



COMUNE DI PAVONE CANAVESE

Città Metropolitana di Torino - Regione Piemonte – Italia – Unione Europea

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 30.08.2023

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali ed agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022; il termine ordinario di adozione del PIAO è fissato entro il 31 gennaio di ogni anno, termine che può essere oggetto di proroga in quanto legato al termine per l'approvazione del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti,

procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	PAVONE CANAVESE	
Indirizzo	PIAZZA DEL MUNICIPIO, 1	
Recapito telefonico	(+39)0125 51009	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.pavone.to.it	
e-mail	servizi.general@comune.pavone.to.it	
PEC	pavone.canavese@cert.ruparpiemonte.it	
Codice fiscale/Partita IVA	01700790015	
Sindaco	BEVOLO Endro Giacomo	
Numero dipendenti al 31.12.2022	16	Di cui 1 dipendente in comando presso il Giudice di Pace di Ivrea dal 01.04.2023. Più 1 dipendenti in Convenzione a 16 ore
Numero abitanti al 31.12.2022	3606	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZ. 2.1 – VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Parte Seconda della Nota di Aggiornamento al DUPS 2023/2025 ad oggetto "Indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di Bilancio", approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 25.01.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

Di seguito si riporta il link all'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ove è pubblicato il DUP:

<https://www.servizipubblicaamministrazione.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/DUP2023/2025>.

SEZ. 2.2 – PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Nonostante ciò il Comune di Pavone Canavese ha ugualmente proceduto alla predisposizione degli obiettivi di Performance nel rispetto delle disposizioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nella l. 15 del 2009.

Per l'individuazione degli obiettivi affidati al personale si rinvia all'unito allegato "Piano Performance 2023", approvati con deliberazione Giunta Comunale n. 86 del 23.08.2023.

Si riportano di seguito gli obiettivi di performance sintetici affidati al personale titolare della responsabilità dei singoli Settori in cui è suddiviso l'Ente.

N.	OBIETTIVI	AREA ORGANIZZATIVA
1	Gestire la funzione amministrativa generale ed i servizi demografici	Area Servizi generali e al Cittadino
2	Gestire la funzione economico-finanziaria	Area Economico-Finanziaria
3	Gestire i servizi di vigilanza sul territorio e sulle attività della popolazione	Sindaco
4	Gestire le funzione di istruzione pubblica, assistenza scolastica, asili nido	Area Servizi generali e al Cittadino
5	Progettare e gestire interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	Area Tecnica e Tecnico-manutentiva
6	Gestire il governo del territorio e dell'ambiente, Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi	Area Tecnica e Tecnico-manutentiva
7	Gestire i Servizi di Assistenza sociale	Area Servizi generali e al Cittadino
8	Gestire la biblioteca, le manifestazioni ed iniziative culturali, sportive e turistiche	Area Servizi generali e al Cittadino
9	Commercio	Area Servizi generali e al Cittadino

SEZ. 2.2.1 – Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025

Generalità

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 07.12.2022 l'Amministrazione ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità per il Triennio 2023/2025.

Si rimanda, pertanto, a tale atto la descrizione ed i contenuti di detto Piano.

Responsabile del Piano

La Responsabilità dell'attuazione del presente Piano viene affidata al Segretario Comunale, che si avvarrà della collaborazione degli organismi eventualmente previsti dal Contratto Collettivo Integrativo di questo Comune.

SEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

1. Introduzione

Il sistema di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012, prevede la formulazione e l'attuazione di misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. L'approccio concreto che caratterizza la normativa in materia prevede che ciascuna Amministrazione, in base alle risultanze delle analisi di contesto interno ed esterno:

- individui i processi che per natura o peculiarità espongono l'Ente a rischi corruttivi
- identifichi fattori abilitanti e valuti il rischio tramite una precisa metodologia
- programmi le misure per attenuare o eliminare i rischi
- ponga degli indicatori per la valutazione e il monitoraggio delle misure.

Lo strumento di pianificazione dell'anticorruzione già in uso nei Comune – il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza – deve essere integrato in un documento di programmazione unitario, il Piano integrato di attività e organizzazione (cd. PIAO) in quanto principale strategia trasversale nella creazione di valore pubblico.

Nella predisposizione si è tenuto in particolare conto:

- della L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- del D.lgs. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- del D.L. 80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia”;
- del D.P.R. 81/2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti

- relativi ai Piani assorbiti dal PIAO”;
- del D.M. 132/2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del PIAO”;
 - del PNA 2022 adottato in data 18 gennaio 2023 e relativi allegati;
 - degli esiti della consultazione dei soggetti interessati, cd. Stakeholder, quali cittadini, associazioni e organizzazioni portatrici di interessi nel Comune di Pavone Canavese avviata con avviso pubblicato sul sito dell’Ente.

2. L’obiettivo del valore pubblico

La programmazione dell’anticorruzione, nell’ottica di integrazione con la pianificazione integrata dell’Ente, deve essere concretamente realizzata nel Comune di Pavone Canavese in quanto impostazione ordinaria della gestione amministrativa al servizio dei cittadini e dell’utenza sia interna che esterna al Comune. Infatti la creazione del valore pubblico è missione stessa dell’Ente comunale e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza ne costituiscono un baluardo volto a ridurre gli sprechi, orientare l’azione dell’Amministrazione ed evitare fenomeni corrosivi del valore creato con le altre azioni del PIAO. È evidente che un tale assunto implica la necessità di sviluppare un percorso di miglioramento che inizi da una programmazione e pianificazione concreta, e si concretizzi in monitoraggi funzionali all’adeguamento delle misure per uno sviluppo sostenibile della strategia dell’Ente.

3. Analisi del contesto esterno

L’analisi del contesto esterno restituisce all’amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell’ambiente in cui gli amministratori del Comune operano.

Il Comune di Pavone Canavese ha una popolazione residente di n. 3.606 abitanti alla data del 31/12/2022 e si estende per una superficie di Km² 11,14 ed è dotato di un Piano Regolatore Generale Comunale. Al fine di rendere maggiormente completa questa analisi il Comune ha avviato un’attività consultiva, partendo dalla precedente programmazione, specie in considerazione della valenza temporale per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Per supportare l’analisi del contesto esterno del Comune di Pavone Canavese si fa riferimento come strumento principale agli indicatori di contesto elaborati da ANAC legati a tematiche quali l’istruzione, la presenza di criminalità, il tessuto sociale, l’economia locale e le condizioni socio-economiche dei cittadini. L’analisi condotta fa emergere:

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

L’ampio territorio dell’area metropolitana di Torino e della provincia evidenziano un quadro criminale particolarmente articolato e variegato, composto da associazioni autoctone ed alloctone che coesistono, rimanendo, comunque, in secondo piano rispetto alla ‘Ndrangheta che da anni è diffusamente presente.

La predetta organizzazione mafiosa (8), rispetto agli altri sodalizi criminali, risulta essere la più diffusa sul territorio, in quanto è riuscita a riadattarsi e ad organizzarsi in aree molto diverse da quelle di origine. Le articolazioni della ‘Ndrangheta operano come una sorta di franchising, dotate di ampia autonomia criminale, libere di autodeterminarsi e di gestire il proprio potere mafioso sui territori di competenza.

In ambito provinciale, il predetto sodalizio, oltre ad essere impegnato nelle classiche attività illecite (9) come l’estorsione, l’usura, il controllo del gioco d’azzardo, il

trasferimento fraudolento di valori, il recupero crediti con modalità intimidatorie, il porto e la detenzione illegale di armi, è soprattutto dedito al traffico internazionale di sostanze stupefacenti, all'edilizia in generale nonché all'intestazione fittizia di beni. Le più recenti operazioni di polizia, hanno documentato la sua elevata pervasività, favorita anche dalle privilegiate relazioni che intercorrono con il mondo imprenditoriale, politico ed economico. La stessa ha orientato i propri interessi verso le opportunità di arricchimento offerte dalla possibilità di aggiudicarsi numerose opere pubbliche, anche grazie al modus operandi utilizzato (10). Le sue capacità, gli hanno consentito di infiltrare i propri elementi anche nel business dei biglietti delle partite di calcio, dando vita ad un pericoloso legame di affari fra esponenti ultras e soggetti appartenenti alla 'Ndrangheta. Al riguardo si segnala l'operazione "Last Banner" condotta dalla Polizia di Stato il 16 settembre 2019, che ha portato all'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 12 soggetti, responsabili di associazione per delinquere finalizzata all'estorsione, all'autoriciclaggio e alla violenza privata, condotte illecite poste in essere proprio nell'ambito della tifoseria organizzata della squadra di calcio Juventus. (11).

Nel recente passato, alcune attività investigative hanno evidenziato un quadro preciso sulle attività criminali della 'ndrangheta nel territorio in esame confermando i forti legami tra le ramificazioni Piemontesi e la "casa madre" in Calabria. Le suddette attività hanno consentito, inoltre, di delineare la "mappa" degli insediamenti della 'Ndrangheta a Torino ed in provincia così come segue: "locale" di Natile di Careri (c.d. dei "natiloti"), unitamente ad esponenti delle 'ndrine di Locri (RC), di Roccella Ionica (RC) e di San Luca (RC); "locale" di Siderno, insieme ad alcuni elementi di Locri (RC); "locale" di Cuorgnè, promossa da esponenti di Grotteria (RC), di Mammola (RC), di Gioiosa Ionica (RC), di Condofuri (RC); "locale" di Volpiano, costituita dai "Barbaro" e da alcuni affiliati di Platì (RC); "locale" di Rivoli, riconducibile alle 'drine di San Luca (RC); "locale" di San Giusto Canavese, costituita da elementi appartenenti alle cosche di Ciminà (RC), di Platì (RC), di Gioiosa Ionica (RC), di San Giorgio Morgeto (RC) con interessi in tutto il territorio nazionale ed all'estero (Spagna e Brasile); "locale" di Chivasso (12), creata da esponenti di Seminara insieme elementi di Reggio Calabria e Cardeto, di Rosarno (RC), di Nardodipace (VV); "locale" di Moncalieri, costituita da 'ndrine di Gioiosa Ionica; "locale" di Giaveno, attivata da Rosarno (RC) e da esponenti palermitani. Inoltre sono attive le 'ndrine distaccate di San Mauro Marchesato, operante a Torino e collegata alla 'ndrina di Cutro (KR), e la "locale" di San Mauro Torinese. Oltre al forte attivismo calabrese si registra, anche se in forma meno estesa e consolidata, la presenza di altre consorterie "nostrane" provenienti dalle regioni ad alta incidenza mafiosa, quali Sicilia e Campania.

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

In particolare, le organizzazioni albanesi presenti sul territorio torinese, fondano la propria forza sulla consolidata capacità dei clan di gestire significativi traffici internazionali di sostanze stupefacenti (favoriti anche dalla presenza in Albania di importanti raffinerie che producono una grande quantità di stupefacenti, già importati, come materia prima, dalla Turchia, dall'Olanda e dai paesi del Sud America) e di fornire servizi d'intermediazione nelle rotte illegali (prima fra tutte quella balcanica) mantenendo stretti rapporti con i sodalizi criminali in madrepatria. I suddetti gruppi hanno acquisito un ruolo di assoluto rilievo nel traffico degli stupefacenti, instaurando rapporti paritari anche con gli esponenti delle organizzazioni criminali storicamente insediate nel territorio. Tali sodalizi risultano attivi anche nello sfruttamento della prostituzione.

Le organizzazioni nigeriane, presenti sul territorio torinese, concentrano i propri interessi illeciti nel traffico delle sostanze stupefacenti (per lo più cocaina), avvalendosi dei corrieri "ovulatori" che si approvvigionano dal Sud America utilizzano i vettori aerei. Gli stessi, sono particolarmente attivi nello sfruttamento della prostituzione (ai danni delle proprie connazionali), nel riciclaggio e nella gestione, a

livello imprenditoriale, dei phone center, dei money transfer e degli esercizi commerciali etnici. Precorsa attività investigativa ha documentato la presenza, a Torino e in provincia, di due distinte organizzazioni criminali nigeriane, la "eiye" o "supreme eiye confraternity", la "black axe" e la "maphite", sodalizi particolarmente pericolosi e violenti.

In ordine alla criminalità romana si conferma il loro interesse alla commissione dei reati contro il patrimonio, il riciclaggio dei mezzi di movimentazione terra (trafugati per lo più all'interno di cantieri destinati all'ammodernamento delle linee ferroviarie e dei tratti autostradali), allo sfruttamento della prostituzione (anche minorile), al traffico di t.l.e., al narcotraffico, alla clonazione e all'indebito utilizzo delle carte di credito, alle truffe on-line e alla realizzazione di apparecchiature idonee ad intercettare le comunicazioni informatiche sensibili (avvalendosi anche di esperti in madrepatria).

Si rammenta, inoltre, che nel giugno 2018 la Corte di Cassazione (13) ha riconosciuto, per la prima volta in Italia, il delitto di associazione di tipo mafioso a carico di un sodalizio composto esclusivamente da soggetti originari della Romania. Gli stessi, sono stati ritenuti responsabili di diversi gravi reati (tra i quali la tratta e lo sfruttamento della prostituzione).

Nel contesto provinciale i sodalizi cinesi, grazie alla crescita esponenziale dei flussi migratori e degli interessi commerciali, hanno assunto configurazioni inedite a cui corrispondono diversi livelli di strutturazione e operatività. La criminalità cinese si contraddistingue da un forte senso di appartenenza e da una quasi totale chiusura agli influssi esterni, risultando, altresì, molto attiva nello spaccio di droga, soprattutto ketamina (il cui uso risulta largamente diffuso all'interno della comunità stessa), nel controllo della prostituzione, nella gestione dell'immigrazione clandestina e nello sfruttamento della manodopera.

Oltre alle sopracitate attività illecite, i gruppi con struttura più efficiente tentano di inserirsi nel tessuto imprenditoriale controllando piccole aziende, ristoranti, pizzerie, phone center e agenzie di money transfer funzionali al reimpiego dei capitali illeciti. Infine, nell'area metropolitana è molto diffuso il commercio dei prodotti con marchi contraffatti in vendita presso attività commerciali intestate a cittadini cinesi che, dietro un'apparente gestione legale, commercializzano anche prodotti fabbricati in Cina che non rispettano le normative e gli standard fissati dall'Unione Europea. Negli ultimi anni, l'infiltrazione capillare delle consorterie criminali e dei singoli soggetti magrebini hanno assunto proporzioni significative nel territorio torinese. La criminalità magrebina (in particolare marocchina) già dedita ai reati predatori, è entrata attivamente nel redditizio mercato delle sostanze stupefacenti esercitando un forte controllo del mercato delle droghe leggere e nel traffico di hashish e cocaina, grazie anche alla disponibilità di connazionali da impiegare come manovalanza a basso costo e alla facilità di approvvigionamento degli stupefacenti provenienti dall'Olanda e dalla Spagna. Le predette organizzazioni riescono a coordinare le proprie attività illecite direttamente dal Nord-Africa e, grazie al buon livello di integrazione nel tessuto sociale torinese e all'apertura di nuove attività commerciali (apparentemente lecite), riciclano autonomamente i propri proventi illeciti. I nomadi sono organizzati in gruppi criminali dediti prevalentemente alla commissione di delitti contro il patrimonio (furti, rapine e truffe). In particolar modo attivi nella zona di Carmagnola (TO).

Il set di indicatori dell'ANAC specifico per l'analisi di contesto – utile per identificare il grado di sistematicità del rischio di corruzione - conferma il quadro sopra descritto per il Comune di Pavone Canavese, sebbene solo nell'ottica di rintracciare un trend positivo o negativo, dato che la piattaforma è stata implementata ad oggi con i dati disponibili fino al 30.06.2018 con riferimento al dato provinciale e considerata la parentesi pandemica che incide su tutti i set considerati per tutto il territorio italiano.

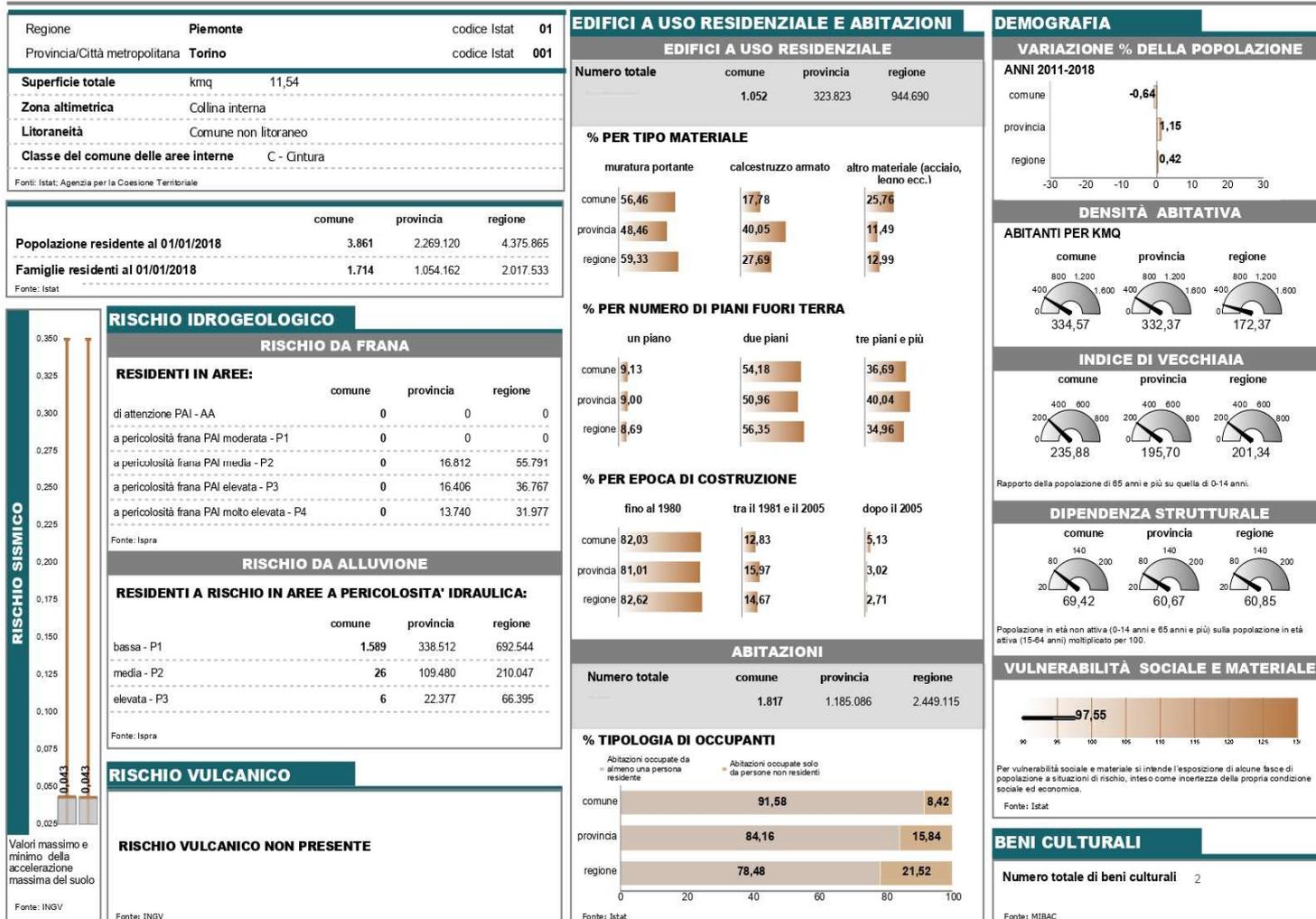
Certamente nell'ambito di una tendenza positiva nell'ambito della riduzione del rischio corruttivo, le due componenti esterne sopravvenute maggiormente problematiche sono

gli effetti della crisi post- pandemica e l'ingresso di ingenti risorse afferenti al PNRR.

Dal punto di vista territoriale e demografico, di seguito si riportano alcuni indicatori riassuntivi rilevati da ISTAT e accessibili nel loro portale di mappatura rischi comuni italiani <https://www.istat.it/it/mappa-rischi>.

Pavone Canavese (TO)

codice Istat 001181



4. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno è un fondamentale presupposto per l'intera attività di pianificazione delle strategie e delle misure anticorruzione perché è volta ad approfondire gli elementi relativi all'organizzazione e alla gestione dei processi, ad individuare le strutture e gli attori dell'anticorruzione e a individuare di conseguenza i rischi corruttivi anche solo potenziali.

Particolarmente importante è l'effettuazione di un'analisi integrata del contesto interno del Comune di Pavone Canavese, grazie alla lettura sinergica di tutte le sezioni del PIAO e del fine unico e ultimo individuato nella creazione del valore pubblico,

specie per ciò che riguarda l'analisi dei processi legati alla valutazione della performance dei dipendenti.

Il personale in servizio presso il Comune di Pavone Canavese al 31/12/2022 risultava costituito da 15 unità di personale a tempo pieno e indeterminato, n. 1 dipendente a tempo parziale (20 ore) e indeterminato, oltre 1 unità in convenzione con il Comune di Samone per 16 ore settimanali. Dal 01.04.2023 un dipendente è in comando presso il Giudice di Pace di Ivrea.

In base al Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Pavone Canavese - approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 06.12.2020 e modificato con Deliberazioni della Giunta Comunale n. 47/2011, n. 54/2012, n. 9/2016 e n. 4/2017, l'organizzazione del Comune è articolata in servizi che rappresentano le strutture organizzative di primo livello, coordinate e dirette da responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa, inquadrati nella categoria più elevata presente nel Comune.

L'articolazione organizzativa del Comune di Pavone Canavese persegue obiettivi di massima semplificazione, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

A seguito dell'intervenuta procedura di riclassificazione del personale definita dal CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022, la struttura organizzativa può essere così costituita:

SERVIZIO	UFFICIO	FUNZIONI
GENERALI E AL CITTADINO E COMMERCIO	SEGRETERIA	Segreteria organi istituzionali – Contratti – Gestione del sito istituzionale – Notifiche atti - Appalti inerenti il servizio n. 1 Dipendente Area Operatori Esperti (parte) n. 1 Dipendente Area Operatori
	SCUOLA	Istruzione – Sport – Cultura – Tempo libero – Appalti inerenti il servizio n. 1 Dipendente Area dei Funzionari (parte) n. 1 Dipendente Area Operatori Esperti (parte)
	ANAGRAFE – STATO CIVILE – ELETTORALE – PROTOCOLLO	Anagrafe – Stato Civile – Elettorale – Leva Protocollo e archivio comunali n. 2 Dipendenti Area Operatori Esperti

	ASSISTENZA SOCIALE	Interventi di cura e di assistenza alle persone, anziani, minori, disabili – Alloggi ERP – Certificazioni ISEE n. 1 Dipendente Area dei Funzionari (parte)
	COMMERCIO	Attività amministrative Servizio Commercio e attività produttive n. 1 Dipendente Area Istruttori (parte)
ECONOMICO FINANZIARIO	RAGIONERIA E TRIBUTI	Contabilità – bilancio di previsione – rendiconto della gestione – personale per la parte economico – finanziaria (stipendi – arretrati – dichiarazioni ai fini fiscali ecc.) – IVA – Entrate Tributarie - Accertamento e contenzioso tributario e riscossione dei tributi ed altre entrate comunali proprie - Appalti inerenti il servizio n. 1 Dipendente Area degli Istruttori n. 1 Dipendente Area Operatori Esperti (part time 20 ore)
VIGILANZA	VIGILANZA	Controllo e presidio del territorio – Gestione e controllo segnaletica – Attività di Polizia giudiziaria n. 1 Dipendente Area Istruttori (parte) n. 1 Dipendente Area Funzionari – in comando
TECNICO – TECNICO	LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO – EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA	Lavori pubblici – Manutenzione del patrimonio comunale – Edilizia residenziale pubblica – Appalti inerenti il servizio n. 2 Dipendente Area Operatori Esperti n. 1 Dipendente Area Operatori n. 1 Dipendenti Area Istruttori (parte)

MANUTENTIVO	URBANISTICA – EDILIZIA – AMBIENTE E TERRITORIO – SUAP	Urbanistica – Edilizia – Ambiente e Territorio – Sportello Unico per le attività produttive – Appalti inerenti il servizio n. 1 Dipendente Area Istruttori (parte)
PERSONALE GIURIDICO	PERSONALE	Gestione giuridica del Personale

Nei Servizi Generali e al Cittadino e Commercio, nel Servizio Economico-Finanziario, nei Servizi Tecnici e Manutentivi i dipendenti destinatari di incarichi di posizione organizzativa, ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021, sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione e proseguono fino a naturale scadenza. Essi hanno funzione di coordinare e dirigere il servizio a loro affidato con l'incarico, considerata l'assenza di dirigenti. Il Servizio Vigilanza è affidato al Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Il Segretario Comunale è titolare di una sede di segreteria convenzionata con altri 2 Enti ed è Responsabile del Servizio del Personale Giuridico.

Per altri dettagli sulla struttura organizzativa, si rimanda alla Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano" del presente Piano.

Gli organi di governo del Comune di Pavone Canavese sono, oltre al Sindaco, il Consiglio e la Giunta Comunale. In particolare, al Consiglio Comunale sono assegnati n. 12 Consiglieri Comunali oltre al Sindaco; la funzione di Presidente del Consiglio è esercitata da un Consigliere Comunale. La Giunta comunale è composta da n. 4 assessori, oltre al Sindaco che la presiede.

Si rileva che non risultano fenomeni di corruzione e di cattiva gestione rilevate da sentenze emesse nei confronti del personale dipendente o di amministratori comunali. Non risultano, altresì, in corso procedimenti penali, civili e contabili in capo ai dipendenti comunali ed agli amministratori locali e non sono in corso procedimenti disciplinari.

All'Amministrazione non sono pervenute segnalazioni di condotte illecite da parte di dipendenti per fatti illeciti o altre irregolarità di cui il soggetto segnalante, sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (cd. segnalazioni di whistleblowing).

Tra gli indicatori utilizzati dall'ANAC vi è anche l'analisi delle risorse finanziarie, del riaccertamento o smaltimento di residui attivi e passivi, e la capacità di riscossione. In quest'ambito si evidenzia che il Comune di Pavone Canavese è destinatario delle risorse del PNRR. Quindi rispetto alla situazione degli ultimi anni finanziari si registra un incremento delle risorse da trasferimento, che impongono maggiore attenzione in merito al rischio corruttivo connesso. L'Amministrazione comunale ha provveduto alle operazioni di riaccertamento dei residui attivi e passivi preliminarmente alla predisposizione del rendiconto per l'anno finanziario 2022 effettuando una ricognizione puntuale. Non sono presenti situazioni rilevanti in ordine alla gestione dei residui.

L'individuazione degli attori politici e amministrativi della struttura dell'Ente è fondamentale per rintracciare i ruoli e le responsabilità in materia di anticorruzione e trasparenza, tenendo in considerazione che si tratta di un piccolo Comune con il basso numero di dipendenti.

I soggetti e i compiti principali in materia di programmazione e attuazione delle misure anticorruzione possono essere così riepilogati:

SOGGETTI	NOMINA	COMPITI PRINCIPALI
Giunta Comunale		- adozione della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza
Responsabile PCT	Segretario Comunale	<ul style="list-style-type: none"> - vigilanza del RPCT sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio; - segnalazione all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure; - indicazione agli uffici titolari dell'esercizio dell'azione disciplinare dei nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure; - monitoraggio costante su rispetto obblighi di trasparenza e segnalazione di inadempimenti rilevanti; - gestione richieste di riesame del diniego dell'accesso o di mancanza di risposte all'accesso civico generalizzato; - ricezione delle segnalazioni di whistleblowing e analisi preliminare delle stesse; intervento per accertamento di responsabilità in caso di violazione norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità e segnalazione ad ANAC
Titolari elevata qualificazione	Responsabili di servizio	<ul style="list-style-type: none"> - comunicazione al Responsabile PCT fatti, attività o atti, che si pongono in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza; - partecipano al processo di gestione del rischio; - propongono misure di prevenzione; - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; - adottano misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale; - collaborano con il RPCT nella definizione dell'analisi del contesto esterno, nella mappatura dei processi; nell'identificazione degli eventi rischiosi, nell'analisi delle cause, nella valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi e nell'identificazione e progettazione delle misure.
Altri dipendenti		<ul style="list-style-type: none"> - partecipazione al processo di gestione del rischio; - osservano le misure contenute nel PTPCeT; - segnalano le situazioni di illecito al RPCT; - segnalano casi di personale conflitto di interesse.

Consiglio Comunale		- definizione obiettivi strategici in materia di prevenzione corruzione e trasparenza
-----------------------	--	--

Vista la dimensione dell'Ente non è possibile costituire un'apposita struttura di supporto. Ciò nonostante tutti i dipendenti e i funzionari con incarichi di elevata qualificazione sono chiamati ad adempiere ai compiti esposti nella suesposta tabella. In particolare viene loro richiesta una partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse.

Inoltre il Segretario Comunale, a causa delle dimensioni dell'Ente, del numero di dipendenti e dell'assenza di dirigenti è chiamato a svolgere altre funzioni, oltre a quella di RPCT.

Il Comune di Pavone Canavese si avvale dell'opera di altri soggetti quali il Revisore dei conti e il Nucleo Valutazione.

Infine, in merito al coordinamento con l'esterno, il PNA suggerisce forme di coordinamento con le Strutture e le unità di missione del PNRR in un'ottica di semplificazione e riduzione degli oneri. A tal riguardo, si evidenzia che tale concetto riguarda soprattutto i casi di realizzazione delle misure del PNRR cd. "a regia" in cui l'Amministrazione centrale è destinataria delle risorse e l'Ente locale è soggetto attuatore delle misure. In queste evenienze – fermo restando il raccordo dato dall'aggiornamento circa note o disposizioni relative ai progetti – il Responsabile PCT adotta azioni volte alla mappatura dei processi di realizzazione delle misure, il monitoraggio degli interventi e verifica l'attuazione degli obblighi di trasparenza.

La scelta del Comune di Pavone Canavese – nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità – è quella di coinvolgere tutto il personale e gli organi politici nella programmazione, attuazione e monitoraggio delle misure anticorruzione, in un circolo di continuo miglioramento graduale e implementazione dei processi mappati e interessati dalla misurazione del rischio di corruzione a partire da quelli indicati dalla L. 190/2012, considerati nel PNA 2022, relativi all'attuazione del PNRR, collegati alla realizzazione di obiettivi di performance inclusi nel PIAO, e quelli particolarmente rilevanti in base alle peculiarità dell'Ente secondo le valutazioni del Responsabile PCT e della struttura di supporto.

Per completare l'analisi del contesto interno si procede quindi alla cd. mappatura dei processi, intesa quale attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività del Comune declinata nei vari settori, così da individuare rischi e misure concrete per ridurre l'incidenza di realizzazione. La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

In tal senso, come raccomandato dall'ANAC si è cercato di non disperdere il lavoro svolto nella redazione dei PTPCT degli anni precedenti, pur nella consapevolezza che per i Comuni con meno di 50 dipendenti in fase di prima adozione sia possibile aggiornare la mappatura vigente nel momento dell'entrata in vigore del D.M. 132/2022, considerando come aree a rischio corruttivo quelle relative a:

A. Acquisizione e progressione del personale;

- B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. autorizzazioni e concessioni, etc.);
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. erogazione contributi, etc.);
- D. Contratti pubblici;
- E. Incarichi e nomine;
- F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- I. Altre Aree di rischio specifiche: Gestione del territorio.

Nell'allegato 1) "Piano dei Rischi 2022" del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 25.05.2022, sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo, tale allegato è consultabile al link: <https://www.comune.pavone.to.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>.

5. Valutazione del rischio

Per individuare le misure veramente incisive nell'ambito della riduzione o eliminazione del rischio corruttivo, è fondamentale, prima, procedere all'individuazione dei rischi corruttivi e alla loro valutazione. È necessario, cioè, partendo dalla mappatura dei processi in capo all'Amministrazione, individuare per ciascuno di essi i rischi potenziali che si possono concretizzare in caso di presenza di una causa scatenante (cd. fattori abilitanti il rischio). Questa cartografia dei rischi – ponderati per grado di probabilità di realizzazione sulla base dei dati raccolti nell'analisi di contesto – permette di predisporre un asset di misure per il trattamento del rischio.

Preliminarmente è fondamentale identificare perciò i rischi e i fattori abilitanti caratteristici di ogni processo per definire in sostanza gli eventi rischiosi collegati ad ogni area. Anche l'attività di identificazione dei rischi deve essere implementata nel tempo dall'Amministrazione di pari passo con il maggior grado di dettaglio riservato alla mappatura dei processi. Ogni processo però deve essere analizzato in base a quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si può concretizzare il fenomeno corruttivo.

Per individuare i rischi l'Amministrazione si è avvalsa del contributo di tutti i soggetti coinvolti dalla programmazione dell'anticorruzione ed in particolare dei funzionari responsabili di incarichi di elevata qualificazione, dei risultati dell'analisi di contesto e delle relative consultazioni degli stakeholder, delle risultanze del monitoraggio degli anni precedenti, delle indicazioni di ANAC. Successivamente si sono passati in rassegna i fattori abilitanti per ciascun rischio individuato, privilegiando i fattori ad ampio spettro, cioè quei comportamenti, fatti o atti che statisticamente sono più idonei a concretizzare il rischio. Tra questi certamente:

- assenza di controlli;
- assenza di misure idonee al trattamento in caso di livelli di rischio alto;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- scarsa formazione del personale;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione di portata generale;

È opportuno specificare che per l'attività di valutazione del rischio si è utilizzata una metodologia rispettosa delle indicazioni fornite da ANAC già con il PNA 2019, cioè prediligendo un approccio qualitativo e non meramente quantitativo. Pur basandosi su indicatori probabilistici (probabilità di concretizzazione del rischio al crescere/diminuire di questi fenomeni), questi sono stati intersecati con indicatori di impatto (effetti determinati sull'Amministrazione in caso di realizzazione di ogni evento corruttivo).

Come indicatori di probabilità sono stati usati:

- grado di discrezionalità;
- rilevanza degli interessi esterni;
- precedente manifestazione di eventi corruttivi (cd. eventi sentinella);
- grado di trasparenza;
- grado di attuazione delle misure di trattamento.

Tra gli indicatori di impatto sono stati considerati la possibilità di contenzioso, i danni all'immagine del Comune, le ripercussioni sull'organizzazione dell'Ente e sulla continuità del servizio; i costidiretti e indiretti dell'evento.

Ogni rischio è stato misurato sulla base di questi indicatori e conseguentemente catalogato in un livello sintetico di catalogazione (rischio Alto, Medio, Basso), da intendersi come valore di stima unitario, per ogni singolo rischio, delle varie componenti analizzate.

Di seguito la tabella di sintesi utilizzata:

INDICATORI		LIVELLO DI RISCHIO SINTETICO INTRINSECO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio alto (A)
Alto	Medio	Rischio alto (A)
Alto	Basso	Rischio medio (M)
Medio	Alto	Rischio alto (A)
Medio	Medio	Rischio medio (M)
Medio	Basso	Rischio basso (B)
Basso	Alto	Rischio medio (M)
Basso	Medio	Rischio basso (B)
Basso	Basso	Rischio basso (B)

Nell'allegato 1) "Piano dei Rischi 2022" del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 25.05.2022, sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo, tale allegato è consultabile al link:

<https://www.comune.pavone.to.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>.

6. Trattamento del rischio

Una volta compiuta la capillare individuazione dei rischi derivanti dall'azione amministrativa dell'Ente, è altrettanto importante identificare e progettare delle misure di prevenzione del rischio o di riduzione statistica dalla sua realizzazione. Si tratta di individuare perciò degli accorgimenti ponendo delle priorità di intervento in relazione alle risultanze della ponderazione e misurazione dei rischi.

L'individuazione delle misure più idonee è un percorso graduale, come conferma la stessa pianificazione da parte dell'ANAC. Le misure obbligatorie sono:

- Trasparenza;
- Codice di Comportamento;
- Rotazione del Personale;
- Astensione in caso di Conflitto di Interessi;
- Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali;
- Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
- Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA;
- Whistleblowing;
- Formazione;
- Patti di Integrità;
- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

Successivamente a questa suddivisione era seguita quella tra misure generali (idonee ad incidere sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione) e specifiche (caratterizzate dal fatto di poter incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio) e il PNA 2019 ha individuato alcune misure che le Amministrazioni possono usare come misure generali e specifiche, e nel dettaglio:

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

Il Comune di Pavone Canavese ha selezionato perciò delle misure generali, da utilizzarsi sia come bussola per l'intera organizzazione amministrativa che come

misura di prevenzione per tutti i rischi individuati nel Registro degli eventi rischiosi, e misure specifiche che per le loro peculiarità possono incidere solo su alcuni fattori abilitanti e di conseguenza su alcuni rischi.

Il principale beneficio della programmazione delle misure, specie in un Comune come Pavone Canavese, permette di coinvolgere tutti i dipendenti in quanto le misure – specie quelle generali – sono ad ampio spettro di applicazione, e permettono di instaurare buone prassi organizzative da parte dei responsabili degli uffici, per tutti i processi in lavorazione.

Nell'individuazione delle misure si è tenuto conto del percorso intrapreso con la programmazione precedente, relativa ai PTPCT precedenti, in quanto la pianificazione di queste è il vero cuore della strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

7. Programmazione della trasparenza

Sin dall'entrata in vigore del D.Lgs. 33/2013, il legislatore ha previsto che nei PTPCT sia predisposta una specifica programmazione, in cui definire modi e iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. Il PNA 2022 ha specificato che, in linea con le indicazioni formulate dall'ANAC con delibera 1310/2016, le amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere nella sezione anticorruzione, una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza.

Nell'ambito del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione particolare rilievo ha la programmazione della trasparenza, grazie al contributo che fornisce alla piena realizzazione del valore pubblico, anche dal punto di vista della percezione all'esterno dell'azione dell'Ente per il raggiungimento dei suoi fini. La trasparenza è essa stessa infatti realizzazione del valore pubblico del Comune in quanto forma di tutela dei diritti dei cittadini, promuovendo la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorendo forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

Chiaramente l'attività di pubblicazione dei dati sul sito web deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti Regolamento (UE) 2016/679 ed in particolare del principio di adeguatezza, pertinenza e limitazione e del principio di esattezza e aggiornamento dei dati. A proposito della protezione dei dati si specifica che il Responsabile Protezione Dati (DPO) è l'Avv.to Paciello Luciano nominata con Determinazione n. 234/2021.

La programmazione della trasparenza è effettuata in base alle Linee guida ANAC e alle indicazioni dell'Autorità e si basa su due capisaldi:

- l'istituto del diritto di accesso alle informazioni e ai dati della Pubblica Amministrazione;
- la pubblicazione di documenti, atti e informazioni concernenti le attività e l'organizzazione e in primis le informazioni collegate alle varie sezioni del PIAO.

Nel Comune di Pavone Canavese viene garantito il diritto di accesso ai sensi di legge, nelle sue varie declinazioni, ed in particolare:

- per l'accesso civico relativo a documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria da parte della pubblica amministrazione, esercitato ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. lgs. 33/2013 la richiesta di accesso deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tramite apposito modulo presente sul sito del Comune, non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata;
- per l'accesso civico relativo a documenti, informazioni o dati non oggetto di pubblicazione obbligatoria (c.d. accesso generalizzato) da parte della pubblica amministrazione, esercitato ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. lgs. 33/2013 la richiesta di accesso deve essere indirizzata al protocollo del Comune di Pavone Canavese, tramite apposito modulo presente sul sito del Comune, non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

Eventuali richieste di riesame in merito al diniego del diritto di accesso o di mancata risposta possono essere presentate al Responsabile PCT.

In merito all'attuazione degli obblighi di pubblicazione si rinvia all'allegato del PTPCT 2023-2025 "Obblighi di Pubblicazione" in cui sono stati riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché gli indicatori per il monitoraggio del rispetto degli obblighi stessi. Questa riporta la denominazione dell'obbligo di pubblicazione, il responsabile dell'obbligo di trasmissione dei dati e della pubblicazione, il termine per la pubblicazione o l'aggiornamento, il monitoraggio.

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nello svolgimento delle attività previste dal D. lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili dei settori, che sono responsabili della cura delle pubblicazioni prescritte dalla legge.

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e accesso concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutti i dipendenti dell'Amministrazione, con particolare controllo da parte dei Responsabili dei vari settori in cui è organizzato il Comune di Pavone Canavese.

8. Monitoraggio delle misure e della trasparenza

Il monitoraggio è una componente fondamentale del piano in quanto, sulla base dei dati contenuti negli indicatori associati alle misure, si può costruire un report che consenta di osservare costantemente l'andamento delle azioni per valutare modifiche o intraprendere iniziative per adeguare le strategie di prevenzione.

Il primo step riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità. In questo modo è possibile verificare l'idoneità, l'adeguatezza e la sostenibilità delle varie misure individuate.

Concorrono al monitoraggio il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, i responsabili dei settori con incarichi di elevata qualificazione in merito all'area di competenza, il Nucleo di Valutazione in base alle sue competenze di

vigilanza.

Il monitoraggio, in base alle indicazioni contenute nel PNA 2022 deve essere condotto compatibilmente con i costi organizzativi che comporta, ma garantendo che le sue risultanze possano

essere utili al miglioramento del sistema della prevenzione nel suo complesso. Per tale motivo il Comune di Pavone Canavese effettuerà un monitoraggio con cadenza annuale, anche al fine di valutare la necessità di modificare la sezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" prima della naturale scadenza del triennio di riferimento. In una logica di gradualità il monitoraggio si concentrerà innanzitutto sulle misure collegate ai rischi potenziali individuati come livello alto e su quelle a portata generale tra le quali formazione, whistleblowing, pantouflage, gestione del conflitto di interessi. Inoltre, come sottolineato nel PNA 2022, il Comune di Pavone Canavese in quanto destinatario di risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR, nell'ambito del monitoraggio sulle misure anticorruzione, un campione degli atti viene selezionato tra i processi che coinvolgono la gestione di tali fondi.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Inoltre, in merito specificamente alla programmazione della trasparenza il RPCT svolge periodicamente attività di controllo annuale sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il monitoraggio in tal caso consente la valutazione sul livello di adempimento degli obblighi di pubblicità e sull'attuazione della disciplina dell'accesso. In questo contesto il controllo del RPCT è da intendersi successivo, cioè volto alla verifica ed eventuale segnalazione in caso di mancato o ritardato adempimento.

Anche in questo caso un campione di verifica riguarderà gli obblighi di pubblicazione previsti per la realizzazione del PNRR.

Per l'anno 2023 viene confermato il Piano anticorruzione e trasparenza approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 58 del 25.05.2022 che si allega al presente atto, tenuto conto che è stata pubblicata in data 25.01.2023, sul sito istituzionale del Comune di Pavone Canavese, la prevista informativa relativa all'adozione del Piano anticorruzione 2023/2025 e che non sono pervenute osservazioni o richieste di modifica.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa

L'organizzazione della struttura amministrativa del Comune è ispirata ai principi di buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione ed è volta al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente compatibilmente con le dimensioni dello stesso.

L'Ente nel proprio Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Pavone Canavese - approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del

06.12.2020 e modificato con Deliberazioni della Giunta Comunale n. 47/2011, n. 54/2012, n. 9/2016 e n. 4/2017, ha definito l'organizzazione del Comune in Servizi.

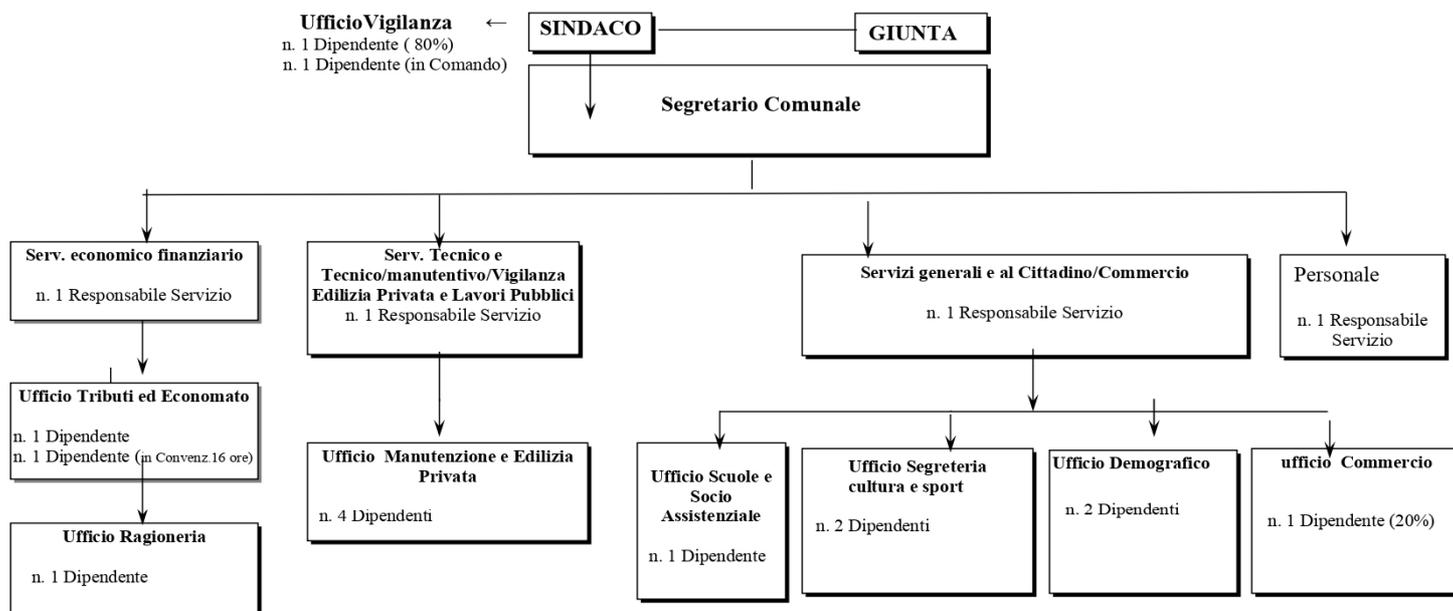
Il Servizio è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta dal titolare di Elevata Qualificazione (ex P.O.).

ORGANIGRAMMA

Il Comune di Pavone Canavese è dotato di un proprio organigramma approvato ai sensi dell'art. 4 del Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Esso illustra la struttura di base dell'Ente che si compone di Servizi, quali strutture organizzative.

Di seguito si riporta l'organigramma vigente:

COMUNE DI PAVONE CANAVESE **ORGANIGRAMMA**



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

- n. 1 Responsabile di Servizio Economico Finanziario – Area Elevate Qualificazioni.
- n. 1 Responsabile di Servizio Tecnico e Tecnico Manutentivo – Edilizia Privata e Lavori Pubblici – Area Elevate Qualificazioni.
- n. 1 Responsabile di Servizi Generali e al Cittadino – Commercio - Area Elevate Qualificazioni.
- n. 1 Responsabile del Personale Giuridico – Segretario Comunale.
- n. 1 Responsabile del Servizio Vigilanza – funzione affidata al Sindaco.

CONSISTENZA DEL PERSONALE

In relazione agli obiettivi strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

La consistenza del personale in servizio al 01.01.2023 è di n. 15 dipendenti di ruolo a tempo pieno e indeterminato, n. 1 dipendente a tempo parziale e indeterminato e n. 1 dipendenti in convenzione a 16 ore proveniente dal Comune di Samone, suddivisi nei sottoelencati profili professionali e individuati secondo il nuovo sistema di classificazione ex CCNL 16/11/22 decorrente dal 01.04.2023, come segue:

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO - n. 3 dipendenti

(oltre a n. 1 Istruttore in Convenzione a 16 ore)

Livello di responsabilità organizzativa: n. 1 Dipendente Posizione di elevata qualificazione
Cat. di accesso D2

n. 1 Istruttore – Cat. di accesso C5

n. 1 Operatore Esperto – Cat. di accesso B3 (part time a 20 ore)

SERVIZIO TECNICO-TECNICO MANUTENTIVO - n. 5 dipendenti

Livello di responsabilità organizzativa: n. 1 Dipendente Posizione di elevata qualificazione
Cat. di accesso D2

n. 1 Istruttore – Cat. di accesso C1

n. 2 Operatore Esperto – Cat. di accesso B1

n. 1 Operatore – Cat. di accesso A5

SERVIZI GENERALI E AL CITTADINO – COMMERCIO - n. 7 dipendenti

Livello di responsabilità organizzativa: n. 1 Dipendente Posizione di elevata qualificazione
Cat. di accesso D4

n. 1 Funzionario – Cat. di accesso D2

n. 1 Istruttore – Cat. di accesso C2 (al 20%)

n. 3 Operatore Esperto – Cat. di accesso B3

n. 1 Operatore – Cat. di accesso A4

SERVIZIO VIGILANZA - n. 2 dipendenti

Livello di responsabilità organizzativa: responsabilità assunta dal Sindaco

n. 1 Funzionario – Cat. di accesso D2 (in comando dal 01.04.2023)

n. 1 Istruttore – Cat. di accesso C2 (al 80%)

SERVIZIO PERSONALE GIURIDICO

Livello di responsabilità organizzativa: Segretario Comunale

Sottosezione 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Pavone Canavese non ha predisposto un Piano per l'Organizzazione del lavoro agile (POLA), pertanto si applica quanto disposto dall'art. 14, comma 1, della L. 124/2015 e s.m.i. secondo cui "in caso di mancata adozione del POLA il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Il nostro ente ha adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023/2025 ed annuale 2023 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 124 del 07.12.2022. Nessuna nuova assunzione è stata programmata per l'anno 2023 ed il biennio successivo.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir.					
D4	1				€ 63.863,45
D3	1				€ 41.102,88
D2	3				€ 152.369,48
C5	1				€ 36.697,05
C2	1				€ 36.324,66
C1	1				€ 33.280,64
B3	3	1			€ 110.262,06
B1	2				€ 60.206,35

A5	1				€ 30.407,20
A4	1				€ 30.271,15
TOTALE	15	1			€ 594.784,92

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Pavone Canavese, collocandosi nella fascia demografica d) ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27,20%), si configura infatti come ente virtuoso e, ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;

- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari al 27%.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Al momento non sono previste cessazioni né pensionamenti per il triennio in oggetto.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2023.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023/2025 ed annuale 2023 adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 124 del 07.12.2022 è stata sottoposta 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 – Verbale n. 38 del 06.12.2022, acquisito al prot. 16720 del 07.12.2022.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023/2024/2025	Al momento della redazione del presente piano non sono previste modifiche alla distribuzione del personale.	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023/2024/2025	Per l'anno 2023 Le progressioni del personale saranno inserite nella contrattazione decentrata in corso di definizione.	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione:		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2023/2024/2025	Al momento della redazione del presente piano non è prevista mobilità interna.	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2023/2024/2025	Al momento della redazione del presente piano non sono previste progressioni di carriera interne.	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2023/2024/2025	Al momento della redazione del presente piano non è prevista riqualificazione funzionale per nessun dipendente in servizio.	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2023/2024/2025	Al momento della redazione del presente piano non è prevista riscrittura dei profili professionale per nessun settore.	
Soluzioni esterne all'amministrazione:		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2023/2024/2025	Al momento della redazione del presente piano non sono previste ulteriori mobilità oltre a quelle già presenti (comando presso Giudice di Pace di Ivrea di un dipendente e la Convenzione con il Comune di Samone a 16 ore per il supporto all'Ufficio Tributi.	
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2023/2024/2025	Al momento della redazione del presente piano non è previsto il ricorso a forme flessibili di lavoro.	
Concorsi		
2023/2024/2025	Al momento della redazione del presente piano non sono previste procedure concorsuali.	
Stabilizzazioni		
2023/2024/2025	Non ricorre la fattispecie	

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e 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.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Il nostro Ente non adotta il Piano Triennale della formazione del Personale, tuttavia i dipendenti effettuano annualmente formazione con varie modalità

Tra le priorità che il nostro Ente ha individuato in materia di formazione c'è il potenziamento delle competenze del personale in funzione degli adempimenti e delle scadenze e autonomia organizzativa e procedurale, compatibilmente con il personale in servizio di cui l'Ente dispone.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Le dimensioni dell'Ente non consentono la presenza di figure professionali che possano espletare le funzioni di "formatore". La formazione interna si esplica attraverso azioni di affiancamento in presenza di situazioni evidenziate nel paragrafo precedente al punto 6

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Assistenza software house

Consulenze di professionisti esterni

Partecipazione occasionale ad eventi e incontri formativi.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Permessi per concorso

Abbonamenti a servizi di formazione e aggiornamento (LineaPA, Enti Online)

Formazione specifica sull'anticorruzione svolta con cadenza annuale.

Acquisto ore di assistenza con la software house

Riprendendo le disposizioni della direttiva 24/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, al punto 3.1, relativamente all'alfabetizzazione digitale del personale, si ritiene che i dipendenti delle aree interessate abbiano già un buon livello di conoscenza informatica digitale.

Si provvederà alla certificazione del grado di conoscenza digitale di ognuno attraverso gli

strumenti messi a disposizione dallo Stato, in particolare utilizzando la piattaforma Syllabus , mediante i test previsti.

L'analisi dei risultati dei test offrirà all'Ente la concreta consistenza della competenza complessiva digitale del personale, consentendo pertanto la programmazione di una formazione puntuale e specifica.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI:

- a) **QUALI:** Date le dimensioni dell'Ente, occorre garantire il minimo disagio all'utenza dovuto all'assenza del personale per la partecipazione ai corsi. Sono pertanto incentivati i corsi on line le adesioni a tutte le forme di aggiornamento formativo che si possano attuare in remoto. Maggiore autonomia degli uffici e capacità di far fronte alle scadenze e incombenze ordinarie e straordinarie. Incentivazione e motivazione del personale rispetto agli obiettivi e ai risultati da conseguire.
- b) **IN CHE MISURA:** in tutti i settori dell'ente compatibilmente con il personale in servizio e con le caratteristiche delle mansioni da svolgere.
- c) **IN CHE TEMPI:** Annualmente relativamente agli obblighi previsti per legge e periodicamente ma senza una cadenza regolare relativamente alle necessità degli uffici in seguito all'introduzione di bandi, aggiornamenti di legge ecc. (ad esempio formazione specifica per bandi PNRR).

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sezione.

Tuttavia, un monitoraggio delle attività connesse alla Sezione 2.2 "Performance", viene effettuato in ossequio al disposto del D.Lgs. 150 del 2009, attraverso il Sistema di valutazione della Performance proprio di questo Ente ed adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 22/07/2020. Tale sistema coinvolge la Giunta Comunale, i Responsabili di Settore e il Nucleo di Valutazione esterno che guida l'Ente nell'elaborazione degli obiettivi e nella valutazione della performance.

Il monitoraggio della Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza de sistema di prevenzione complessivamente inteso, viene effettuato sotto la direzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in ossequio al disposto dalla legge 190/2012 e alle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, da ultimo con l'approvazione del PNA 2022.

ALLEGATI:

- Piano delle Performance Anno 2023 (adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 86/2023);
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024 (adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 58/2022)