ter, d.lgs. 165/2001; dal monitoraggio effettuato sul PTPCT 2022/24 tale misura è risultata rispettata.

E' stato inoltre previsto, nel corso del 2022, l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale dirigenziale e apicale che prevedono specificatamente il divieto di pantouflage.

Il rispetto dei termini procedurali

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su "istanza di parte", è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione. Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA. L'Allegato 1 del PNA del 2013 a pagina 15 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali: "attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi".

In questo ente, è stato inoltre nominato titolare del potere sostitutivo il Segretario generale con deliberazione di Giunta comunale numero 177 del 17.10.2013 pubblicata dal giorno 20.12.2013, a cui qualsiasi cittadino può rivolgersi se un ufficio è in ritardo o inadempiente, affinché sostituisca l'ufficio inadempiente e concluda il procedimento.

Monitoraggio dei tempi procedurali

Particolare importanza deve essere attribuita, inoltre, all'attività di monitoraggio del rispetto dei termini procedurali previsto dall'art. 1, comma 9, lett. d) della legge n.190/2012 e ss.mm.ii.; al termine di ogni anno, vengono distribuiti a Dirigenti/PO dei questionari in merito al rispetto dei tempi procedurali. In merito al monitoraggio effettuato riferito al 2022, tranne alcune eccezioni, in generale i termini sono stati rispettati.

Utilizzo del contante

Dal 01/03/2021, tutte le Pubbliche Amministrazioni (PA) e gli altri soggetti indicati all'articolo 2 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) di cui al D.Lgs. n. 82/2005 devono aderire al sistema pagoPA, la piattaforma digitale che consente ai cittadini di pagare tributi, tasse, utenze, rette, quote associative, bolli e qualsiasi altro tipo di pagamento verso le Pubbliche Amministrazioni in modo più veloce e standardizzato. Il sistema pagoPA è stato realizzato dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) in attuazione dell'art. 5 del Codice dell'Amministrazione Digitale e del D.L. 179/2012, come convertito in legge.

Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della clausola compromissoria ai sensi dell'articolo 209 del decreto legislativo 50/2016).

Incarichi e attività non consentite ai pubblici dipendenti – conflitto di interesse

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge "anticorruzione" n. 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto. Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. In particolare, l'art. 7, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del Giudice dall'art.51 del Codice di procedura civile, stabilisce che il dipendente pubblico si debba astenere sia dall'assumere decisioni che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- dello stesso dipendente;
- di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";
- di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

L'art. 7 prevede, poi, che il dipendente si debba sempre astenere in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza". Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

La corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse è espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. La giurisprudenza ha definito il conflitto di interessi la situazione che si configura laddove decisioni, che richiederebbero imparzialità di giudizio, sono adottate da un pubblico funzionario che vanta, anche solo potenzialmente, interessi privati che sono in contrasto con l'interesse pubblico che lo stesso funzionario dovrebbe curare. L'interesse privato, in contrasto con l'interesse pubblico, può essere

di natura finanziaria, economica, patrimoniale o altro, derivare da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, non necessariamente di tipo economico patrimoniale, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici (art. 6, comma 2, DPR 62/2013). Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico. Il DPR 62/2013, poi, prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14, rubricato "Contratti ed altri atti negoziali", che costituisce una sorta di specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato, prevedendo l'obbligo di astensione del dipendente nell'ipotesi in cui l'amministrazione stipuli contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento, assicurazione:

- con operatori economici con i quali anche il dipendente abbia stipulato a sua volta contratti a titolo privato, ma fatta eccezione per i contratti stipulati con "moduli o formulari" di cui all'art. 1342 del Codice civile (quindi, rimangono esclusi tutti i contratti delle utenze - acqua, energia elettrica, gas, ecc. - bancari e assicurativi);
- con imprese dalle quali il dipendente abbia ricevuto "altre utilità" nel biennio precedente.

In ogni caso, il dipendente che concluda accordi o negozi, ovvero stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche con le quali, nel biennio precedente, abbia concluso contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento, assicurazione, per conto dell'amministrazione, deve informarne il proprio dirigente. L'onere di comunicazione, che non si applica ai contratti delle "utenze" di cui all'art. 1342 del Codice civile, è assolto in forma scritta.

Il Comune di Chivasso applica la disciplina prevista in materia di conflitto di interesse.

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957. Il Comune di Chivasso infatti ricorda periodicamente a tutti i dipendenti, attraverso delle comunicazioni inviate via mail, di segnalare tempestivamente eventuali variazioni rispetto a quanto precedentemente dichiarato, e fornendo a tutto il personale una chiara definizione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interesse dichiarate dal personale.

Si prevede però di aggiornare tali modalità di applicazione e la relativa modulistica utilizzata.

La verifica dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse viene inoltre svolta anche con riferimento agli incarichi di consulenza, attraverso il rilascio di apposite dichiarazioni.

Gestione dei conflitti di interesse nelle gare Le nuove linee guida ANAC per "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici", prevedono che il concorrente è escluso dalla gara, come previsto dall'art.80, comma 5, lettera d) del codice, come ultimo rimedio, solo quando per ragioni organizzative non altrimenti superabili, da motivare, sono impossibili sia la sostituzione del soggetto che si trova in condizioni di conflitto, sia il trasferimento dell'attività al responsabile del servizio, e inoltre, non è possibile l'adozione di misure aggiuntive di contrasto del rischio di interferenza; l'esclusione può quindi essere conseguenza dell'impossibilità di sostituire il dipendente, ad esempio per l'elevatissima specializzazione.

Il Comune di Chivasso ha preso atto di quanto previsto dall'ANAC e tale misura è prevista nell'ambito dei bandi e contratti stipulati.

Alla luce del PNA 2022 e del relativo approfondimento sul tema del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, sono state adottate delle Disposizioni in materia di conflitto di interesse nelle procedure di gara del Comune di Chivasso con delibera di Giunta n.13 del 02/02/23, in cui è stato approfondito l'ambito di applicazione dell'art.42 del d.lgs.50/2016, andando inoltre a specificare i vari adempimenti previsti nell'ambito delle procedure di gara relative ai contratti che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali.

Il conflitto di interesse nei servizi demografici

Nell'ambito dei servizi demografici il conflitto di interesse anche potenziale si estende al dirigente, al responsabile del procedimento e a coloro che sono chiamati a rilasciare pareri anche endoprocedimentali. La nozione di conflitto di interesse riguarda gli atti di qualsiasi natura, anche non patrimoniale, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Inoltre l'art.6 del DPR 396/2000 prevede che l'ufficiale dello stato civile non può ricevere gli atti in cui egli, il coniuge, i suoi parenti o affini in linea retta in qualunque grado, o in linea collaterale fino al secondo grado, intervengono come dichiaranti (incompatibilità).

Sono da escludersi tutte quelle attività in cui i soggetti di cui sopra sono richiedenti, e non dichiaranti, oppure nei casi in cui la dichiarazione, di nascita o morte, o altro, è già stata effettuata in altro luogo, e il relativo atto di stato civile, già formato, viene solo trascritto presso il Comune a cura dell'ufficiale di stato civile parente o affine.

Nell'ambito della mappa dei processi a rischio 2019-2021, è stato previsto di inserire il monitoraggio di ulteriori processi relativi al settore dei Servizi Demografici, che risultano essere particolarmente rischiosi, e gli stessi sono stati mantenuti anche nella mappa dei processi a rischio 2020-2022, 2021/223, 2022/24 e 2023/25.

Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità d.lgs.39/2013

Il decreto 39/2013, all'articolo 1, dà una definizione puntuale di questi termini:

-per "inconferibilità" (Capo II-III e IV del decreto 39/2013) si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico;

-per "incompatibilità" (Capo V e VI del decreto 39/2013) si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico, quindi l'"incompatibilità", preclude di ricoprire "contemporaneamente" due ruoli potenzialmente in "conflitto di interesse".

Gli incarichi a cui ci si riferisce sono incarichi dirigenziali interni ed esterni, incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e enti privati in controllo pubblico.

Ai sensi dell'articolo 17 dello stesso decreto legislativo, gli atti di conferimento degli incarichi ed i relativi contratti adottati in violazione delle disposizioni, sono nulli, e, ai sensi del successivo articolo 18, comma 2, i componenti degli organi che abbiano attribuito incarichi dichiarati nulli, non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza. In particolare all'art.3 del d.lgs.39/2013, si inserisce nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, stabilisce il divieto ad assumere incarichi in caso di condanna anche non definitiva per reati contro la PA, la cui durata può essere temporanea o perpetua in relazione alla presenza o meno della pena accessoria di interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia di reato. L'art. 20 del d.lgs 39/2013 prevede inoltre che l'interessato sia tenuto a rilasciare all'atto di nomina una dichiarazione di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità, e annualmente una dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità, prevedendo comunque da parte

dell'amministrazione, un controllo di tali dichiarazioni, a seguito del quale dare efficacia all'incarico. L'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità è rimessa in via prioritaria al RPCT che ne cura il rispetto anche attraverso le disposizioni del PTPCT, e che contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità e incompatibilità. È attribuito al RPCT, che viene a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del d.lgs.39/2013, il compito di avviare il procedimento di accertamento della situazione di inconferibilità, la dichiarazione della nullità dell'incarico e il potere di applicare la sanzione inibitoria nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico, che vieta all'organo stesso di affidare incarichi di propria competenza per un periodo di 3 mesi, e che prevede una preventiva valutazione dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa.

Ulteriori poteri di vigilanza ed accertamento sono attribuiti all'ANAC, che può adottare provvedimenti di accertamento costitutivi di effetti giuridici, e che può accertare la nullità dell'incarico; infatti nel caso in cui, a seguito di segnalazione o d'ufficio, l'Autorità abbia accertato la non conferibilità dell'incarico, il RPCT è tenuto ad adottare i provvedimenti conseguenti. È infatti stato approvato con delibera di Giunta Comunale n.216/2013 il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi comunali, in cui all'art.12 è infatti stabilito che "...gli incarichi di cui agli articoli 10,11 e 14 non possono essere conferiti:

- ai conviventi, parenti fino al quarto grado civile o affini fino al secondo grado del Sindaco, degli Assessori e dei Consiglieri comunali, del Segretario Generale, del Direttore Generale e dei Dirigenti;
- ai rappresentanti del comune presso enti, aziende ed istituzioni dipendenti o comunque sottoposti al controllo o alla vigilanza del comune;
- ai dipendenti delle aziende speciali e delle società con prevalente capitale del Comune anche se collocati in aspettativa, ai soci di società (anche di fatto), aventi per legge o per contratto societario la legale rappresentanza delle stesse o il controllo delle società medesime mediante la detenzione di quote rilevanti del capitale, nonché i direttori tecnici delle società in parola alle quali il comune abbia affidato appalti di lavori, forniture o servizi o incarichi di natura diversa che siano in corso di esecuzione al momento dell'affidamento dell'incarico;
- a chi ha subito condanne anche non definitive per reati contro la PA ai sensi dell'art. del D. Lgs. 39/2013;
- a coloro che nei due anni precedenti abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in Enti di cui all'art. 4 del D. Lgs. 39/2013".

Sempre all'art.12 del Regolamento è inoltre stabilito che "...l'incarico di Dirigente è altresì incompatibile nella fattispecie prevista dagli artt. 9 e 12 del D. Lgs. 39/2013".

Al termine di ogni anno, viene infatti richiesta una dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità ai Dirigenti e Po; dal monitoraggio effettuato nel 2022, sulla base delle dichiarazioni raccolte, non sono emerse situazioni di questo genere.

Secondo l'ANAC, sarebbe necessario che le amministrazioni accettassero solo dichiarazioni complete di:

- l'elenco di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare;
- l'elenco delle "eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione" (ANAC, delib. 833/2016, pag. 8).

Sulla scorta dell'elenco degli incarichi ricoperti, sarà onere dell'amministrazione accertare la sussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, rendendo però più agevole il compito di verifica. Tra l'altro, l'inclusione nell'elenco anche di incarichi che rendono inconferibile quello che si vuole affidare escluderebbe la malafede dell'autore della dichiarazione.

In effetti nel corso del 2021, così come previsto nel PTPCT 2021/23, è stata aggiornata la modulistica utilizzata per la verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità, con l'introduzione di una dichiarazione di conferibilità da utilizzare nel momento dell'attribuzione degli incarichi, e una annuale di compatibilità., in cui sia possibile elencare eventuali condanne e/o incarichi.

Controlli su precedenti penali ai fini della formazione delle commissioni e dell'assegnazione ad uffici, art.35-bis, d.lgs.165/2001

Oltre ai limiti previsti dall'art. 3 del d.lgs. 39/2013, l'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione

o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso D.Lgs. 39/2013. Qualora all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti in nota indicati, l'amministrazione:

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

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

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

Qualora la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio. Pertanto, ogni Dirigente o Responsabile all'atto della designazione/nomina è tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

Per garantire quindi l'applicazione di quanto previsto dall'art.35 bis del d.lgs.165/2001, il Comune di Chivasso verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, e all'atto di assegnazione di dipendenti agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art.35 bis, d.lgs. 165/2001. Anche per il 2020 e 2021 si è provveduto a quanto previsto in materia, e dal monitoraggio effettuato non si è riscontrato nulla da segnalare. Si prevede di mantenere tale misura anche per l'anno 2023.

Controllo delle autocertificazioni

Nel corso del 2018 si è predisposto un regolamento sul controllo delle autocertificazioni, che ha trovato applicazione nel 2019, con il quale sono stati disciplinati i controlli sulla veridicità delle autocertificazioni presentate all'amministrazione comunale, nonché quelli richiesti da parte di altre pubbliche amministrazioni o gestori di pubblici servizi su dati ed informazioni contenuti nelle proprie banche dati per garantire la massima efficacia dell'azione amministrativa e la repressione di eventuali abusi in relazione all'ottenimento di provvedimenti e/o benefici. In particolare, è stata

prevista come misura per alcuni dei processi della mappa allegata al PTPCT, il controllo a campione del 5% delle autocertificazioni rilasciate all'amministrazione. Nel corso del 2020, 2021, 2022 si è provveduto all'attuazione di tale misura che si prevede di mantenere anche per il 2023.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione, in Amministrazione trasparente, degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati. Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legittimità ed efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3). Pertanto, la pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo. L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro. "Il legislatore, al fine di evitare l'effetto di una trasparenza opaca determinata dalla numerosità dei dati pubblicati, ha infatti individuato una soglia di rilevanza economica degli atti da pubblicare" (ANAC, deliberazione n. 468 del 16/6/2021, pag. 5). Il comma 4 dell'art. 26, esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato.

L'art. 27, del d.lgs. 33/2013, invece elenca le informazioni da pubblicare:

- il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro
- soggetto beneficiario;
- l'importo del vantaggio economico corrisposto;
- la norma o il titolo a base dell'attribuzione;
- l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo;
- la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario;
- il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di

qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990. Questo regolamento è stato approvato dall'organo consiliare con deliberazione numero 2 del 18/02/13, aggiornato con delibera di Consiglio Comunale n.13/2014, e 27/2015. Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente", oltre che all'albo online e nella sezione "determinazioni/deliberazioni".

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'ente approvato con deliberazione dell'esecutivo numero 252 del 17/07/1997 e s.m.i. Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente". Nel corso del 2019 è stato inoltre approvato un nuovo Regolamento dei concorsi con delibera di Giunta n.305 del 19/12/19.

Attività di monitoraggio e riesame

L'attività di monitoraggio, consiste nella verifica dell'attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione nonché del complessivo funzionamento del processo di gestione del rischio. Il monitoraggio si distingue dal riesame, in quanto il primo è un'attività continua che verifica l'attuazione e l'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività da svolgersi ad intervalli programmati per valutare il funzionamento del sistema, prevedendo, quando necessario, l'adozione di nuove misure.

La fase del monitoraggio si suddivide quindi in due fasi, una rivolta al controllo dell'attuazione delle misure, l'altra alla verifica dell'idoneità delle stesse. I risultati ottenuti da queste attività sono quindi analizzati al fine di valutare un eventuale riesame del sistema complessivo di gestione del rischio.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono le informazioni che lo stesso ritenga utile; in particolare possono essere previsti uno/due monitoraggi nel corso dell'anno, al 30/06 e al 15/11 o solo al 15/11, in occasione dei quali i Dirigenti e Responsabili/Po sono tenuti a rendere conto di quanto è stato messo in atto sino a quel momento delle misure generali previste nel PTPCT, oltre a tutte le misure previste all'interno della mappa allegata al PTPCT, relativamente ai

processi analizzati. Il RPCT richiede tramite mail l'invio della reportistica prevista, e quando necessario, possono essere previsti incontri con gli stessi Dirigenti/Po.

In occasione di questi monitoraggi, sulla base di quanto eventualmente dichiarato dai Dirigenti/Po o di quanto emerso dalla reportistica inviata, il RPCT può prevedere di aggiornare e modificare la mappa dei processi a rischio, in relazione alle misure che essa prevede. E' soprattutto in occasione dell'ultimo monitoraggio dell'anno del 15/11, che in vista dell'aggiornamento del PTPCT relativo all'anno successivo, viene effettuato un riesame della funzionalità del sistema di gestione del rischio. Così come nel 2020, anche nel corso del 2021, così come previsto dall'Allegato 1 del PNA 2019 dell'ANAC, il Comune di Chivasso ha provveduto ad approvare con delibera di Giunta n.123 del 24/06/21 il Piano del monitoraggio del PTPCT 2021, con cui l'attività di monitoraggio è stata adeguatamente pianificata e documentata indicando i

processi, le attività oggetto del monitoraggio, le periodicità delle verifiche e le modalità di svolgimento delle verifiche stesse. Nello specifico, per quanto riguarda l'attività di monitoraggio relativa all'attuazione delle misure generali previste dal PTPCT per tutti i servizi, è stato richiesto ai vari Dirigenti/Po di compilare un modello fornito dal RPCT, in cui specificare per ognuna delle misure elencate, l'effettiva attuazione da parte del singolo servizio; successivamente, il RPCT, sulla base delle varie rendicontazioni ricevute, ha provveduto ad elaborare un Verbale di Monitoraggio in cui è stato specificato il livello di effettuazione delle singole misure da parte dell'intero ente. Oltre alla compilazione del modello relativo all'attuazione delle misure generali, per quanto riguarda le misure specifiche, viene richiesto ad ogni Dirigente/Po, la compilazione della Mappa dei processi a rischio, specificando se quanto previsto per ogni processo è stato effettivamente realizzato attraverso la rendicontazione degli indicatori programmati, e fornendo ogni possibile elemento utile, quali ad esempio numero di atti, di delibere, tempistiche, o fornendo ulteriori informazioni, a dimostrazione dell'effettiva azione svolta. Con riferimento quindi alle misure specifiche previste dalla Mappa dei processi a rischio, è stato richiesto di fornire rendicontazioni complete ed esaustive, con dei riferimenti puntuali e specifici, prevedendo la possibilità per il RPCT, come previsto dall'ANAC di richiedere documenti ulteriori o incontri ad hoc che possano essere utili a migliorare la comprensione dello stato di attuazione della singola misura e di eventuali criticità riscontrate in un'ottica di miglioramento continuo.

Per quanto concerne l'attività di monitoraggio relativa all'idoneità delle misure previste, il RPCT può valutare di svolgere tale attività con la collaborazione del Nucleo di Valutazione; viene dato atto dell'idoneità delle singole misure previste dal PTPCT all'interno del Verbale di Monitoraggio.

Alla luce del monitoraggio effettuato ad inizio 2023, riferito all'anno 2022, si è riscontrato che le misure attuate attraverso il Piano anticorruzione possano considerarsi efficaci ed adeguate.

Si allega il Piano di monitoraggio annuale della sezione Rischi corruttivi e trasparenza 2023.

Il sistema dei controlli interni – controllo successivo di regolarità amministrativa

Con delibera di Consiglio Comunale n. 95 del 18/12/17 è stato approvato il Regolamento sul sistema dei controlli interni secondo quanto stabilito dagli articoli 147, 147 bis, 147 ter, 147 quater e 147 quinquies del D.Lgs. 267/2000 e in coordinamento con lo Statuto comunale, con i Regolamenti di contabilità, di organizzazione degli uffici e con il sistema di valutazione della performance, al fine di sviluppare un'azione amministrativa omogenea in tutto l'Ente, secondo procedure e modalità che sintetizzino la correttezza formale e sostanziale degli atti con conseguenti ricadute positive sull'efficacia, sulla trasparenza e sulla economicità dell'attività dell'Ente. Il sistema dei controlli interni è articolato in:

- controllo di regolarità amministrativa;
- controllo di regolarità contabile;
- controllo di gestione;
- controllo strategico;
- controllo sulle società partecipate non quotate;
- controllo sugli equilibri finanziari;
- controllo della qualità dei servizi erogati.

Il sistema dei controlli interni costituisce altresì strumento di supporto al Segretario Generale nella prevenzione del fenomeno della corruzione. Infatti, il sistema dei controlli interni è diretto a:

- valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti, garantendo una conoscenza adeguata dell'andamento complessivo della gestione (controllo strategico);
- verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati (controllo di gestione);
- monitorare la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa (controllo di regolarità amministrativa e contabile);
- garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di

finanza pubblica determinati dal vincolo del pareggio di bilancio, mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza da parte del responsabile del servizio finanziario, nonché l'attività di controllo da parte dei responsabili dei servizi (controllo sugli equilibri finanziari);

- monitorare il controllo della qualità dei servizi erogati, sia direttamente, sia mediante organismi gestionali esterni, con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente (controllo sulla qualità dei servizi erogati);
- verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e obiettivi gestionali, la redazione del bilancio consolidato, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi gestionali esterni dell'ente (controllo sulle società partecipate).

E' anche attraverso il controllo strategico, che viene infatti valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi dati in materia di trasparenza e anticorruzione.

Inoltre, relativamente al controllo successivo di regolarità amministrativa, è previsto un controllo di un campione non inferiore al 5 per cento delle determinazioni di spesa e dei contratti per ogni servizio dell'ente; nel corso del 2018, è stato inoltre acquistato un applicativo informatico, PICO, utile allo svolgimento di tale attività di controllo successivo sugli atti, che ha reso più strutturata e informatizzata, nonché efficace, l'attività stessa di controllo. Per il 2023/24 si prevede di aggiornare il Regolamento dei controlli interni del Comune di Chivasso per coordinarlo con la disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza e, in particolare, con gli indirizzi contenuti nei PTPCT. Il PNA, infatti, impone il "monitoraggio" costante e continuo delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione che ciascun ente declina nel proprio PTPCT. Lo stesso Regolamento verrà anche rivisto nella parte relativa ai controlli rivolti agli organismi partecipati.

Nel corso del 2022 sono stati inoltre introdotti ulteriori controlli su tutti gli atti previsti nell'ambito dei progetti PNRR che coinvolgono il Comune di Chivasso.

Azioni di sensibilizzazione, rapporto con la società civile e comunicazione

Di fondamentale importanza risulta essere la fase di consultazione e comunicazione, sia intesa come attività di coinvolgimento che di comunicazione nei confronti dell'interno (personale, organo politico...) e dell'esterno (cittadinanza, stakeholders...).

In effetti nel Comune di Chivasso si è cercato di aumentare il coinvolgimento dei Dirigenti/Po in tutto il processo di gestione del rischio, in particolare, nel corso del 2019, sono stati organizzati numerosi incontri tenuti dal RPCT per l'attività di mappatura dei processi a rischio allegata al PTPCT 2020-22, coinvolgendoli quindi sia nell'attività di valutazione del rischio, utile a reperire informazioni su fattori critici caratterizzanti i singoli processi analizzati, sia di trattamento del

rischio, consentendo quindi di prevedere misure di prevenzione realmente corrispondenti alle necessità dell'ente. Tale attività è proseguita nel corso del 2020, 2021 e 2022.

Così come stabilito dall'ANAC, ogni anno prima dell'adozione del PTPCT, viene anche prevista una consultazione della bozza di Piano, rivolta alla cittadinanza, attraverso la pubblicazione del documento stesso e della relativa notizia sul sito istituzionale dell'ente per l'invio di eventuali osservazioni o contributi. A seguito dell'adozione del PTPCT, si prevede per quest'anno, di mantenere aperta la possibilità per i cittadini di inviare osservazioni e contributi sul PTPCT in qualsiasi momento, attraverso l'invio di comunicazione al RPCT. Inoltre, sul piano della comunicazione interna, una volta adottato il Piano, lo stesso in versione definitiva, viene inviato a tutti Dirigenti e Posizioni organizzative con l'invito a diffonderlo tra tutti i collaboratori dei vari servizi.

Anche per la sezione Rischi corruttivi e trasparenza 2023/25 del PIAO la pubblicazione della relativa bozza sul sito istituzionale prima dell'adozione del testo definitivo per raccogliere eventuali osservazioni o richieste di chiarimento.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

Il modello organizzativo dell'ente è stato recentemente rivisto con deliberazioni di Giunta comunale n. 30 del 02.03.2023 che, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL relativo al comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022, che ha trasformato le Categorie di inquadramento del personale dipendente in Aree, ha previsto quale struttura organica di massima dimensione del Comune, costituita per lo svolgimento di attività amministrative riferite ad un complesso di funzioni comunali "Il Settore". Essa provvede anche all'analisi dei bisogni per ambiti omogenei, all'attività di programmazione, alla realizzazione degli interventi di competenza, al controllo in itinere delle operazioni, alla verifica finale dei risultati. **Ai Settori** sono preposti i dipendenti di qualifiche dirigenziali.

I Settori si articolano a loro volta in "**Servizi**", che sono le strutture preposte allo svolgimento di parti omogenee delle attività di competenza di detti Settori. Ai Servizi sono di norma preposti dipendenti appartenenti alla categoria D, ora Area dei Funzionari ed Incaricati di Elevata Qualificazione.

In virtù della predetta riorganizzazione, l'organigramma dell'ente risulta composto di 4 macro Settori Dirigenziali ed i Servizi pertinenti risultano così composti:

1. **Settore Affari Generali:** Servizio Segreteria Generale/ Protocollo/Gestione flussi documentali e conservazione digitale/Finanziamenti Europei/Anticorruzione, Servizi

Programmazione Strategica/Controlli Interni e Organismi Partecipati, SIC, Segreteria del Sindaco, ICT, Servizio Personale e Contenzioso del Lavoro, Servizio Affari Legali, Servizi Finanziari, Servizio Tributi;

2. **Settore Servizi Amministrativi e alla Persona:** Servizio Contratti/CUC/Gare Appalti/ Gestione Amministrativa Beni Mobili ed Immobili, Servizio Archivio, Servizio Trasporti, Servizio Cultura, Servizio Sport, Servizio Istruzione, Servizio Legalità, Servizio Turismo, Biblioteca C.le, Servizi Affari Sociali/Lavoro/Asilo Nido Comunale;
3. **Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP:** Servizio Protezione Civile, Servizio Amministrativo, Servizio Operativo, Servizio Comando., Servizi Demografici, Servizi Cimiteriali, Servizi Statistici, Servizio Elettorale, SUP;
4. **Settore Governo del Territorio:** Servizio Edilizia Privata/SUE/SUAP, Servizio Urbanistica/Espropri, Servizio Ambiente, Servizio Lavori Pubblici/Progettazione, Servizio Manutenzione e Gestione Tecnica del Patrimonio Immobiliare e Infrastrutture, Squadra Interventi Manutentivi.

Poiché ai sensi di quanto stabilito dall'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., l'approvazione dell'organigramma rientra nella piena autonomia normativa ed organizzativa dell'ente nonché, ai sensi del vigente ROUS, l'istituzione delle particolari posizioni di lavoro, ovvero le *“posizioni organizzative”*, ridefinite dal 1° aprile 2023 *“Incarichi di Elevata Qualificazione”*, con la predetta deliberazione, la Giunta ha previsto nell'ambito della struttura organizzativa del Comune le predette particolari posizioni di lavoro, che svolgono specifiche funzioni ed attività con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e con l'attribuzione altresì di delega di firma da parte dei dirigenti, che risultano essere le seguenti:

- N. 1 PO/EQ per i Servizi: ICT, Segreteria del Sindaco, SIC, Protocollo/Gestione flussi documentali e conservazione digitale – assegnata al Settore Affari Generali
- N. 1 PO/EQ per i Servizi: Personale e contenzioso del lavoro, Affari legali - assegnata al Settore Affari Generali
- N. 1 PO/EQ per i Servizi Finanziari - assegnata al Settore Affari Generali
- N. 1 PO/EQ per il Servizio Tributi - assegnata al Settore Affari Generali
- N. 1 PO/EQ per i Servizi Istruzione e Asilo Nido comunale, Cultura e Sport/Associazionismo/Volontariato, Campus associazioni, Welfare/Lavoro ed Orti urbani - assegnata al Settore Servizi Amministrativi e alla Persona

- N. 1 PO/EQ per i Servizi Gestione amministrativa beni mobili/immobili, Archivio e accesso agli atti, Assicurazioni, Trasporti, Economato, Gestione teatrino comunale e sale mostre e convegni - assegnata al Settore Servizi Amministrativi e alla Persona
- N. 1 PO/EQ per i Servizi Demografici, Cimiteriali, Statistici, Elettorale, SUP assegnata al Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP
- N. 1 PO/EQ per i Servizi Manutenzione e gestione tecnica del patrimonio immobiliare e infrastrutture, Servizio Squadra interventi manutentivi - assegnata al Settore Governo del territorio
- N. 1 PO/EQ per i Servizi Edilizia privata, SUE, SUAP - assegnata al Settore Governo del territorio.

Poiché 3 dei succitati incarichi di EQ sono oggetto di rimodulazione da parte della succitata delibera di GC a seguito dell'assegnazione dei servizi ai Settori, è stata demandata al Nucleo di valutazione la pesatura di tutti gli incarichi che avranno decorrenza dal 01.09.2023.

Pertanto i livelli di responsabilità organizzativa delle figure dirigenziali e delle posizioni di PO/Elevata Qualificazione, che si riflettono nelle fasce di graduazione delle posizioni di retribuzione dirigenziali e delle PO/EQ, attualmente sono i seguenti:

Dirigenti: 3 fasce di graduazione consistenti nei seguenti importi

- 1 Fascia pari ad euro 31.099,04
- 1 Fascia pari ad euro 24.180,32
- 1 Fascia pari ad euro 23.265,64

La Dirigenza del Settore Affari Generali è stata attribuita ad interim al Segretario generale

Posizioni organizzative, ridefinite dal 1° aprile 2023 in “**Incarichi di Elevata Qualificazione**”, sono previste n° 6 fasce di graduazione consistenti nei seguenti importi

- 1 Fascia pari ad euro 12.912,00
- 1 Fascia pari ad euro 8.650,00
- 1 Fascia pari ad euro 8.300,00
- 1 Fascia pari ad euro 8.150,00
- 1 Fascia pari ad euro 8.100,00

- 1 Fascia pari ad euro 8.000,00

Con Deliberazione di GC n. 60 del 30.03.2023 è stato approvato, con effetto dal 1° aprile 2023, in coerenza con i dettami del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021, il catalogo dei profili professionali dell'ente e la tabella di trasposizione automatica del personale dipendente dell'ente nel nuovo sistema di classificazione, il cui esito finale, a seguito degli incontri di confronto che si sono tenuti nei giorni 14.03.2023 e 30.03.2023, nel corso dei quali le posizioni conclusive di parte pubblica e sindacale sono state riportate nei verbali degli incontri succitati, sono i seguenti

Profilo	Proposta dell'amministrazione	Posizioni espresse dai soggetti sindacali	Posizione finale dell'ente
Operatori	Operatori tecnici e amministrativi	Operatori tecnici e amministrativi	Operatori tecnici e amministrativi
Operatori esperti	Operatori amministrativi esperti	Operatori amministrativi esperti	Operatori amministrativi esperti
Operatori esperti	Operatori tecnici esperti	Operatori tecnici esperti	Operatori tecnici esperti
Istruttori	Istruttori amministrativi	Proposta unificazione in un solo profilo degli istruttori amministrativi/contabili	
Istruttori	Istruttori contabili	Proposta unificazione in un solo profilo degli istruttori amministrativi/contabili	Istruttori amministrativi/contabili
Istruttori	Istruttori tecnici	Istruttori tecnici	Istruttori tecnici
Istruttori	Istruttori informatici	Istruttori informatici	Istruttori informatici

Istruttori	Istruttori di polizia locale	Istruttori di polizia locale	Istruttori di polizia locale
Istruttori	Istruttori Servizi educativi	Istruttori Servizi educativi	Istruttori Servizi educativi
Funzionari	Funzionari amministrativi	Funzionari amministrativi	Funzionari amministrativi
Funzionari	Funzionari contabili	Funzionari contabili	Funzionari contabili
Funzionari	Funzionari tecnici	Funzionari tecnici	Funzionari tecnici
Funzionari	Funzionari informatici	Funzionari informatici	Funzionari informatici
Funzionari	Funzionari Asilo Nido	Funzionari Servizi Educativi	Funzionari Servizi Educativi
Funzionari	Funzionari di polizia locale	Funzionari di polizia locale	Funzionari di polizia locale

Sezione 3.2 Organizzazione lavoro agile

L'ente ha approvato il regolamento per la disciplina del Lavoro agile con Deliberazioni di G.C. n.220/2022 e n. 233/2022 con l'intenzione di procedere all'attivazione, in via sperimentale, dell'attività lavorativa in modalità *agile* a beneficio del personale dell'Ente che svolge attività lavorative smartizzabili, ad esclusione dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative.

A tal fine sono state individuate le attività **non smartizzabili** delle Aree Direttive (ora Settori) dell'Ente che devono essere rese esclusivamente in presenza, e che risultano essere le seguenti:

Area di Polizia Municipale e Protezione civile/ Servizi Demografici ed Elettorale, Servizio Affari Sociali
Polizia Municipale e Protezione Civile
Attività Ufficio Stato Civile
Attività dell'Asilo Nido
Area Governo del Territorio

(vedasi allegato contenente le attività non smartizzabili dell'Area)
Area Servizi Amministrativi, Istruzione e Trasporti
Attività del servizio trasporti, trasporto Pubblico Urbano "Linea BLU" e mercatali
Attività del Servizio Archivio
Attività del Servizio Economato
Area Affari Generali
Attività dello Sportello Unico Polivalente (SUP)

La graduatoria dei dipendenti che beneficiano del lavoro agile, è stata redatta in applicazione dei criteri di priorità di cui all'art. 7 del Regolamento per la disciplina del lavoro agile, che tiene conto in primis dei "Casi di priorità" individuati dall'art. 4, c.1 del D.Lgs. n. 105/2022 di modifica all'art. 18, c 3-bis della L. n. 81/2017 in materia di lavoro agile e, comunque nella misura del 20% dei dipendenti che svolgono attività smartizzabili. Tuttavia in caso di parità di punteggio conseguente all'applicazione dei criteri di cui si è detto, il lavoro agile è stato concesso a tutti i parimerito.

Pertanto l'ente, a seguito di verificata condotta sul personale assegnato alle posizioni smartizzabili, ha individuato n. 59 posizioni smartizzabili, di cui il 20%, pari ad 11,8 posizioni, arrotondate per eccesso, prevede la concessione teorica di 12 posizioni complessive oltre agli ex aequo.

A seguito dell'istruttoria delle domande pervenute, dei punteggi assegnati e dei parimerito, sono stati stipulati n. 15 accordi individuali di lavoro agile.

Il personale individuato svolge la prestazione lavorativa in modalità *agile* ordinariamente per un massimo di 1 giornata alla settimana, usufruibili anche cumulativamente nel corso del mese, garantendo in ogni caso la prevalenza della presenza in sede sulla prestazione *agile* anche con riferimento alle ore lavorative mensili in base agli accordi intercorsi con il Dirigente e disciplinati nell'accordo individuale avente durata massima di sei mesi. Le giornate in smart working non sono frazionabili a ore.

Come da intesa con le OO.SS. l'accordo di lavoro agile ha durata di mesi 6 dalla data di stipula dello stesso al fine di verificarne l'andamento sia in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa che di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti. Gli attuali accordi individuali sono stati stipulati in data 01.03.2023 e, pertanto, avranno scadenza il 30.08.2023. Entro il termine di scadenza dei predetti accordi si effettuerà una valutazione della qualità percepita del lavoro agile, se vi è stata una riduzione delle assenze, il grado di soddisfazione percepito dall'utenza.

A tale scopo è stato previsto di inserire nelle schede di valutazione individuale del personale dipendente un nuovo fattore di valutazione e precisamente:

- per il personale dipendente, in corrispondenza della sezione "Performance individuale e comportamenti" il fattore consistente nella *"Capacità di attuare nuove modalità di organizzazione del lavoro a distanza, di sviluppare e consolidare capacità di programmazione, orientamento ai risultati e autonomia"*
- per il personale incaricato di EQ, in corrispondenza della sezione *"Capacità manageriali"*, il fattore consistente nella *"Capacità di organizzazione e gestione del personale che opera in modalità agile attraverso il ricorso a modalità innovative di programmazione del lavoro e di coordinamento"*.

Verrà pertanto effettuata la conseguente integrazione del vigente sistema di misurazione della performance per adeguarlo alla nuova modalità di organizzazione del lavoro.

E' stato altresì organizzato un corso rivolto ai Dirigenti/Responsabili sul tema dei controlli in materia di smart working con coinvolgimento dei dipendenti interessati da questa nuova tipologia di modalità di lavoro nel corso del quale sono stati analizzati insieme gli aspetti relativi ai comportamenti previsti per il dipendente in modalità agile e i risultati attesi da questo tipo di attività in termini di produttività.

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>TOTALE: n. 134 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 134 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 129 a tempo pieno n. 5 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 43 cat. Funzionari <i>così articolate:</i> n. 21 con profilo di <i>Funzionario amministrativi/EQ</i> n. 6 con profilo di <i>Funzionario contabile/EQ</i> n. 8 con profilo di <i>Funzionario tecnico</i> n. 6 con profilo di <i>Funzionario di Polizia Locale</i></p> <p>n. 60 cat. Istruttore <i>così articolate:</i> n. 34 con profilo di <i>Istruttore amministrativo-contabile</i> n. 11 con profilo di <i>Istruttore tecnico</i> n. 13 con profilo di <i>Istruttore di Polizia Locale</i> n. 1 con profilo di <i>Istruttore informatico</i> n. 1 con profilo di <i>Istruttore Servizi educativi</i></p> <p>n. 31 cat. Operatore esperto <i>così articolate:</i> n. 18 con profilo di <i>Operatore amministrativo esperto</i> n. 13 con profilo di <i>Operatore tecnico esperto</i></p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del</p>

decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,09%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 1.174.067,29, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 6.460.409,36;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 6.059.499,43 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 5.007.850,77 un incremento, pari al 21%, per Euro 1.051.648,66);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 1.051.648,66, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 6.059.499,43.
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 5.007.850,77 + SPAZI ASSUNZIONALI 2 D.M. Euro 1.051.648,66 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 5.382.395,99

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto allegato A) alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 4.338
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 72.893,00
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023: Euro 57.835,30

a.4) verifica dell’assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale della Conferenza dei Dirigenti/Responsabili dei servizi del 03.05.2023 con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

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

		<ul style="list-style-type: none"> - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; <p>si attesta che il Comune di Chivasso non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - N. 1 unità di ex Cat. D/Funzionario Amministrativo – Settore Servizi Amministrativi e alla Persona - N. 1 unità di ex Cat C/ Istruttore Amministrativo/Contabile – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP - N. 1 unità di ex Cat B3/Operatore amministrativo esperto – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP - N. 1 unità di ex Cat B/Operatore amministrativo esperto – Settore Servizi Amministrativi e alla Persona - N. 1 unità di ex Cat. D/Funzionario Amministrativo – Settore Servizi Amministrativi e alla Persona - N. 1 unità di Cat B/Operatore amministrativo esperto – con profilo di Ausiliaria (Nido) – Settore Servizi Amministrativi e alla Persona - N. 1 unità di Cat. B3G/ Operatore esperto con profilo di Autista – Settore Servizi Amministrativi e alla Persona <p>ANNO 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - N. 1 unità di ex Cat B/Operatore tecnico esperto – con profilo di Operaio – Settore Governo del Territorio - N. 1 unità di ex Cat. B3G/Operatore amministrativo esperto – Settore Affari Generali - N. 1 unità di ex Cat C/Istruttore servizi educativi – Settore Servizi Amministrativi e alla Persona - N. 1 unità di ex Cat C/Istruttore Amministrativo /Contabile – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP - N. 1 unità di ex Cat D/Funzionario Contabile – Settore Affari Generali - N. 1 unità di ex Cat C/Istruttore Polizia Locale. – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP - N. 1 unità di ex Cat B/Operatore tecnico esperto – con profilo di Operaio – Settore Governo del Territorio - N. 1 unità di ex Cat C/Istruttore Amministrativo /Contabile – Settore Affari Generali - N. 1 unità di ex Cat. D/Funzionario Amministrativo – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- N. 1 unità di ex Cat C/Istruttore Amministrativo/Contabile – Settore Affari Generali
- N. 1 unità di ex Cat C/Istruttore Amministrativo/Contabile – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP
- N. 1 unità di ex Cat. D/Funziionario di Polizia Locale – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP
- N. 1 unità di ex Cat C/Istruttore Amministrativo/Contabile – Settore Affari Generali

ANNO 2025:

- N. 1 unità di ex Cat B/Operatore amministrativo esperto – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP
- N. 1 unità di ex Cat B3/Operatore amministrativo esperto – Settore Servizi Amministrativi e alla Persona
- N. 1 unità di ex Cat B/Operatore amministrativo esperto – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP
- N. 1 unità di ex Cat B3/Operatore amministrativo esperto - Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2023:

- Si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile, ex cat. C, presso il Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP. Al fine di supportare l'attività della Polizia Municipale si ritiene di dover trasformare tale profilo in Istruttore di Polizia Locale.
- Si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Operatore amministrativo esperto, ex Cat B, con profilo di Ausiliaria (Nido), presso il Settore Servizi Amministrativi e alla Persona. Considerato che è intenzione dell'Amministrazione procedere alla parziale esternalizzazione del servizio, si ritiene di non dover procedere alla sostituzione di tale figura.
- Si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Operatore amministrativo esperto, ex Cat B3G, – Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP. L'Amministrazione intende trasformare tale profilo in quello di Funziionario Amministrativo, al fine di affiancare l'unità di personale appartenente alla stessa Area e in servizio presso il medesimo Settore che cesserà per quiescenza nel 2024.

ANNO 2024:

È prevista la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore Servizi Educativi, ex cat. C, presso il Settore Servizi Amministrativi e alla Persona. Si prevede di trasformare tale profilo in quello di Funziionario Servizi Educativi. Tale figura fornirà supporto strategico nel coordinamento e nella programmazione delle attività e si occuperà di gestire le relazioni tra gli educatori e l'Amministrazione comunale.

ANNO 2025:

Non è attualmente prevista la trasformazione di profili professionali in forza presso l'Ente.

		<p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 15 del 22/05/2023;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non sono al momento previste procedure di mobilità interna a copertura del fabbisogno del personale previsto nel triennio 2023-2025, individuato al punto b), né per soddisfare la stima di evoluzione dello stesso, specificata al punto c), sezione 3.3.2 del presente prospetto.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Si confermano le azioni assunzionali previste con la deliberazione di G.C. n. 31 del 24/02/2022, di integrazione del PTFP 2022/2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 posto di cat. D, con profilo di Istruttore Direttivo Amm.vo, a tempo pieno e indeterminato, presso i Servizi Demografici dell'ex Area Polizia Municipale e Protezione civile/Demografici ed Elettorale/Affari Sociali, ora ridenominata Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP, in forza di Deliberazione di G.C. n. 30 del 02.03.2023, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, se disponibile, o tramite procedura concorsuale o mediante scorrimento di graduatoria concorsuale di amministrazioni terze. - A seguito di dimissioni presentate da n. 1 Istruttore di Polizia Locale assunto da graduatoria approvata con determinazione n. 157 del 16/03/2023, si procederà allo scorrimento della stessa per garantire la sostituzione dell'unità di personale cessata. <p>Si confermano inoltre le azioni assunzionali previste con la deliberazione di G.C. n. 165 del 15/09/2022, di integrazione del PTFP 2022/2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la procedura di assunzione mediante concorso pubblico di n. 1 autista, ex cat. B3G, ora Operatore Esperto, interamente riservato alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, l. N.68/1999 – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, non ha avuto esito positivo per mancanza di presentazione di candidature. L'Amministrazione ritiene pertanto di dover procedere, nell'anno 2023, all'espletamento della procedura di assunzione per n. 1 unità di personale del medesimo profilo senza la riserva precedentemente applicata. <p>Le rimanenti assunzioni previste e approvate con delibera di Giunta Comunale n. 165/2022, per le quali il Collegio dei revisori ha rilasciato il parere con verbale n. 26 del 14/10/2022, attestante il principio di contenimento della spesa, sono state portate a compimento.</p> <p>ANNO 2023: Si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Istruttore di Polizia Locale, ex cat. C, a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'ex Area Polizia Municipale e Protezione civile/Demografici ed Elettorale/Affari Sociali, ora ridenominata Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP, in forza di Deliberazione

		<p>di G.C. n. 30 del 02.03.2023, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, se disponibile, o tramite procedura concorsuale o mediante scorrimento di graduatoria concorsuale di amministrazioni terze, a seguito della trasformazione del profilo professionale di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile, ex cat. C, già in forza alla predetta Area direttiva;</p> <ul style="list-style-type: none"> - la trasformazione di cui si è detto al punto 3.3.2, lett. c), ovvero di n. 1 posto di operatore amministrativo esperto, ex cat. B3G, a tempo pieno e indeterminato in n. 1 posto di Funzionario Amministrativo, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato, originariamente assegnato all'ex Area Affari Generali, ora ridenominata Settore Affari Generali, in forza di Deliberazione di G.C. n. 30 del 02.03.2023, da destinare al Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP, verrà coperto attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, se disponibile, o tramite procedura concorsuale o mediante scorrimento di graduatoria concorsuale di amministrazioni terze; - n. 1 Funzionario Amministrativo, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'ex Area Servizi Amministrativi, Istruzione, Trasporti, ora ridenominata Settore Servizi Amministrativi e alla Persona in forza di Deliberazione di G.C. n. 30 del 02.03.2023, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, se disponibile, o tramite procedura concorsuale o mediante scorrimento di graduatoria concorsuale di amministrazioni terze; - n. 1 Operatore Amministrativo esperto, ex cat. B3G, a tempo pieno e indeterminato, originariamente assegnato all'ex Area Polizia Municipale e Protezione civile/Demografici ed Elettorale/Affari Sociali, ora ridenominata Settore Polizia Municipale e Protezione Civile, Servizi Demografici ed Elettorale, SUP, in forza di Deliberazione di G.C. n. 30 del 02.03.2023, da destinare al Settore Servizi Amministrativi e alla Persona, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, se disponibile, o tramite procedura concorsuale o mediante scorrimento di graduatoria concorsuale di amministrazioni terze; <p>ANNO 2024: Si prevede, per l'anno 2024, di garantire la sostituzione della/e unità di personale in servizio a tempo indeterminato, che effettivamente cessino nel corso dell'anno, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, se disponibile, o tramite procedura concorsuale o mediante scorrimento di graduatoria concorsuale di amministrazioni terze nei limiti della facoltà assunzionale prevista dalle norme di legge.</p> <p>ANNO 2025: Si prevede, per l'anno 2025, di garantire la sostituzione della/e unità di personale in servizio a tempo indeterminato, che effettivamente cessino nel corso dell'anno, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, se disponibile, o tramite procedura concorsuale o mediante scorrimento di graduatoria</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>concorsuale di amministrazioni terze nei limiti della facoltà assunzionale prevista dalle norme di legge.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Nel triennio 2023-2025 non sono attualmente previste assunzioni mediante pubblicazione di bandi di mobilità volontaria.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Le progressioni verticali, previste e approvate con delibera di Giunta Comunale n. 165/2022, per le quali il Collegio dei revisori ha rilasciato il parere con verbale n. 26 del 14/10/2022, attestante il principio di contenimento della spesa, sono state portate a compimento.</p> <p>ANNO 2023-2025: Non sono attualmente programmate progressioni di carriera per il triennio 2023/2025.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>ANNO 2023: Nell'anno 2023 si ritiene di dover procedere all'assunzione, mediante lavoro flessibile, di n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile per sostituire n. 1 unità di personale di ugual profilo, assegnata al Settore Affari Generali – Servizi Finanziari, collocata in maternità anticipata.</p> <p>Si ritiene inoltre di dover proseguire per 8 mesi a valere sul 2023 l'assunzione effettuata nel 2022 di n. 1 C, Istruttore Tecnico, per sostituire n. 1 unità di personale con profilo di Funzionario Tecnico assegnata al Settore Governo del Territorio, che è stata collocata in aspettativa.</p> <p>ANNO 2024: Si prevede, per l'anno 2024, la prosecuzione per ulteriori 5 mesi del contratto di somministrazione per n.1 unità di cat. C assegnata al Settore Affari Generali – Servizi Finanziari.</p> <p>ANNO 2025: Non sono attualmente previste assunzioni mediante lavoro flessibile per l'anno 2025.</p> <p>e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non ricorrono i presupposti per avviare procedure di stabilizzazione di personale nel triennio 2023-2025.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Formazione del personale

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

Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una

adeguata formazione. In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:

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

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

Quindi, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Per questo motivo è importante che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche integrandola con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione e con il relativo ciclo della performance. In quest'ottica, le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La pianificazione delle attività formative, infatti, costituisce il contenuto della specifica sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale.

In quest'ambito così delineato, ha un ruolo fondamentale la Direttiva La **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR" del 24/03/23**, che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, etc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei.

Le indicazioni contenute nella presente Direttiva e gli obiettivi specificati sono rivolti alle *amministrazioni pubbliche* di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001. L'attuazione dei principi e delle indicazioni previste dalla Direttiva è affidata, innanzi tutto, ai dirigenti responsabili della gestione delle risorse umane e, ove presenti, ai responsabili della formazione. Più in generale, l'attuazione della Direttiva riguarda tutti i dirigenti, cui è affidato, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita. In questa prospettiva, la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti.

Il rinnovato contesto ordinamentale

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 132 del 30 giugno 2022 ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione; esso ha previsto, per quanto riguarda i contenuti, che la sezione di programmazione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale, espliciti:

- a) le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad esempio, politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione dal punto di vista della riqualificazione e del potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Uno dei principali riferimenti di tipo strategico per la programmazione degli interventi formativi nelle amministrazioni, per i prossimi anni, è rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica. Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione “Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”** adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022. In particolare, il Piano strategico pone l’attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle *digitali*: queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell’innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro.

Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico **“Syllabus delle competenze digitali per la PA” del Dipartimento della funzione pubblica**. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell’amministrazione italiana e all’erogazione dei servizi on-line a cittadini e imprese; le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).

Ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione del personale delle amministrazioni pubbliche sono individuate dalla stessa norma introduttiva del

PIAO (art. 6 del d.l. n. 80 del 2021), che indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate “*al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale*” (art. 6, comma 2, lett. b).

Occorre inoltre ricordare che il **CCNL Funzioni locali 2019-2021**, sottoscritto il 16.11.2022, all’**art. 54 “Principi generali e finalità della formazione”** prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l’altro a:

- a) “assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle *competenze digitali*”;
- b) “garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di *nuove tecnologie*, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative”.

Si aggiungono inoltre altri obiettivi formativi generali e trasversali comuni a tutte le amministrazioni, previsti per sostenere specifici processi di innovazione, a partire da quelli funzionali all’introduzione di *nuovi modelli di lavoro pubblico* e, in particolare, *del lavoro agile*. Infatti le **Linee guida in materia di smart working** adottate nel dicembre 2021 richiamano le amministrazioni alla necessità di prevedere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce di tale modalità di svolgimento della prestazione.

Da ultimo, le nuove “**Linee Guida per l’accesso alla dirigenza pubblica**”, adottate con **DM del 28 settembre 2022**, introducono l’obiettivo della *valorizzazione delle competenze e delle soft skills*, sia in fase di accesso alla pubblica amministrazione, sia nell’ambito dell’individuazione dei percorsi formativi e di carriera dei dipendenti.

Il ciclo di gestione della formazione nella PA

La progettazione e l’erogazione della formazione in favore del personale delle amministrazioni prevede la rilevazione dei fabbisogni, che deve essere condotta partendo dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali dei dipendenti, tenendo conto dell’attività di programmazione delle assunzioni e di quanto previsto dai contratti e dagli accordi sindacali. Pertanto, il “ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche:

- a) si attiva a partire dall'individuazione delle priorità strategiche comuni e della singola amministrazione e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
- b) presuppone la verifica, a livello individuale, delle competenze "in ingresso", al fine di accertare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;
- c) deve prevedere l'erogazione di una formazione mirata, individuata con l'obiettivo di ridurre/colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;
- d) si conclude con la verifica delle competenze "in uscita", in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l'aggregazione e analisi degli esiti.

Le priorità strategiche della formazione del personale: la definizione degli obiettivi formativi

Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale, le amministrazioni pubbliche individuano **obiettivi formativi di carattere generale**, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potenzialmente rivolti a *tutti i dipendenti* e **obiettivi formativi specifici**, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a *particolari figure/famiglie professionali*.

a) *Obiettivi formativi di carattere generale*

Nell'ambito delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale, le amministrazioni programmano obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle *transizioni digitale, ecologica e amministrativa* individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. I potenziali destinatari della formazione debbono essere *tutti i dipendenti* dell'amministrazione.

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, la Direttiva sulla formazione del Ministro della Funzione Pubblica, specifica che le amministrazioni che hanno aderito all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica Syllabus sulle competenze digitali entro il 28 febbraio 2023, assicurano il **conseguimento delle attività di assessment e avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei dipendenti entro il 30 settembre 2023**.

Inoltre, è stabilito sempre dalla Direttiva, che l'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un **livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze**, ovvero, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio entro fine 2023. Negli anni successivi invece le amministrazioni assicurano il conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;
2. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

Sempre nell'ambito degli obiettivi formativi di carattere, come previsto dalle **Linee guida in materia di smart working** adottate nel dicembre 2021, sarà previsto per il 2023, un percorso formativo in presenza per Dirigenti e Po in materia di lavoro agile ed evoluzione dei modelli pianificatori-organizzativi, nonché, sulla base delle **Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le PA**, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, le quali al punto F prevedono di "rendere disponibile una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, sul modello di quanto accade per il contrasto alla corruzione, anche in autoformazione con moduli e-learning e di organizzare iniziative di formazione specifica sull'empowerment femminile, verrà organizzato un percorso formativo on line per tutti i dipendenti sul tema, e un incontro formativo in presenza per Dirigenti e PO sempre sul tema della parità di genere.

Per quanto concerne invece il tema delle soft skills, è prevista la diffusione di 5 video "**Le soft skill per la gestione manageriale di progetti complessi in ambito pubblico**" realizzati da Formez PA, gratuiti e reperibili sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, rivolti a Dirigenti e PO, ciascuno dedicato ad una soft skill chiave:

- la governance - Elementi chiave per governare processi e azioni passando dal ruolo di esecutori al ruolo di registi utilizzando le sinergie interne ed esterne della PA;
- comunicazione e relazione – Il confronto e la comunicazione nelle organizzazioni pubbliche con collaboratori, colleghi, responsabili, cittadini;

- la gestione delle risorse umane - Le risorse umane quali leve di gestione e come utilizzarle;
- leadership - Gestire la leadership nel pubblico impiego;
- negoziazione - Gestire conflitti e aspettative degli stakeholder.

Si valuterà inoltre la possibilità di offrire dei percorsi sullo stesso tema più strutturati, come master per garantire un maggiore approfondimento nell’ambito della gestione del personale e soft skills.

Ulteriore tematica che approfondita nel corso del 2023, così come previsto dalle “**Dieci azioni per risparmio energetico e l’uso intelligente e razionale dell’energia nella PA**” del Dipartimento della Funzione Pubblica, con dei corsi di formazione specifici, riguarda appunto il risparmio energetico nella PA: in particolare, infatti, questo documento elenca dieci azioni utili, condivise con il MITE, che possono essere realizzate nel breve e nel medio termine, tra cui appunto la formazione diretta del personale delle amministrazioni pubbliche sui temi dell’uso intelligente e razionale dell’energia e del risparmio energetico nei luoghi di lavoro pubblici.

I corsi previsti in tale ambito per il 2023 sono i seguenti:

NOME CORSO
Servizi per l'illuminazione Pubblica
Contenimento dei costi energetici per la PA
Comunità di Energia Rinnovabile
Riqualficazione edilizia Pubblica
Enti Locali per le fonti rinnovabili
Riqualficazione edilizia Pubblica
Comunità di Energia Rinnovabile

Nell’ambito degli obiettivi formativi di carattere generale rientrano inoltre le **attività di formazione considerate obbligatorie**, ovvero l’attività di formazione in materia **anticorruzione** prevista dal PNA del ANAC quale misura generale di prevenzione della corruzione; in particolare, nel corso del 2023, è stato previsto il Piano della Formazione in materia anticorruzione allegato al

PIAO stesso. La formazione prevista dal Piano si suddivide in formazione di base, rivolta ai neo assunti e attività formativa di base rivolta a tutti i dipendenti, l'attività di formazione specifica dedicata al Responsabile di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), ai collaboratori, ai dirigenti e posizioni organizzative, ai dipendenti afferenti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirata a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire particolari tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione, e la formazione prevista per gli Amministratori.

Nello specifico per il 2023, in materia anticorruzione, sono previsti i seguenti corsi/incontri formativi:

TIPO DI ATTIVITA' FORMATIVA	PROGETTO FORMATIVO	DESTINATARI
FORMAZIONE DI BASE	Etica e legalità: la prevenzione della corruzione	Neo assunti
FORMAZIONE DI BASE	PNA 2022 e Codice di comportamento	Tutti i dipendenti
FORMAZIONE SPECIFICA	PNA 2022 e circolari PNRR	Dirigenti e Posizioni Organizzative
FORMAZIONE SPECIFICA	Corso sulla nuova normativa Whistleblowing	RPCT e collaboratore
FORMAZIONE PER AMMINISTRATORI	La Carta di Avviso Pubblico e conflitto di interesse	Amministratori (Sindaco, Assessori, Consiglieri maggioranza/minoranza)

Sempre relativamente alle attività di formazione considerate obbligatorie rientrano quelle legate **all'area sicurezza e salute nei luoghi di lavoro**: la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro riveste carattere di obbligatorietà ai sensi del D. Lgs. 81/2008, che, nell'art. 37, prevede l'obbligo per il datore di lavoro di fornire a tutti i lavoratori (siano essi dipendenti, atipici o a tempo determinato) un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'Accordo Stato Regioni del 21/12/11 impone al datore di lavoro l'obbligo di effettuare un

aggiornamento della formazione in materia di salute e sicurezza a tutti lavoratori di almeno 6 ore ogni 5 anni. La formazione, quasi integralmente progettata in modalità on line, è rivolta a tutto il personale del Comune, riguarda gli ambiti e le specificità (formazione generale e formazione specifica) della succitata normativa, e prosegue secondo le scadenze di legge.

Oltre a questi interventi formativi, il Comune organizza le attività formative specifiche rivolte ai lavoratori con un profilo di rischio “MEDIO”, “ELEVATO” e “BASSO”, i **corsi di addetti al primo soccorso** previste dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. e dagli accordi Stato-Regione vigenti.

b) Obiettivi formativi specifici

Oltre a obiettivi formativi di carattere generale, le amministrazioni pubbliche individuano obiettivi formativi specifici correlati a finalità strategiche connesse alla propria missione, a particolari obiettivi di performance e/o relativi a specifiche figure/famiglie professionali. In questo caso, la formazione è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell’evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese.

Per quanto concerne quindi il **Personale** del Comune di Chivasso, si propongono per il 2023 i seguenti temi di formazione suddivisi per area:

AREA TEMATICA	TEMA CORSO	MODALITA' DI EROGAZIONE
Area giuridica-amministrativa	Nuove modalità di affidamento degli impianti sportivi alla luce della “Riforma dello Sport” e del nuovo Codice dei Contratti	On line
	L’ARCHIVIO STORICO DEL COMUNE: GESTIONE E VALORIZZAZIONE	On line
	IL NUOVO ORDINAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI DI RILEVANZA ECONOMICA (d.lgs. 23 dicembre 2022, n. 201)	On line

	Guida alla redazione concreta del regolamento dei contributi a soggetti senza scopo di lucro e affidamento di beni immobili alle associazioni	On line
	La gestione delle Convenzioni con il Terzo Settore	On line
Area contratti	Erogazione di contributi, e di altri benefici a comitati, associazioni e altri organismi senza fine di lucro	On line
	LA REDAZIONE DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI PER LA GESTIONE DELLE GARE DI APPALTO E DELLE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO SOTTO SOGLIA	On line
	IL RUP NEL NUOVO CODICE CONTRATTI: dal RUP / Responsabile unico del procedimento al RUP/Responsabile unico di progetto	On line
	LE NUOVE CAUSE DI ESCLUSIONE DALLE PROCEDURE DI GARA NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI	On line
	Il nuovo Codice dei Contratti pubblici (D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36) – principali novità	On line
	MEPA – CORSO BASE OPERATIVO CON SIMULAZIONI PER L'UTILIZZO DEL MERCATO – Aggiornato al “nuovo Mepa” ed al nuovo Codice	On line

	SUBAPPALTO E AVVALIMENTO NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI	On line
Area servizi demografici	IL RILASCIO DELLA CARTA D'IDENTITA' AI CITTADINI ITALIANI, STRANIERI E COMUNITARI – CASI E NORME	On line
	L'attribuzione della cittadinanza italiana e le pratiche di riconoscimento iure sanguinis, l'esame della documentazione e l'iscrizione anagrafica	On line
	La gestione di comunitari e stranieri	On line
Area tecnica	LE NOVITÀ IN MATERIA URBANISTICA ED EDILIZIA DOPO IL DECRETO SEMPLIFICAZIONI (D.L. 76/2020 CONVERTITO IN L. 120/2020): Permesso di costruire, SCIA ed Agibilità	On line
	PUBBLICI SPETTACOLI, SPETTACOLO VIAGGIANTE, E MANIFESTAZIONI DI SORTE LOCALI. Aspetti riguardanti i procedimenti autorizzatori, le norme di sicurezza ed i controlli	On line
	VERIFICHE DI CONFORMITÀ E VALUTAZIONI DI COMPATIBILITÀ NEL PROCEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE PAESAGGISTICA	On line
	GLI ABUSI EDILIZI: il procedimento sanzionatorio amministrativo,	On line

	dalla rilevazione dell'abuso all'applicazione della sanzione. Il rapporto con il reato edilizio e con le normative specialistiche di settore	
	L'inquadramento giuridico dei contratti EPC	On line
	Aspetti Tecnici Efficientamento Energetico e dei Contratti EPC	On line
	Profili Economici e Monitoraggio dei contratti EPC	On line
	Il Contratto Standard EPC	On line
	Il partenariato pubblico privato (PPP) e la finanza di progetto	On line
	I regimi concessori	On line
	Appalti innovativi	On line
	Le procedure derogatorie per gli appalti sottosoglia-soprasoglia e negoziate	On line
	Clausole sociali e criteri premiali negli appalti pubblici	On line
	Disciplina delle valutazioni ambientali di VIA, VAS, VINCA, AIA e AUA	On line
	La nuova disciplina dei rifiuti	On line
Area organizzazione del lavoro	LE ASSENZE NEL PUBBLICO IMPIEGO. I permessi e gli istituti a	On line

	tutela del recupero psicofisico, le ferie solidali, i congedi, malattie e aspettative – corso aggiornato alle ultime novità ed al nuovo CCNL	
	PREDISPOSIZIONE E PUBBLICAZIONE DEL BANDO DI CONCORSO: LA PIATTAFORMA DEL RECLUTAMENTO INPA	On line
	IL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN VIGORE DAL 1° APRILE 2023 DOPO IL NUOVO CCNL 2019-2021 FUNZIONI LOCALI	On line
Area PNRR	CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA: CONTROLLI INTERNI E CONTROLLI DELLE PROCEDURE PNRR	On line
	MODALITA' DI CONTABILIZZAZIONE, MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DELLE RISORSE DEL PNRR	On line
	LA GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI DEL PNRR E IL SISTEMA ReGiS	On line
Area programmazione e qualità dei servizi	La qualità dei servizi nella Pa e le indagini di customer dei servizi	In presenza
Area finanziaria e contabile	CORSO BASE ELEMENTI DI CONTABILITA' DEGLI ENTI LOCALI- IL BILANCIO E LA GESTIONE DEGLI	On line

	IMPEGNI DI SPESA E DEGLI ACCERTAMENTI DI ENTRATA (per istruttori e funzionari amministrativi e tecnici)	
	ELEMENTI DI CONTABILITA' FINANZIARIA DEGLI ENTI LOCALI PER DIPENDENTI DEI SERVIZI NON FINANZIARI ED AMMINISTRATORI	On line
	ASPETTI FISCALI E PREVIDENZIALI DEGLI INCARICHI ATTRIBUITI A PERSONALE ESTERNO NEGLI ENTI PUBBLICI	On line
Area informatica	Gestione ed elaborazione dei fogli di calcolo Microsoft Excel	On line
	L'utilizzo avanzato di Microsoft Excel	On line
	Cyber Autodifesa Digitale Come difendersi dagli attacchi tecnologici	On line
	IL MANUALE DI GESTIONE E IL MANUALE DI CONSERVAZIONE alla luce delle Linee Guida AgID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	On line
	Accessibilità digitale	On line
Area parità di genere	Cug e potere di verifica impostare l'indagine di clima	On line
	Parità di genere nella PA	On line
Area servizi alla persona	Morosità nei servizi alla persona	On line

Area comunicazione	La comunicazione persuasiva: tecniche per rendere portali web e social strumenti efficaci	On line
	EVENTI PUBBLICI: come pianificarli e organizzarli SENZA INTOPPI!	On line
Area lavoro agile	Il lavoro agile nella PA	In presenza

Per quanto concerne quindi i **Dirigenti e Responsabili** del Comune di Chivasso, si propongono per il 2023 i seguenti temi di formazione suddivisi per area:

AREA TEMATICA	TEMA CORSO	MODALITA' DI EROGAZIONE
Area Comunicazione	COMUNICAZIONE EFFICACE NEI CONTESTI LAVORATIVI	On line
	La comunicazione persuasiva: tecniche per rendere portali web e social strumenti efficaci	On line
	EVENTI PUBBLICI: come pianificarli e organizzarli SENZA INTOPPI!	On line
Area manageriale	La figura del Project manager per la gestione delle attività di progetto nell'ambito dei nuovi modelli di organizzazione della pubblica amministrazione.	Da definire
Area contratti	IL RUP NEL NUOVO CODICE CONTRATTI: dal RUP / Responsabile unico del procedimento al RUP/Responsabile unico di progetto	On line

	LE NUOVE CAUSE DI ESCLUSIONE DALLE PROCEDURE DI GARA NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI	On line
	Il nuovo Codice dei Contratti pubblici (D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36) – principali novità	On line
	SUBAPPALTO E AVVALIMENTO NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI	On line
Area PNRR	MODALITA' DI CONTABILIZZAZIONE, MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DELLE RISORSE DEL PNRR	On line
	LA GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI DEL PNRR E IL SISTEMA ReGiS	On line
Area informatica	Cyber Autodifesa Digitale Come difendersi dagli attacchi tecnologici	On line
Area lavoro agile	Il lavoro agile nella PA	In presenza

Alla luce dei percorsi formativi proposti, l'ente si impegnerà a garantire a ciascun dipendente, così come previsto dalla Direttiva sulla formazione del Ministro della Funzione Pubblica, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", **almeno 24 ore di formazione/anno.**

La definizione degli obiettivi formativi di ente per il 2023

Tenuto conto del fatto che nel 2022 il numero di ore totali di formazione fruita dai dipendenti (n.135) è stato di 1235(circa 9 ore di formazione annua per dipendente), l'ente, così come richiesto dalla Direttiva sulla formazione del Ministro della Funzione Pubblica, la quale prevede la definizione di obiettivi formativi, sia in termini di dipendenti coinvolti (in valore assoluto e %) che

di ore/anno, dandone conto all'interno del PIAO e in sede di verifica dello stato di attuazione dello stesso, si impegna ad ottenere nel corso del 2023, un **aumento di ore di formazione annua per il totale dei dipendenti di almeno il 60% rispetto al 2022 (+741 ore).**

Per quanto concerne le ore totali di formazione fruita invece nel corso del 2022 dai dirigenti (n.4), il risultato ottenuto è stato di 81 ore (circa 20 ore di formazione annua per dirigente); l'ente, per il 2023, si impegna ad assicurare, per singolo dirigente, **almeno 24 ore di formazione.**

Alla luce dell'obiettivo formativo per il 2023 riferito ai Dirigenti, si prevede inoltre la predisposizione di un progetto di Performance in cui lo stesso obiettivo verrà ricollegato alla valutazione individuale dell'anno dei Dirigenti stessi.

I corsi previsti sono inoltre connessi, oltre alle specifiche esigenze di aggiornamento normativo, a specifici obiettivi di sviluppo dell'ente a loro volta correlati alle politiche ed *obiettivi strategici descritti nelle sezioni Valore pubblico e Performance.*

OBIETTIVI DELL'ENTE Sez. Valore Pubblico e Performance	PERCORSI FORMATIVI PREVISTI
Anticorruzione e trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> - PNA 2022 e Codice di comportamento - PNA 2022 e circolari PNRR - Corso sulla nuova normativa Whistleblowing - La Carta di Avviso Pubblico e conflitto di interesse
Accessibilità	Accessibilità digitale
Semplificazione	<ul style="list-style-type: none"> - CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA: CONTROLLI INTERNI E CONTROLLI DELLE PROCEDURE PNRR - MODALITA' DI CONTABILIZZAZIONE, MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DELLE RISORSE DEL PNRR - LA GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI DEL PNRR E IL SISTEMA ReGiS
Pari opportunità	Parità di genere nella PA

Qualità dei servizi	La qualità dei servizi nella Pa e le indagini di customer dei servizi
Contenimento energetico	<ul style="list-style-type: none"> - Servizi per l'illuminazione Pubblica - Contenimento dei costi energetici per la PA - Comunità di Energia Rinnovabile - Riqualificazione edilizia Pubblica - Enti Locali per le fonti rinnovabili - Riqualificazione edilizia Pubblica - Comunità di Energia Rinnovabile

L'offerta formativa promossa dal Dipartimento della funzione pubblica

Il Dipartimento della funzione pubblica, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione previsti, promuove – anche per il tramite della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e di Formez PA – interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante:

il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze realizzato dai dipendenti della pubblica amministrazione, attraverso corsi di formazione erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, cui i cataloghi dei corsi sono consultabili sul sito internet della Scuola;

c) l'attivazione di condizioni agevolate per l'iscrizione dei dipendenti pubblici ad una ricca offerta formativa, che comprende corsi di laurea triennali e specialistici, master di I e di II livello e corsi di alta specializzazione, presso un ampio numero di Università aderenti all'iniziativa "PA 110 e lode", in continuo aggiornamento e consultabili all'indirizzo internet <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>.

d) la promozione di comunità di pratiche, al fine di mettere in condivisione, tra i responsabili preposti alla formazione del personale di tutte le amministrazioni di livello nazionale e locale, processi, buone pratiche, risultati conseguiti.

Permessi retribuiti per motivi di studio

In linea di tendenza, l'Amministrazione intende favorire la partecipazione del proprio personale a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione, anche svolti in modalità telematica, di interesse per l'attività istituzionale. Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, e consentire di conciliare i tempi di vita, l'Unione offre la possibilità di accedere, in base all'art. 46 del nuovo CCNL, alle 150 ore di permessi per motivi di studio. L'avviso per il ricorso ai permessi studio è inviato con cadenza annuale, e solitamente si riescono ad accogliere la quasi totalità delle richieste pervenute, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione e nel rispetto della percentuale imposta dalla normativa.

Risorse economiche

L'art. 55, comma 13, del CCNL 16.11.2023, prevede che al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore **all'1% del monte salari** relativo al personale destinatario del succitato CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Pertanto, ritenuto di dover stimare il monte salari dell'anno di competenza (2023), facendo una proiezione a partire dal totale della spesa di personale del bilancio di previsione 2023, al netto dell'IRAP e scorporando gli oneri riflessi, la cifra minima da garantire in materia di formazione risulta, presumibilmente per il 2023, pari a **€ 38.757,39**.

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale convengono di effettuare una verifica dell'attuazione del piano formativo programmando una serie di incontri verso a fine dell'anno al fine di valutare l'andamento e l'evoluzione delle varie fasi previste nel piano, trattandosi di un documento progettuale e concettuale.

Sezione 4: Monitoraggio del PIAO e soddisfazione degli utenti

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

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Generale con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Monitoraggio delle sezioni Valore Pubblico e Performance

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

In particolare, la sottosezione Valore Pubblico riporta gli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione – Sezione strategica, approvato dal Consiglio comunale; i singoli obiettivi strategici sono poi tradotti negli obiettivi operativi triennali della Sezione operativa del Dup.

Il relativo monitoraggio avviene tramite il Report di Controllo Strategico con il quale ogni anno si mira ad operare un confronto tra gli obiettivi indicati nel DUP-Sezione Strategica ed i risultati conseguiti ed attraverso un controllo delle ragioni che hanno comportato eventuali scostamenti, anche se parziali, o il mancato raggiungimento degli obiettivi stessi.

Per quanto riguarda invece il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance nell'ambito dell'attività di controllo di gestione dell'ente e viene raccolta nella Relazione sulla performance redatta ogni anno entro il 30/06.

Nella Relazione sulla performance saranno altresì rendicontati i seguenti obiettivi definiti nel Piao:

- Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione;
- Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale;
- Obiettivi di contenimento energetico;
- Obiettivi per le pari opportunità ed equilibrio di genere.

Monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC e in particolare come stabilito nel Piano di monitoraggio delle misure anticorruzione 2023 allegato. Delle risultanze del monitoraggio si dà inoltre evidenza nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza dell'anno successivo a quello di riferimento.

Monitoraggio della sezione Organizzazione e capitale umano

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

Relativamente alla sottosezione Struttura organizzativa, rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni dirigenziali e organizzative, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del Piao.

Nella Relazione sulla performance invece si provvederà ad un monitoraggio del lavoro agile.

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del Piao; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.

Soddisfazione degli utenti

Il Comune di Chivasso sta investendo sul "sistema qualità dell'ente". La struttura preposta alla funzione della Programmazione e dei controlli interni, si occupa infatti anche della progettazione, realizzazione e rendicontazione dei controlli di qualità. Il sistema dei controlli interni, associati al ciclo di gestione della performance di ente, è da intendersi come strumento di lavoro, di guida e di miglioramento dell'organizzazione ed è finalizzato al monitoraggio e alla valutazione dei risultati dell'attività amministrativa svolta dal Comune di Chivasso, nel rispetto del principio di trasparenza.

Il vigente Regolamento sui controlli interni approvato dal Consiglio Comunale del Comune di Chivasso con delibera n. 84 del 2017 e stabilisce che il controllo sulla qualità sia finalizzato al monitoraggio della qualità percepita dagli utenti dei servizi e alla verifica del rispetto degli standard definiti nelle carte dei servizi o in sede di programmazione degli interventi.

In quest'ottica le indagini di customer satisfaction, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione costruendo un trend storico; altre indagini vengono progettate e realizzate in maniera non sistematica, tra cui anche quelle relative ai servizi interni, e confluiscono nel loro insieme a formare una valutazione complessiva degli utenti relativamente ai servizi offerti dell'ente.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance. Le richiamate Linee guida delineano le modalità per il coinvolgimento degli stakeholders come soggetti attivi nel ciclo della performance in linea con quanto previsto dagli artt. 7, comma 2, lett. C, 8 e 19-bis del D.lgs. n. 150/2009.

Così come stabilito nella sottosezione Performance in merito alle indagini di customer satisfaction previste per il 2023, queste saranno relative al Servizio Finanziario (servizio interno) e Biblioteca (servizio esterno).