



Città di Nichelino

Città Metropolitana di Torino

PIAO 2023-2025

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

INDICE

Premessa

Sezione 1- Anagrafica e Contesto

1.1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

1.2 Analisi di Contesto esterno/interno

1.2.1 Contesto esterno

- Dati territoriali e strutture presenti
- Dati anagrafici
- Contesto economico e sociale
- Presenza di criminalità organizzata e/o fenomeni d'infiltrazione di stampo mafioso
- Reati di riciclaggio, corruzione, concussione e peculato

1.2.2 Contesto interno

1.3 Misurazione del rischio corruzione

Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

- Articolazione degli strumenti di programmazione
- Ciclo della performance
- Valutazione della performance e rendicontazione dei risultati
- Monitoraggio

- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
 - 2.3.1 Mappatura dei processi
 - 2.3.2 Analisi, valutazione e misurazione dei rischi corruttivi
 - 2.3.3 Programmazione degli interventi per il trattamento dei rischi corruttivi (misure generali e specifiche)
 - 2.3.4 Programmazione della trasparenza
 - 2.3.5 Predisposizione, approvazione e pubblicazione del documento di programmazione

Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

- 3.1 Struttura organizzativa
 - Personale in servizio
 - Salute organizzativa
 - Salute di genere
 - Salute digitale
- 3.2 Piano della formazione
- 3.3 Organizzazione del Lavoro agile
- 3.4 Piano del fabbisogno di personale

Sezione 4 – Monitoraggio

- 4.1 La programmazione del monitoraggio
- 4.2 Monitoraggio delle misure a presidio dei fenomeni corruttivi
- 4.3 Monitoraggio sulla trasparenza
- 4.4 Monitoraggio integrato del PIAO

Allegati:

- Allegato 2.2.1 Scheda obiettivi 2023.
- Allegato 2.3.1 - Catalogo dei rischi corruzione e trasparenza.
- Allegato 2.3.3 - Pubblicazione delle informazioni nella Sezione “Amministrazione trasparente” sito istituzionale Città di Nichelino.

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", che descrive la struttura organizzativa dell'Ente (Sottosezione 3.1), il suo stato di salute, il Piano della formazione (Sottosezione 3.2), l'Organizzazione del lavoro agile in coerenza con le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Contrattazione collettiva nazionale (Sottosezione 3.3), il Piano triennale dei fabbisogni di personale (Sottosezione 3.4).

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

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

SEZIONE 1

ANAGRAFICA E CONTESTO

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

La scheda contiene i dati identificativi del Comune di Nichelino

Denominazione Amministrazione: **Comune di Nichelino**

Indirizzo: **Piazza Di Vittorio, 1**

Codice fiscale/Partita IVA: **01131720011**

Rappresentante legale: **Sindaco Giampietro TOLARDO**

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

Fax: **011 6819572**

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

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

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

1.2 Analisi di contesto esterno/interno

1.2.1 Contesto esterno

Dati territoriali e strutture presenti

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

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------------|------------|------------|
| Frazioni geografiche | 1 | 1 | 1 |
| Superficie totale del Comune (mq) | 20.640.000 | 20.640.000 | 20.640.000 |
| Superficie urbana (mq) | 11.390.000 | 11.390.000 | 11.390.000 |
| Lunghezza delle strade esterne (km) | 20 | 20 | 20 |
| Lunghezza delle strade interne centro abitato (km) | 123 | 123 | 123 |
| Rete fognaria - Bianca | 56,4 | 56,4 | 56,4 |
| Rete fognaria - Nera | 64,15 | 64,15 | 64,15 |
| Rete fognaria - Mista | 33 | 33 | 33 |
| Rete acquedotto | 92 | 92 | 92 |
| Aree verdi, parchi, giardini | 122,5 | 122,5 | 122,5 |
| Rete gas | 103 | 103 | 103 |

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

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Asili nido | 4 | 4 | 4 |
| Impianti sportivi | 23 | 23 | 23 |
| Mense scolastiche | 1 | 1 | 1 |
| Mense scolastiche - N. di pasti offerti | 266.161* | 366.453 | 382.186 |
| Punti luce illuminazione pubblica | 7154 | 7154 | 6562 |
| Raccolta rifiuti (q) | 213395,43 | 206434,61 | 218877,49 |
| Asili nido - Posti | 252 | 252 | 252 |
| Scuole dell'infanzia | 9 | 9 | 9 |
| Scuole dell'infanzia - Posti | 863 | 841 | 841 |
| Scuole primarie | 9 | 9 | 9 |
| Scuole primarie - Posti | 2027 | 1941 | 1941 |
| Scuole secondarie di primo grado | 4 | 4 | 4 |
| Scuole secondarie di primo grado - Posti | 1370 | 1326 | 1326 |

Dati anagrafici

I dati acquisiti dal portale ISTAT <http://dati.istat.it/> testimoniano, nell'ultimo triennio una popolazione della Città di Nichelino che ha subito una costante diminuzione, riducendosi dalle 46.957 unità nel 2020 alle 46.458 unità del 2022.

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| Popolazione inizio periodo | 46957 | 46512 | 46458 |
| Nati vivi | 268 | 288 | 294 |
| Morti | 603 | 537 | 595 |
| Immigrati da altri comuni | 1151 | 1271 | 1441 |
| Emigrati in altri comuni | 1242 | 1253 | 1357 |
| Iscritti AIRE | 79 | 115 | 119 |
| Cancellati da AIRE | 69 | 61 | 66 |
| Popolazione al 31 dicembre | 46512 | 46458 | 46244 |

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

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------|--------|--------|--------|
| Età prescolare 0-6 anni | 2.433 | 2.345 | 2.267 |
| Età scolare 7-14 anni | 3.535 | 3.486 | 3.397 |
| Età d'occupazione 15-29 anni | 6.712 | 6.827 | 6.886 |
| Età adulta 30-64 anni | 21.912 | 21.813 | 21.659 |
| Età senile > 64 anni | 11.920 | 11.987 | 12.035 |
| Totale | 46.512 | 46.458 | 46.244 |

Contesto economico e sociale

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

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

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

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

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

Prevalgono i redditi da lavoro dipendente con l'assenza d'importi elevati, ma circa il 75% della popolazione è proprietario di almeno un immobile.

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

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

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

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

Dai dati ISTAT, risulta che la popolazione giovanile di Nichelino (15-34 anni) rappresenta ancora quasi il 15% del totale, registrando però una difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro: infatti, il tasso di disoccupazione giovanile è pari al 36,57%, superiore a quello medio registrato nell'area metropolitana torinese.

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

La relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento, relativa all'attività svolta e ai risultati conseguiti nel primo semestre 2022 dalla Direzione Investigativa Antimafia, evidenzia un quadro tendenzialmente immutato in ordine al variegato contesto criminale piemontese.

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

In ambito provinciale l'organizzazione criminale, oltre ad essere impegnata nelle attività illecite come l'estorsione, l'usura, il controllo del gioco d'azzardo, il trasferimento fraudolento di valori, il porto e la detenzione illegale di armi, è soprattutto dedicata al traffico internazionale di sostanze stupefacenti ed alla filiera dell'edilizia.

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

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

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

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

Il territorio di Nichelino, è stato invece interessato nel 2011 dall'operazione denominata Minotauro–Pioneer, che ha portato al sequestro di alcuni locali utilizzati come centro estetico, poi confiscati al proprietario, imputato d'aver riciclato proventi illeciti dell'associazione criminale appartenente alla cosca SPAGNOLO di Ciminà: i locali confiscati sono poi stati assegnati al Comune come sede dell'Associazione locale che ha fondato la "Casa dei diritti".

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

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

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

Reati di riciclaggio, corruzione, concussione e peculato

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

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

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

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

1.2.2 Contesto interno

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

Pertanto, vanno considerati:

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

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

Per un'analisi puntuale della struttura organizzativa, approvata con deliberazione della Giunta Comunale del 2 dicembre 2021, n. 165, si rinvia alla Sezione 3 del PIAO, "Organizzazione e Capitale Umano", sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa e alla pagina web del sito istituzionale.

1.3 Misurazione del rischio corruzione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

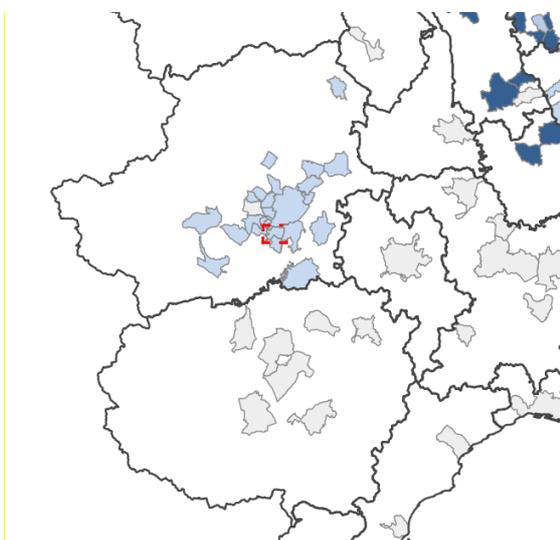
INDICATORI COMUNALI (5 indicatori):

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

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

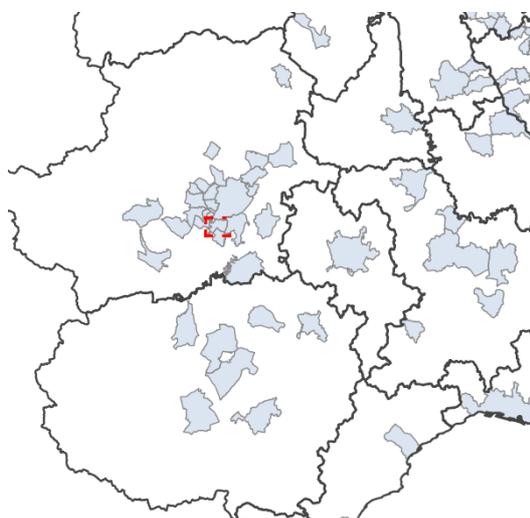
Rischio contagio,

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



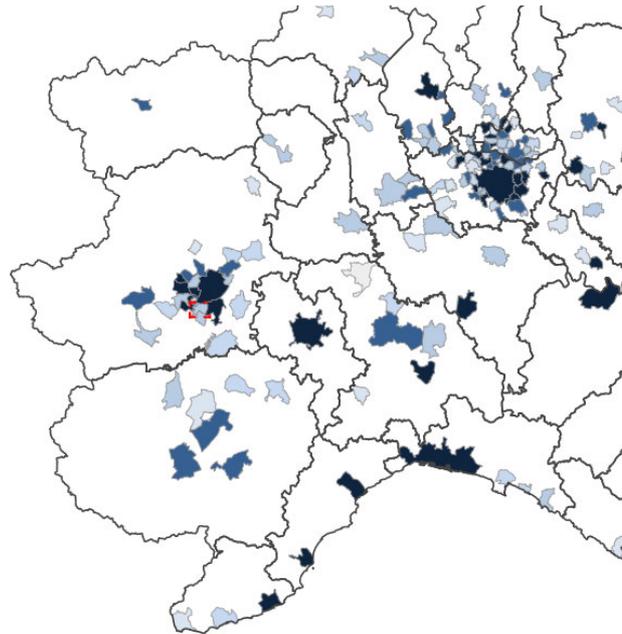
Scioglimento per mafia

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



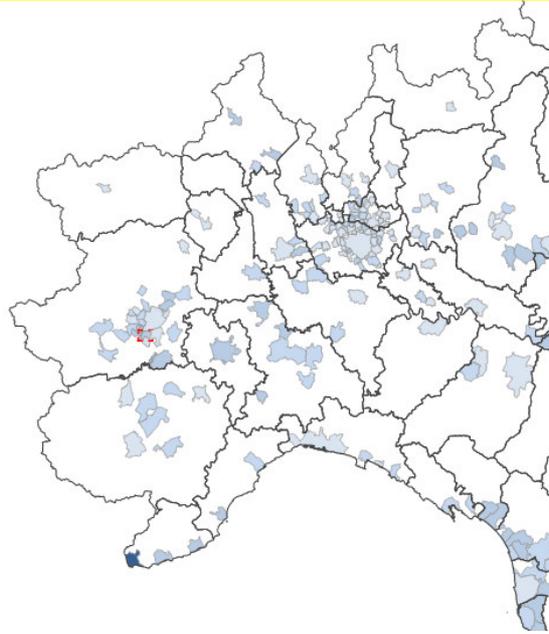
Addensamento sottosoglia

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



Reddito imponibile pro-capite.

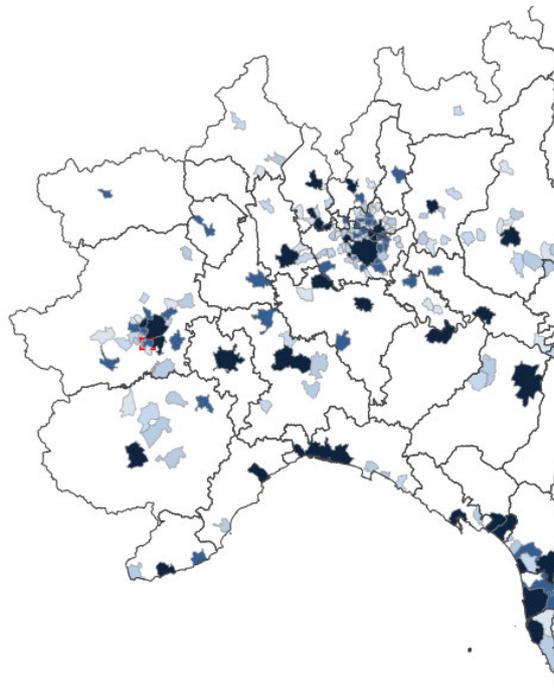
Rapporto tra reddito imponibile a livello comunale e numero di cittadini residenti, misurando il livello di benessere socioeconomico del territorio s'individua un valore indirettamente legato alla qualità istituzionale: l'ipotesi è che a maggiori livelli di reddito sia associato un minor rischio di corruzione. Il reddito imponibile medio degli abitanti del Comune di Nichelino, evidenziato con un quadrante rosso, è pari a 13.846,69 euro ed il quintile pari a 3.



Popolazione residente

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

Relativamente al territorio nichelinese, evidenziato con un quadrante rosso, la popolazione al 1° gennaio era pari a 47.189 ed il quintile è il 4.



Sulla base dei dati sopra rappresentati il portale restituisce all'interrogazione relativa alla Città di Nichelino, la tabella riassuntiva sotto riportata.

Indicatori Comunali - Visione per Comune

 [Esporta Cruscotto](#)

Attenzione! In questo cruscotto sono analizzati i 745 Comuni italiani aventi popolazione uguale o superiore a 15.000 abitanti. Nel filtro puoi trovare solamente i Comuni appartenenti a questa categoria.

Applica filtri

Comune: Anno:

Rischio di contagio
[Percentuale]



Scioglimento per mafia

Il Comune di Nichelino è stato sciolto per mafia nel 2019?

No

Addensamento sotto soglia



Reddito imponibile pro capite
[Euro]



Popolazione residente al 1° gennaio
[Abitanti]

Numero di abitanti:
47.189

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

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

Gli obiettivi della Città di Nichelino sono coerenti con quelli contenuti nella Sottosezione 2.3 anticorruzione e trasparenza, in particolare sono poste a presidio del Valore pubblico.

Il D.P.R. n.132/2022 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, all'articolo 3, comma 1, lettera a) linea 4), definisce il Valore Pubblico come *"l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"*. In sintesi, il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, in grado di interpretare le esigenze del territorio e di dare risposte adeguate, in continua tensione verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a causa di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Da un punto di vista concreto, la novità più significativa nell'introduzione del PIAO è rappresentata non solo dall'integrazione dei differenti documenti di programmazione, ma, in particolare dal fatto che la stessa sia costruita e orientata all'incremento del Valore pubblico.

Il D.L. n. 80/2021 invita a considerare la creazione di Valore Pubblico come un miglioramento complessivo del livello di benessere sociale, economico e ambientale di una comunità amministrata, perseguito da un ente grazie alla corretta gestione delle risorse, anche sotto il profilo dell'organizzazione e

delle competenze, umane e tecnologiche, tutelandosi dai rischi d'opacità dell'azione amministrativa, dell'inutile burocrazia e dei fenomeni corruttivi.

L'Ente crea Valore Pubblico coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance d'efficienza ed efficacia, in modo funzionale al miglioramento degli impatti, che sono misurati anche tramite idonei indicatori di performance.

Gli obiettivi sono guidati non più soltanto dalle politiche di programma di mandato dell'Amministrazione, contenuti nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, ma anche prendendo spunto dagli obiettivi di sviluppo sostenibile contenuti nell'Agenda ONU 2030 (SDGg) di settembre 2015 e dalle missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il ciclo delle performance della Città di Nichelino già prevede l'integrazione tra i livelli di programmazione strategica e operativa: gli indirizzi e obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione Sezione Strategica (Ses) e Sezione Operativa (SeO) sono esplicitamente collegati alle risorse finanziarie all'interno del Documento Unico di Programmazione e agli obiettivi operativi del Piano degli obiettivi/Piano performance.

Le linee programmatiche, approvate con Deliberazione di Consiglio Comunale n.22 del 24 marzo 2022 sono organizzate in ambiti su cui l'Amministrazione comunale ha deciso di intervenire nel corso del mandato e sono declinate negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione, in particolare:

La città e il territorio: ciò che caratterizza il Progetto per Nichelino dell'Amministrazione è la valorizzazione del senso di "Comune", inteso come Città Partecipata, una città di cui i cittadini si sentano proprietari e quindi responsabili. L'obiettivo strategico è quello di valorizzare e rigenerare la città permettendo uno suo sviluppo armonico del territorio, attraverso la manutenzione dell'esistente, la realizzazione di piccole opere e il recupero del patrimonio esistente. In particolare, data la vetustà del patrimonio edilizio comunale, occorre, al fine di contrastare la probabile erosione del Valore pubblico generata dal progressivo aggravarsi dello stato di conservazione dei fabbricati, delle infrastrutture e delle aree attrezzate del territorio, l'Amministrazione si pone come obiettivo il rinnovamento continuo d'edifici e impianti, nonché delle infrastrutture e aree verdi.

Tale rinnovamento costituisce duplice funzione di salvaguardia della sicurezza dei fabbricati e dei cittadini, nonché d'efficientamento energetico che la Pubblica amministrazione, in qualità di portatrice di valori, deve intraprendere quale esempio per la cittadinanza. Poiché il territorio comunale è parte del più ampio ambito metropolitano, in tale prospettiva dovranno svilupparsi le principali linee di intervento e l'azione politica di coinvolgimento delle diverse istituzioni.

L'Amministrazione si pone inoltre come obiettivo l'incremento della semplificazione nella gestione del territorio, anche tramite l'utilizzo degli applicativi informatici di segnalazione *Hyperfabricati* e *Municipium* e di

gestione telematica delle pratiche edilizie *GisMaster*, archivio digitale e appuntamenti telematici di sportello.

Welfare comunale: la prospettiva è quella di un welfare comunale più integrato e più attento all'ascolto e al riconoscimento dei bisogni delle persone e delle famiglie. In considerazione di ciò si intende proseguire con azione concrete per il sostegno alle famiglie come, ad esempio, le agevolazioni per il pagamento della tariffa rifiuti, il sostegno economico per le persone in difficoltà, l'ospitalità temporanea per i nuclei in emergenza abitativa.

Istruzione - cultura – turismo: l'istruzione è la leva prima e principale che permette la realizzazione dell'individuo e la sua crescita sociale: nell'ottica della solidarietà, dell'inclusione e della tutela dei soggetti fragili, si proseguirà nel rafforzamento delle azioni di sostegno scolastico ai bambini e ragazzi con disagi di diversa natura, oltre ad intervenire sul patrimonio edilizio, per migliorarne la fruibilità e la sicurezza.

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

Con riferimento al settore culturale, si intende migliorare e implementare l'offerta dei poli culturali: la Biblioteca, il Teatro, il Centro Culturale Giovanile Factory, la Scuola civica musicale, favorendo azioni in rete con le associazioni culturali e i talenti del territorio, per la promozione della cultura nelle sue diverse espressioni e in un'ottica di consolidamento e sviluppo dei grandi eventi di richiamo sovracomunale. Le azioni saranno volte a favorire e supportare la creazione di una "Fondazione Cultura Nichelino" totalmente a partecipazione pubblica, con finalità di sistematizzare la rete e le eccellenze interne e strutturare/convogliare quanto più possibile la ricerca e la gestione di fondi pubblici e privati. Promuovere e valorizzare la Palazzina di Caccia di Stupinigi, in qualità di comune capofila e congiuntamente con i 5 Comuni facenti parte del Protocollo e in concertazione con la Regione Piemonte, la Fondazione Ordine Mauriziano e l'Ente Gestione Aree Protette dei Parchi Reali (ente parco Stupinigi) nell'ambito di apposita Cabina di regia politico-tecnica per favorire l'allocazione di Fondi Europei 2021-2027, del PNRR e il coinvolgimento delle Fondazioni bancarie.

Attraverso un attento piano di riqualificazione del decoro urbano, di miglioramento dei servizi di collegamento con la frazione di Stupinigi e delle piste ciclabili, migliorare l'attrattività della città, in grado di offrire accoglienza turistica attraverso le locali strutture ricettive (hotel, bed&breakfast, ...), anche in occasione di grandi eventi organizzati a Nichelino e Stupinigi e nella vicina città di Torino

Sport: il riconoscimento dello Sport quale componente fondamentale nel percorso di vita della persona in tutte le fasce d'età (benessere e qualità della vita) e nella vita associativa di una comunità. Le azioni di intervento sono finalizzate alla valorizzazione e riqualificazione dell'impiantistica sportiva comunale per garantire la fruizione ottimale degli spazi da parte delle associazioni sportive richiedenti; la promozione diffusa dello sport di base,

favorendo la fruizione dell'impiantistica sportiva anche con forme di sostegno per fasce cittadine disagiate, sostegno all'associazionismo sportivo operante sul territorio; l'incentivazione a forme di collaborazione tra le associazioni sportive cittadine e le scuole di ogni ordine e grado per aumentare il piano dell'offerta formativa motoria e collaborare nell'ambito dei PTOF, le esperienze di inclusione dei diversamente abili sia per gli sport individuali sia per gli sport di squadra.

Lavoro e attività produttive: gli interventi in materia di politiche sul lavoro vertono sull'assunzione di provvedimenti che possano aiutare le persone più in difficoltà a trovare una fonte di reddito, favorendo l'inserimento di personale in condizioni di svantaggio. In ambito produttivo le linee strategiche sono orientate alla realizzazione delle politiche di incentivazione, promozione e sostegno delle attività economiche cittadine negli ambiti di competenza, e con il ricorso agli strumenti disponibili all'ente locale.

Associazionismo e volontariato: la valorizzazione dell'associazionismo e del volontariato cittadino, anche favorendo la costruzione di un network che agevoli le collaborazioni e promuova buone pratiche di coesione e inclusione sociale rappresenta un obiettivo strategico per il miglioramento complessivo del livello di benessere sociale di una comunità amministrata.

Ambiente, gestione rifiuti e tutela degli animali: le politiche ambientali sono diventate prioritarie nella salvaguardia e tutela della natura per preservare le future generazioni. Gli interventi mirano a sensibilizzare modelli di sviluppo sostenibili come la riduzione dei rifiuti e il consumo consapevole. Le azioni di razionalizzazione della spesa per il servizio di raccolta rifiuti continuano per raggiungere l'obiettivo del 65% di raccolta differenziata entro il 2026 e una produzione di rifiuti indifferenziati come da legge regionale. Inoltre, al fine di promuovere la mobilità pedonale e dei ciclisti, l'attrattiva del comune nei confronti dei territori limitrofi, nonché al fine d'incrementare il Valore pubblico del territorio, l'Amministrazione si pone come obiettivo il mantenimento e il rinnovamento delle aree verdi, ludiche e attrezzate nonché l'incremento e il mantenimento delle piste ciclabili.

Nell'ambito delle politiche animaliste continuano le azioni volte a perseguire la tutela dei diritti degli animali congiuntamente al sostegno delle famiglie che non riescono a mantenere i propri animali domestici, attraverso il rafforzamento di servizi comunali dedicati (pronto soccorso animali, aree di sgambamento, strutturazione dell'ufficio tutela animali).

Sicurezza e Legalità: l'obiettivo strategico è il miglioramento della sensazione di sicurezza percepita dalla popolazione, attraverso una presenza più capillare degli agenti nelle aree maggiormente frequentate dai cittadini, che comprenda il controllo degli eccessi di velocità in centro abitato, la verifica della regolarità della circolazione veicolare, il contrasto della microdelinquenza (inteso come prevenzione e repressione).

Costituiscono elementi imprescindibili all'incremento del benessere dei cittadini e quindi il loro senso di sicurezza percepita, la riorganizzazione dei

servizi di polizia stradale con l'introduzione di punti fissi e di controllo di polizia stradale supportati dalla presenza di moderni sistemi di rilevamento delle violazioni (T-red, videosorveglianza, autovelox) ed il rafforzamento dell'organico.

Saranno introdotte azioni volte a incrementare e consolidare la sinergia e l'integrazione delle informazioni tra il Nucleo Polizia Commerciale e gli uffici comunali competenti in materia di commercio e polizia amministrativa, per prevenire e contrastare l'esercizio d'attività economiche prive d'autorizzazioni all'occupazione del suolo pubblico (art. 20 CdS) e iniziative pubblicitarie (Art. 23 CdS), che costituiscono una priorità per il nesso che si viene a determinare tra legalità, sicurezza e tutela della concorrenza del mercato.

La sicurezza è un obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale e quindi, anche l'azione di prossimità continua con il proseguimento dei progetti di Educazione stradale nelle scuole e l'introduzione del servizio con Unità Mobile presso i Comitati di Quartiere ed i luoghi d'aggregazione (piazze e giardini comunali).

L'obiettivo primario della tutela della popolazione dalle criticità proprie del territorio e del tessuto sociale ed economico del comune di Nichelino si colloca anche nell'ambito degli interventi di miglioramento delle azioni di Protezione civile, partendo dall'approvazione del nuovo Regolamento Gruppo comunale di volontariato di Protezione Civile e dall'integrazione del Piano Comunale di Protezione Civile.

2.2 Performance

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

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

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

In questa sottosezione sono indicati gli obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa e individuale assegnati dal Comune di Nichelino. La struttura della programmazione dell'Ente è informata ai principi introdotti dal D.Lgs. n.150/2009, così come modificato dai successivi interventi normativi fino al più recente Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, in

materia d'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Le modalità di recepimento dei principi utili all'individuazione degli obiettivi, assegnazione, rendicontazione e valutazione dei risultati, sono dettagliatamente descritti nella delibera n. 78 di Giunta comunale del 5 maggio 2022; il piano degli obiettivi è stato successivamente recepito nel PIAO 2022-2024 e aggiornato con atto di Giunta comunale n. 236 del 29 dicembre 2022, reperibile al link <https://comune.nichelino.to.it/amm-trasparente/piano-della-performance/>

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

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

Gli obiettivi traggono spunto dall'approvazione del PIAO 2022-2024 che s'inserisce nel DUP 2022/2024, approvato con deliberazione del Consiglio comunale, in data 11 luglio 2022.

Gli obiettivi contenuti nella Sezione Strategica (SeS) del DUP, restituiscono potenzialmente i primi risultati in termini d'impatto e pertanto di Valore pubblico, ad essi sono collegati poi obiettivi di medio periodo, presenti nella Sezione Operativa (SeO), che a loro volta s'agganciano alle politiche ed agli obiettivi operativi gestionali descritti nelle schede che compongono il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO), risultando quindi evidente il collegamento fra la performance (individuale ed organizzativa) e la creazione di Valore pubblico.

La Performance organizzativa è rappresentata nel Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) con l'individuazione di due categorie di obiettivi:

1. obiettivi di attività ordinaria che individuano le attività destinate alle prestazioni ordinarie a cui sono associati indicatori di misurazione di tipo quantitativo;
2. obiettivi di risultato che individuano specifici progetti di sviluppo a cui sono correlati indicatori che misurano il risultato atteso sotto il profilo qualitativo, dell'efficienza e dell'efficacia.

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

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

Articolazione degli strumenti di programmazione

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

1. *Pianificazione strategia ed operativa* che avviene inizialmente recependo le linee programmatiche che il Sindaco, sentita la Giunta Comunale, presenta al Consiglio Comunale, individuando le azioni ed i progetti da realizzare. Le linee programmatiche evolvono nel Documento unico di programmazione (DUP), in particolare con la Sezione Strategica (SeS) che sviluppa, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte di mandato amministrativo. Gli obiettivi sono allocati all'interno di ogni Missione e Programma dell'ente che viene costantemente aggiornato ed approvato annualmente insieme al bilancio di previsione con orizzonte triennale.
2. *Definizione e approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO)*, assolve lo scopo di definire il dettaglio operativo, rispetto ai programmi presenti nel DUP, coerentemente con le risorse attribuite nel Piano esecutivo di gestione (PEG), d'individuare gli obiettivi operativi assegnati ai responsabili delle unità organizzative, costruiti in modo tale che ogni obiettivo, sia collegato ad uno o più indicatori, al fine di rendere oggettivo e trasparente il sistema di misurazione dei risultati. Ad ogni indicatore è associato un target che rappresenta il risultato o il livello che l'Amministrazione intende perseguire.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO), contenente gli Obiettivi di performance dell'Ente approvati per l'anno 2023 è rappresentato nel documento [Allegato 2.2.1 Scheda obiettivi 2023](#).

Ciclo della performance.

Dalla data di approvazione del bilancio previsionale da parte del Consiglio Comunale, il Segretario generale cura entro 20 giorni la predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione entro 30 giorni, coadiuvato, nella logica della programmazione partecipata, dai dirigenti e dai responsabili di settore.

Il PEG e il PIAO costituiscono pertanto gli strumenti a supporto del processo di misurazione e di valutazione delle attività e delle prestazioni individuali e delle unità organizzative.

Tali strumenti, devono contemplare l'articolazione della struttura organizzativa dell'ente ed esplicitare il cosiddetto "albero della programmazione" articolato in Finalità, Linee, Missioni, Programmi, Progetti, Obiettivi ed Azioni.

Per garantire la coerenza tra il ciclo di programmazione strategica e ciclo di programmazione finanziaria, si predispongono le schede relative a ciascuna unità organizzativa, contenenti gli obiettivi da perseguire, le fasi, i tempi, le azioni da attuare, gli indicatori di risultato ed i soggetti responsabili della realizzazione degli obiettivi.

Il PEG ed il PIAO, prima di essere sottoposti alla Giunta comunale per l'approvazione, sono validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati.

Il monitoraggio del Piano dettagliato degli Obiettivi viene effettuato, almeno una volta in corso d'anno e, in tale occasione, si valuta l'andamento della gestione, si individuano le criticità e le eventuali azioni correttive da porre in essere anche attraverso la rimodulazione degli obiettivi di gestione.

Il Nucleo di Valutazione segnala all'organo di indirizzo politico-amministrativo l'opportunità d'introdurre azioni correttive in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione e l'eventuale rimodulazione degli obiettivi qualora il mancato perseguimento dipenda da situazione non controllabili dai Responsabili degli obiettivi.

In questa fase è possibile da parte di quest'ultimi, proporre modifiche ed integrazioni degli obiettivi già assegnati sulla base delle mutate condizioni o priorità che eventualmente sono nel frattempo emerse.

Rendicontazione e trasparenza.

A partire dal mese di gennaio, si provvede alla stesura della relazione generale sull'attività effettuata nell'anno precedente e la rilevazione dei risultati raggiunti in relazione agli indicatori di risultato.

Entro la fine del primo quadrimestre il Nucleo di Valutazione attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e con la fase di "consolidamento" dei risultati si arriverà alla redazione ed approvazione del Rendiconto di Gestione.

In questa fase finale il OIV compila la Relazione sulla Performance ed il documento di validazione della Relazione sulla performance, che vengono pubblicati sulla pagina Amministrazione trasparente del sito istituzionale nella sezione denominata "Performance".

Il monitoraggio finale si conclude con la rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La percentuale di raggiungimento di tutti gli obiettivi è utilizzata per determinare la performance organizzativa e individuale e con la valutazione delle competenze organizzative si determina la valutazione finale e la conseguente corresponsione del premio di risultato.

La rendicontazione dei risultati termina con la pubblicazione della Relazione sulla performance, ora unificata al Rendiconto di gestione, ai sensi dell'art.8 c.1, lettera d) del d.lgs. n.74/2017, approvata dalla Giunta comunale e

validata dal Nucleo di valutazione, sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione Amministrazione Trasparente - Performance.
Nell'ambito del Piano degli obiettivi 2023, si collocano:

Obiettivi di digitalizzazione e semplificazione

- implementazione del sito web comunale secondo il modello standard per i siti dei comuni per migliorarne la navigazione, l'usabilità e l'accessibilità, nel rispetto delle normative vigenti e in conformità con le linee guida AGID
- acquisizione di software innovativi utilizzabili da operatori diversamente abili
- digitalizzazione dell'archivio edilizio al fine di semplificare l'accesso agli atti (prosecuzione del progetto)
- attivazione di servizi digitali, specificatamente:
domanda per bonus economici, iscrizioni asilo nido, servizi scuola dell'infanzia, trasporto scolastico, richiesta accesso agli atti mettendo a disposizione del cittadino interfacce coerenti fruibili ed accessibili con flussi di servizio uniformi e trasparenti.
- Semplificazione del processo di notificazione attraverso l'integrazione dei sistemi informativi interni con la Piattaforma Notifiche Digitali (PND)
- Semplificazione delle procedure relative ai dati anagrafici dei cittadini (cambio residenza, emigrazione, censimenti, ecc...), attraverso l'adesione ad ANPR, la banca dati nazionale della popolazione residente, che consente l'utilizzo di un'unica banca dati a cui fa riferimento l'intera Pubblica Amministrazione.

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

La Città di Nichelino promuove la cultura che valorizza le differenze identitarie e si impegna a creare sinergie con le istituzioni al fine di elaborare strategie condivise per il superamento delle discriminazioni basate sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale.

Nell'ambito del Piano degli obiettivi 2023 si collocano in tale ambito:

- l'approvazione del Protocollo operativo per la promozione di strategie condivise finalizzate al contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT con altre Istituzioni (Città Metropolitana di Torino, Asl TO5, ecc...)
- l'approvazione del Piano di uguaglianza di genere 2023-2024-2025 (G.E.P. Gender Equality Plan), lo strumento che fornisce indicazioni per favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale al fine di migliorare il clima lavorativo attraverso una migliore

organizzazione del lavoro più orientata alla dimensione sociale e di genere

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

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

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

Obiettivi di benessere all'interno dell'organizzazione

In linea con le attività già svolte nel corso dell'anno 2022 in materia di salute e benessere organizzativo a cui si rinvia nella sezione 3.1 del Piao, sono individuati i seguenti obiettivi che si intende perseguire nel triennio 2023-2025:

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

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Catalogo dei processi e dei rischi corruttivi, delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, per la creazione e protezione del Valore Pubblico.

La seguente sottosezione aggiorna il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, allegato 1 al PIAO 2022- 2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 236 del 29 dicembre 2022, come da Linee Guida ANAC e PNA 2022, di cui alla Deliberazione n.7 del 17 gennaio 2023. Nello specifico, l'articolo 3, comma 1 lettera c), D.M. 30 giugno 2022, n. 132, ha indicato la costruzione all'interno del PIAO della *Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza* che è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia, individuati dall'organo di indirizzo, così come stabilito dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. Il presente documento di programmazione, costruisce la Sezione 2.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto nel quadro normativo nazionale con D.L. 9 giugno 2021, n. 80. L'articolo 6, del D.L. n.80/2021, prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario dell'Ente.

La prevenzione della corruzione, consiste in misure organizzativa che hanno l'obiettivo d'evitare che nella procedimentalizzazione amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui attribuito per ottenere vantaggi privati o di terzi, comprendendo sia le fattispecie riconducibili alla commissione dei delitti contro la PA, contemplati nel Titolo II, Capo I del Codice penale, che quelle situazioni in cui l'uso privato della pubblica funzione, potrebbero costituire un ambiente favorevole agli eventi corruttivi. Negli anni il Comune di Nichelino, ha regolarmente adottato, con deliberazione della Giunta Comunale, i previsti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che sono consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Città, adeguandoli alle prescrizioni di ANAC e alle esigenze organizzative dell'Ente.

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

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

Questa Sottosezione è stata strutturata con un approccio metodologico costruito sulle consuete fasi predefinite di programmazione.

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

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

Questo documento di pianificazione contiene le misure di trattamento del rischio corruttivo, che coinvolgono in maniera trasversale tutti gli uffici e le attività del Comune di Nichelino.

L'effettiva attuazione delle misure previste non è possibile senza la collaborazione e l'impegno di tutti i soggetti che operano nell'Amministrazione e come indicato all'articolo 16, del Codice di Comportamento approvato con deliberazione n. 117 della Giunta comunale del 19 settembre 2017, la violazione delle misure, costituisce illecito disciplinare, fatte salve le ulteriori responsabilità civili, penali e contabili-amministrative.

2.3.1 MAPPATURA DEI PROCESSI

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

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

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

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

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

2.3.2 ANALISI, VALUTAZIONE E MISURAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

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

Alla data di approvazione della presente sezione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Nichelino è il Segretario Comunale, individuato con decreto sindacale n. 76 del 30/12/2020.

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

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

Pertanto, sono state:

- a) individuate le diverse aree organizzative ed i loro processi che possono presentare una possibile esposizione al rischio corruttivo;
- b) valutata la *probabilità* del verificarsi dell'evento;
- c) valutato l'*impatto* dell'evento sull'organizzazione;
- d) misurato il livello di rischio.

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

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

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

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

- 1. Misurazione del valore di ciascuno degli indicatori** proposti, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (precedenti giudiziari e/o presenza di gravi irregolarità emerse dai controlli interni), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, come le valutazioni espresse dai referenti dei singoli processi, mediante l'utilizzo di una scala di misura ordinale articolata su tre livelli (3) *Alto*, (2) *Medio*, (1) *Basso*.
- 2. Definizione del valore sintetico attribuito agli indicatori di probabilità e impatto**, sono stati aggregati i singoli indicatori e attribuiti i valori espressi con la moda statistica al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità ed impatto ottenuto nella fase precedente.
- 3. Attribuzione di un livello di rischiosità del processo**, articolato su una scala ordinale posta su cinque livelli di rischio: *Alto*, *Critico*, *Medio*, *Basso*, *Minimo*, sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

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

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

INDICATORE DI PROBABILITA'

| Indicatore | Livello | Descrizione |
|--|-----------|--|
| 1. Segnalazioni casi giudiziari e di altri episodi di corruzione e/o di cattiva gestione, intesa come qualsiasi reclamo o informazione pervenuta all'Ente con riferimento al processo in oggetto, avente ad oggetto episodi d'abuso, illecito, mancato rispetto delle norme, scarsa qualità del servizio. | (3) Alto | Presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o procedimenti disciplinari avviati nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno. |
| | (2) Medio | Presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o procedimenti disciplinari avviati nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni. |
| | (1) Basso | Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni |
| 2. Discrezionalità nelle responsabilità del processo: individua l'esercizio prolungato e/o esclusivo della responsabilità attribuite in un processo, anche con riferimento alla necessità di dare una risposta immediata connessa a situazioni d'emergenza. | (3) Alto | Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione degli obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata a situazioni d'emergenza. |
| | (2) Medio | Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata a situazioni d'emergenza. |
| | (1) Basso | Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni d'emergenza. |

| | | |
|--|-----------|--|
| 3. Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo , assenza di formazione rispetto alle norme ed alla prassi da adottare a presidio dei rischi corruttivi e degli obblighi di trasparenza | (3) Alto | Il processo è svolto da personale che non è mai stato formato in materia di Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici (nazionale e locale), Legge n.190/2012 e D.lgs. n. 33/2013. |
| | (2) Medio | Il processo è svolto da personale che non è stato formato nell'ultimo anno in materia di Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici (nazionale e locale), Legge n.190/2012 e D.lgs. n. 33/2013. |
| | (1) Basso | Il processo è svolto da personale formato in materia di Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici (nazionale e locale), Legge n.190/2012 e D.lgs. n. 33/2013. |
| 4. Livello d'opacità del processo decisionale , misurato da rilievi del RPCT rispetto alla pubblicazione obbligatoria dei dati o dalle richieste d'accesso agli atti amministrativi (semplice o generalizzato) o da parte dell'OIV in sede d'attestazione degli obblighi di trasparenza | (3) Alto | Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV. |
| | (2) Medio | Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV. |
| | (1) Basso | Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV. |
| 5. Rilevanza degli interessi esterni , in termini di entità del beneficio ottenibile dai destinatari del processo | (3) Alto | Il processo genera consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari. |
| | (2) Medio | Il processo genera modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari. |

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

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

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

INDICATORE DI IMPATTO

| Indicatore | Livello | Descrizione |
|---|-----------|---|
| Immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o episodi di corruzione. | (3) Alto | Articolo e/o servizio radio-televisivo che negli ultimi tre anni ha riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione. |
| | (2) Medio | Articolo e/o servizio radio-televisivo che negli ultimi cinque anni ha riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione. |
| | (1) Basso | Nessun articolo e/o servizio radio-televisivo che negli ultimi cinque anni ha riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione. |
| Contenzioso , inteso come costi economici e/o organizzativi che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito del verificarsi di uno o più eventi rischiosi per il trattamento del conseguente contenzioso. | (3) Alto | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente. |
| | (2) Medio | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che potrebbero impegnare l'Ente. |
| | (1) Basso | Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo. |
| Costi , inteso come oneri che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni (controlli interni, controllo di gestione, audit) o Magistratura (Corte dei conti, Autorità Giudiziaria o Amministrativa). | (3) Alto | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi molto rilevanti in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente. |
| | (2) Medio | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili. |

| | | |
|--|-----------|--|
| | (1) Basso | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sono trascurabili o nulli. |
| Organizzativo e/o continuità del servizio , inteso come effetto provocato dal verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo per il normale svolgimento delle attività dell'Ente. | (3) Alto | Interruzione del servizio totale o parziale con aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente. |
| | (2) Medio | Limitata funzionalità del servizio alla quale occorre fare fronte con altri dipendenti di unità organizzative o esterni all'Ente. |
| | (1) Basso | Scarso o assenza d'impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio dell'Ente. |

Per la valorizzazione delle variabili, si è fatto riferimento alle descrizioni proposte nelle schede di Probabilità e Impatto per individuare il livello di rischio più adeguato e nella stima del rischio, quando il calcolo oscilla fra due livelli, adottando un criterio prudenziale, si è scelto di prendere a riferimento il valore che registra il rischio maggiore. Per l'elaborazione del valore sintetico degli indicatori di Probabilità e Impatto, attraverso l'aggregazione dei singoli valori espressi per ciascuna variabile è stata applicata la tecnica della moda statistica. Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori d'impatto e di probabilità si è proceduto all'elaborazione del loro valore sintetico per ciascun indicatore e all'identificazione del livello di rischio per ciascun processo, combinando in maniera logica i due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella sotto.

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

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

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

2.3.3 PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER IL TRATTAMENTO DEI RISCHI CORRUTTIVI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Misure generali

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

- a) *Formazione*, incremento delle conoscenze dei Referenti e dipendenti che operano in processi considerati a maggiore rischio, dei presidi della gestione del rischio corruttivo e del Codice di comportamento, nello specifico chi opera nei settori:
 - contratti pubblici;
 - gestione dell'entrata e della spesa;
 - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica;
 - gestione del patrimonio;
 - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
 - incarichi e nomine;
 - affari legali e contenzioso;
 - governo del territorio, edilizia privata;
 - gestione dei rifiuti urbani e dell'ambiente.

- b) *Gestione fondi PNRR e dei fondi strutturali*, rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con particolare riguardo alla presenza dei conflitti d'interesse (articolo 16, D.Lgs. n.36/2023).
- c) *Controlli attraverso audit sul 30% delle pratiche* che riguardano quei processi valutati nella fase di monitoraggio a livello di rischio Medio, Critico ed Alto;
- d) *Digitalizzazione*, incremento dell'automazione informatica dei processi amministrativi, come misura di prevenzione volta non soltanto a garantire la tracciabilità, verificabilità ed imparzialità dell'azione amministrativa, ma anche a semplificare e rendere più accessibili e trasparenti le attività dell'Ente.
- e) *Trasparenza delle procedure amministrative*, garantire il più ampio diritto di accesso agli atti e rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza, in particolare, la più ampia diffusione delle informazioni rispetto alle procedure ad evidenza pubblica, quelle in materia di concorsi pubblici ed affidamento degli incarichi, pubblicando i documenti in formato open data con possibilità di riutilizzo.
- f) *Controllo sulla regolarità degli atti amministrativi*, per garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ma anche verificarne l'efficacia, l'efficienza e l'economicità.
- g) *Rispetto dei termini per la conclusione del procedimento amministrativo*, in osservanza delle disposizioni contenute nella Legge n. 241/1990; nei casi in cui l'avvio del procedimento è obbligatorio, l'obbligo di concluderlo con provvedimento espresso.
- h) *Pubblicazione obbligatoria di dati e documenti nella sezione Amministrazione Trasparente*, in osservanza delle disposizioni contenute nel D.lgs. n.33/2013 e nella Delibera ANAC n. 1310/2016 e suo Allegato 1.
- i) *Gestione delle segnalazioni di whistleblowing*, attraverso la soluzione digitale "Legality Whistleblowing", fornita dalla società DigitalPA, garantendo l'integrità e la riservatezza dei dati trattati ed il rispetto degli standard del D.lgs. n. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC - Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

In considerazione della grave carenza di personale ed in attesa di dare corso a procedure concorsuali nel corso del 2023, non è stato possibile adottare la *Rotazione del personale*.

In ogni caso al fine di evitare che i soggetti, non sottoposti a rotazione, abbiano il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione, verrà posta come misura organizzativa di prevenzione che sortisca analogo effetto alla rotazione, la trasparenza del procedimento fino all'emanazione dell'atto finale e la condivisione con altri soggetti circa le varie fasi procedimentali.

Misure specifiche

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

Di seguito le misure da introdurre relativamente ai processi sottoelencati.

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

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

Adozione della misura di prevenzione in linea con la deliberazione di Giunta comunale n. 97 del 28 luglio 2023 ad oggetto "art. 49 comma 3 del d.lgs 31 marzo 2023, n. 36. Individuazione delle fasce di importo degli appalti sottosoglia di lavori, servizi e forniture ai fini dell'applicazione del principio di rotazione approvazione indirizzo operativo".

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

La misura prescritta dall'articolo 42, comma 2, Codice Appalti ora sostituita dall'articolo 16, Dlgs. n. 36/2023, interessa il personale di una stazione appaltante che interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o influenza, in qualsiasi modo, il risultato, ovvero ha direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nell'ambito della procedura di appalto o di concessione. Pertanto, è fatto obbligo al RUP di dichiarare espressamente negli atti di affidamento e nella determina d'impegno, l'inesistenza di conflitti d'interesse, di cui all'articolo 6-bis, Legge n.241/1990.

Area Risorse Umane

a. Formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Incremento della formazione in tema di misure anticorruzione e trasparenza, ed in particolare in materia di whistleblowing, pantouflage, gestione del conflitto di interessi e regole di comportamento per il personale della struttura, anche ai fini della promozione del valore pubblico. Sulla base del contenuto dell'articolo 15, D.lgs. n.36/2023 e nell'Allegato I.2, saranno introdotti programmi di formazione del Responsabile Unico di Progetto e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo sugli appalti.

b. Gestione del pantouflage

Per garantire il rispetto delle disposizioni previste dal comma 16-ter, dell'articolo 53, D.lgs. n.165/2001, anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma, sarà introdotto nel Codice di comportamento il dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro i tre anni prima della cessazione dal servizio, previa comunicazione via PEC da parte dell'Amministrazione, una dichiarazione con la quale il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto.

Si provvederà inoltre ad inserire apposite clausole nei contratti di assunzione del personale dirigenziale e negli incarichi di elevate qualificazioni con delega, specifici divieti di pantouflage.

Responsabile Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

a. *Accesso civico semplice e generalizzato.*

Come indicato dalle Linee Guida ANAC – Delibera n.1309/2016 e Circolare del Ministro della Semplificazione e la PA n.2/2017, il Comune di Nichelino, adotterà un Registro degli accessi, che contiene l'elenco delle richieste di accesso presentate al Comune di Nichelino e riporta l'oggetto e la data dell'istanza, il relativo esito con la data della decisione. L'elenco delle richieste viene aggiornato semestralmente, come indicato nell'Allegato 1 delle Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016.

b. *Nomina dei referenti*

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

c. *Verifica delle segnalazioni di whistleblowing* inviate attraverso la piattaforma in Saas, "*Legality Whistleblowing*", fornita dalla società DigitalPA, dotata di interfaccia web che garantisce la gestione in modo anonimo delle segnalazioni, anche in forma vocale, garantendo l'integrità e la riservatezza dei dati trattati ed il rispetto degli standard previsti (D.lgs. n. 24/2023 e Linee Guida ANAC - Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

d. *Estensione della tutela del whistleblower* anche alle concessionarie di pubblico servizio dell'Ente (CISA, COVAR, ABACO S.p.A.) in osservanza della nuova disciplina introdotta dal D.lgs. n. 24/2023.

Responsabile Finanziario

Vigilanza sulle società partecipate non quotate.

In osservanza delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013, D.Lgs. n.175/2016 (TUSP), Linee Guida ANAC e articolo 147-quater e 147-quinquies TUEL, saranno effettuate opportune verifiche in riferimento alla:

1. *Qualità di socio*, verifica che l'attività sociale sia orientata alle esigenze pubbliche e aderente agli obiettivi impartiti dall'Ente.
2. *Qualità di amministrazione pubblica*, verifica con riferimento all'investimento patrimoniale effettuato dall'Ente, rispetto alla situazione contabile, gestionale e organizzativa delle società.
3. *Qualità di contraente*, verifica sulla corretta esecuzione del contratto.

Tale attività di vigilanza sarà svolta nell'ambito delle fasi istruttorie dei procedimenti di redazione dei documenti contabili e amministrativi previsti dalla normativa vigente in tema di partecipazioni (parificazione debiti e crediti con le partecipate, bilancio consolidato, revisione ordinaria delle partecipazioni), dandone esito all'interno dei medesimi.

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

2.3.4 PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

Le misure specifiche di prevenzione dei rischi corruttivi, introdotte in questa Sezione del PIAO, coerentemente con il raggiungimento della creazione di Valore pubblico prevedono obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza. Infatti, una parte del PIAO, deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa, così come descritto nell'Allegato 2 al PNA 2022, approvato con delibera n. 7, del 17 gennaio 2023, che costituisce strumento di buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione. La delega legislativa contenuta nella disciplina anticorruzione della Legge n.190/2012, ha contribuito ad inserire il tema della trasparenza amministrativa, come ulteriore strumento di presidio della corruzione, con l'approvazione del D.Lgs n.33/2013, modificato dal D.Lgs n. 97/2016.

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

Questa valenza trasversale della trasparenza è riconosciuta anche nel PNA 2022 come strumento per la protezione e la creazione di Valore pubblico e pertanto, è previsto che tra gli obiettivi strategici siano presenti il miglioramento dei flussi informativi, della comunicazione e della chiarezza e la definizione dei modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività degli stessi flussi informativi.

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

Pertanto, in osservanza delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013 e con le modalità di cui alla Delibera ANAC n. 1310/2016 e suo Allegato 1, sul sito web istituzionale, all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”, devono essere riportate le informazioni relative ai procedimenti amministrativi, ad ogni aspetto dell'organizzazione, all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, offrendo una visuale complessiva sull'attività dell'Ente per garantire la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che essa realizza, in favore della comunità di riferimento, degli utenti e stakeholder, interni ed esterni.

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

Nello specifico le strategie d'incremento agiranno attraverso:

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

Le modifiche nel frattempo intervenute alle disposizioni di legge circa il nuovo Codice dei contratti (D.lgs. n. 36/2023), nonché gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza, investita della risoluzione di questioni riguardanti l'accessibilità degli atti delle procedure di gara, hanno reso necessaria da parte di ANAC, la produzione dell'Allegato 9, al PNA 2022, che ha revisionato l'elenco degli atti che è obbligatorio pubblicare.

Per ogni procedura contrattuale, occorre quindi pubblicare dai primi atti fino all'esecuzione dei contratti pubblici, i documenti amministrativi nella sottosezione di primo livello “Bandi di gara e contratti”, sezione “Amministrazione trasparente”. Considerato l'impatto organizzativo di questa nuova modalità di pubblicazione, la stessa Autorità ritiene che il pieno

raggiungimento dell'obiettivo dev'essere informato al principio di gradualità e progressivo miglioramento.

Le misure generali adottate dall'Ente in materia di trasparenza amministrativa, che garantiscono il più ampio diritto di accesso agli atti e documenti ed il rispetto degli obblighi di pubblicità, con l'indicazione delle scadenze della pubblicazione e dei soggetti responsabili dell'elaborazione, trasmissione, pubblicazione e monitoraggio dei dati nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" e riportati i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti con l'attività comunale, sono sintetizzate nell' [Allegato 2.3.3 – Pubblicazione delle informazioni nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Nichelino.](#)

Il Sistema informativo comunale gestisce l'implementazione e aggiornamento dei dati presenti in Amministrazione Trasparente, sulla base delle informazioni ricevute dai Responsabile della trasmissione dei dati.

2.3.5 PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE

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

L'atto è poi inviato ad ANAC per la pubblicazione nella piattaforma d'acquisizione dei PTPCT/sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO. Come previsto dall'articolo 1, comma 14, seconda parte, Legge n. 190/2012, ogni anno, entro il 15 dicembre, il RTPCT fa pubblicare online una relazione sui risultati dell'attività svolta ai fini della trasparenza, che contiene considerazioni generali sull'efficacia del PTCT e le considerazioni specifiche sulle misure di prevenzione adottate.

La relazione sui risultati è poi trasmessa dal RTPCT, all'organo d'indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di valutazione.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La nuova Amministrazione insediatosi nel mese di ottobre 2021 ha, sin da subito, evidenziato l'opportunità di procedere ad una rivisitazione della struttura organizzativa per renderla più funzionale agli obiettivi inseriti nel programma di mandato, anche con riferimento alle previsioni di investimento di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) (deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 2 dicembre 2021).

La nuova struttura organizzativa rappresenta un primo passo di un percorso di innovazione e sviluppo del personale attraverso l'integrazione di nuove funzioni e di nuove professionalità funzionali all'evoluzione nella gestione dei servizi alla cittadinanza in termini di efficacia e di efficienza.

Il decollo del nuovo impianto organizzativo, fortemente promosso dalla neo Amministrazione, ha subito una battuta di arresto: la cessazione non programmata di due dirigenti "storici" (ovvero il 50% del personale dirigenziale) e l'avvio di un periodo caratterizzato da un continuo esodo di personale qualificato verso altre Amministrazioni Pubbliche, Regione in primis, a causa degli investimenti del PNRR. A fronte di questa inedita situazione l'amministrazione comunale si è trovata ad affrontare due difficoltà, correlate, ma distinte:

La prima e più evidente è la mancanza di personale qualificato. Qui basterà ricordare che negli ultimi dieci anni i comuni hanno perso quasi un quinto dei loro dipendenti e che anche ora essi hanno un'età media molto elevata.

La seconda difficoltà è legata alla prima ed è l'impreparazione anche dei dipendenti presenti a gestire questa mole di lavoro. I comuni non hanno solo perso persone, si sono soprattutto impoveriti nelle competenze tecniche in quanto la complessità dei procedimenti trasversali impone la conoscenza in più ambiti e lo sbilanciamento tra organici ridotti e la gestione degli adempimenti con scadenze perentorie, rende complicato la stesura di piani formativi adeguati.

È necessario, pertanto, ripensare all'organizzazione della macchina comunale, in modo da ottimizzare le risorse umane in servizio, razionalizzare i processi in ottica di snellimento delle procedure e miglioramento dei servizi, con un miglior utilizzo di tutte le risorse umane, economiche e strumentali a disposizione.

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

Tenuto conto della complessità degli obiettivi di PNRR che coinvolgeranno l'ente nel suo complesso, dell'andamento dei collocamenti a riposo e dei potenziamenti necessari al conseguimento degli stessi, le azioni da perseguire sono volte a:

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

L'attuale struttura dell'Ente è articolata in unità organizzative poste a vari livelli funzionali, dotati ciascuno di un proprio grado di autonomia.

L'art. 4 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, rubricato "Struttura organizzativa" prevede che l'organizzazione del Comune è articolata in Aree e Servizi, specificando che l'Area è la struttura organizzativa di primo livello, coordinata e diretta dal Dirigente ed il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello, finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinate a specifiche funzioni o specifiche segmenti di utenza interna o esterna all'ente a cui è proposto un responsabile di categoria D o una posizione organizzativa, qualora nominata dal Dirigente.

L'attuale struttura organizzativa si compone di quattro aree dirigenziali più l'area facente capo al Segretario Generale:

Area Segretario Generale a cui afferiscono i seguenti servizi:

Segreteria generale, Anticorruzione e trasparenza, Controlli interni, Statistica, Ricerca Finanziamenti e progettazione, Avvocatura e Ufficio unico gare e contratti

Area Amministrativa e Risorse Umane a cui afferiscono i seguenti servizi:

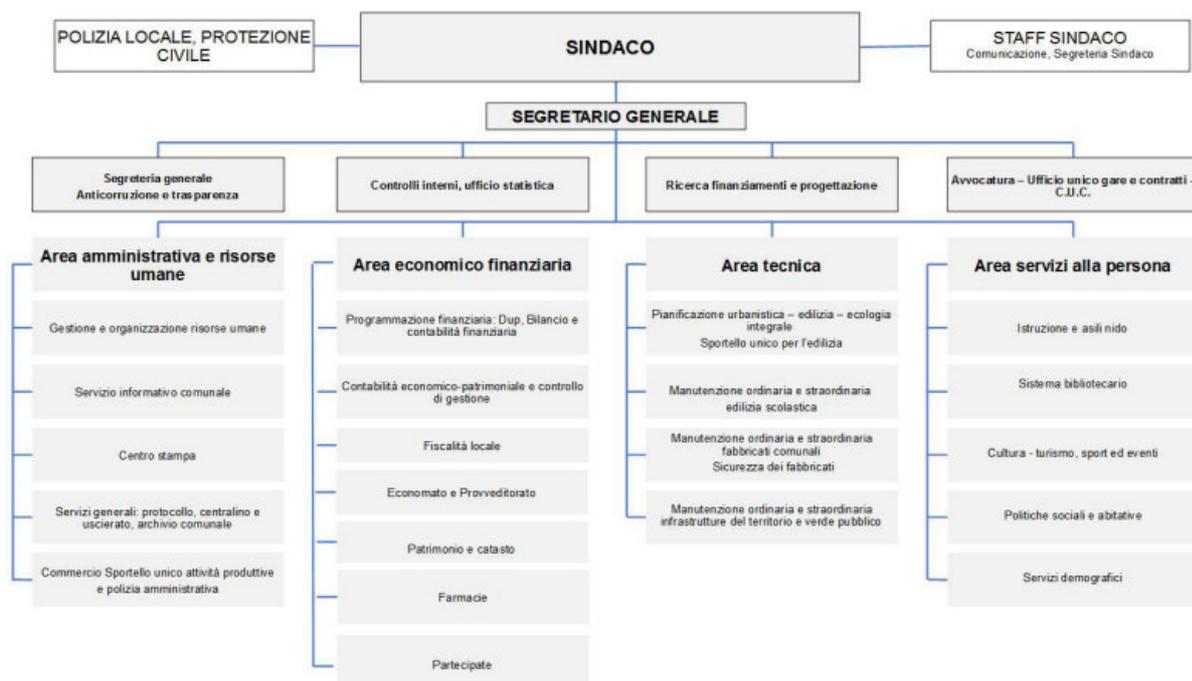
Trattamento economico e giuridico del personale, Programmazione del fabbisogno di personale, Relazione sindacali, Formazione, Piano degli obiettivi e performance, Sistema di valutazione, Servizio informativo comunale, Centro stampa, Servizi interni (protocollo, uscieri, fattorini e archivio), SUAP e Commercio, Autorizzazioni (suolo pubblico, pubblicità)

Area Economico-finanziaria a cui afferiscono i seguenti servizi:
 Programmazione finanziaria e strategica (DUP e Bilancio), Contabilità economico-patrimoniale e controllo di gestione, Fiscalità locale, Economato e provveditorato, Patrimonio e catasto, Farmacie e Partecipate

Area Tecnica a cui afferiscono i seguenti servizi:
 Pianificazione urbanistica, edilizia, ecologia integrale, Sportello unico per l'edilizia, Manutenzione ordinaria e straordinaria edilizia scolastica, Manutenzione ordinaria e straordinaria fabbricati comunali, Sicurezza, Manutenzione ordinaria e straordinaria infrastrutture e verde pubblico

Area Servizi alla persona a cui afferiscono i seguenti servizi:
 Istruzione e Asili nido, Sistema bibliotecario, Cultura-turismo-sport ed eventi, Politiche sociali e abitative, Servizi demografici

A ciò si aggiunge, direttamente dipendente dal Sindaco il Corpo di Polizia Municipale con la Protezione Civile e lo Staff del Sindaco.
 Con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 2.12.2021, è stato approvato il seguente organigramma dell'Ente sotto riportato, inserito nel DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2023/2025 della Città di Nichelino.



L'Amministrazione comunale è strategicamente orientata allo sviluppo di un nuovo modello di organizzazione del lavoro pubblico, attraverso la revisione dell'assetto organizzativo, l'individuazione di nuovi profili professionali e competenze; un progetto che si colloca nell'ambito della Milestone M1C1-59 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza con l'obiettivo di introdurre nella

Pubblica Amministrazione una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane basata sul modello delle competenze, allo scopo di rendere più attrattive le amministrazioni e favorire lo sviluppo delle carriere.

La configurazione del nuovo assetto organizzativo passa attraverso un percorso che si realizzerà per fasi:

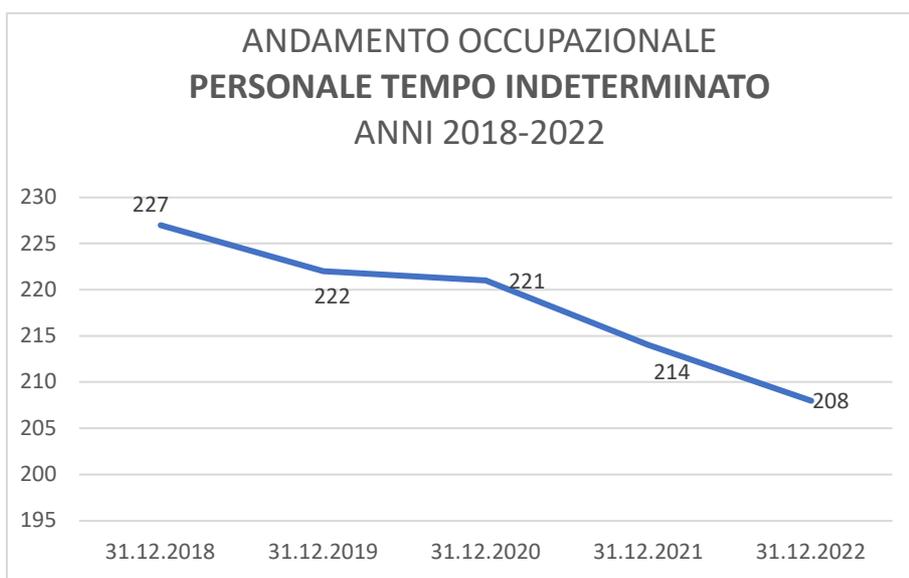
- Rilevazione dei profili professionali e competenze
- Programmazione del fabbisogno di personale
- Recruiting (criteri e prove concorsuali, selezioni, tirocini, apprendistato)
- Sviluppo professionale e di carriera

Il cambio di paradigma si riflette sui documenti di pianificazione strategica e regolamentare che dovranno essere adottati a partire dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la revisione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative, la regolamentazione dell'orario di lavoro per un'organizzazione flessibile, che favorisce il lavoro da remoto, che flessibilizza gli orari e al tempo stesso eroga servizi più efficienti, nuovi sistemi di assegnazione dei premi incentivanti a fronte di maggiori responsabilità per valorizzare il premio e rendere più attrattivo il lavoro pubblico da parte dei giovani lavoratori.

Personale in servizio

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

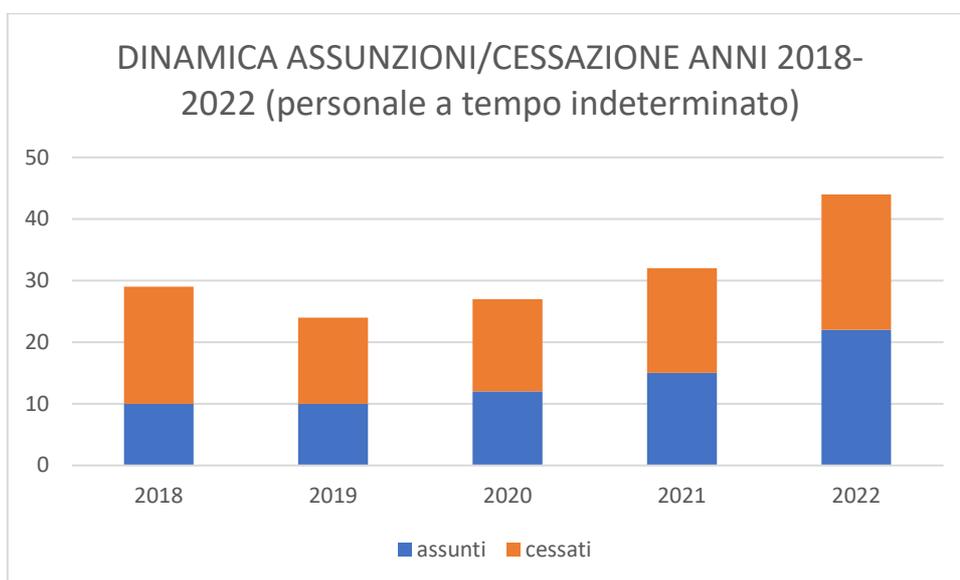
Dal 31 dicembre 2018 al 31 dicembre 2022 l'organico si è ridotto del 8,5% passando da 227 unità di personale a tempo indeterminato al 31.12.2018 alle 208 unità al 31 dicembre 2022.



Nel 2022 sono stati espletati tre concorsi da Educatori Asilo nido, Istruttori direttivi tecnici e amministrativi assumendo n.22 di nuove unità.

Tuttavia, la dinamica dell'offerta di lavoro da parte della PA ha subito una forte impennata in relazione agli investimenti del PNRR con la conseguenza che a fronte degli inserimenti intervenuti nell'anno 2022, si sono registrate numerose cessazioni per dimissioni volontarie con evidenti impatti negativi sull'organizzazione e sulla difficoltà di gestire i servizi e la realizzazione dei progetti PNRR.

È sufficiente evidenziare che nell'anno 2022 a fronte di 22 assunzioni, si sono registrate n. 22 cessazioni (di cui 2 dirigenti "storici" a capo dell'Area Tutela del cittadino che comprendeva la Polizia locale e a capo dell'area servizi alla persona), per constatare l'ampiezza del fenomeno.



Sono in fase di espletamento n. 2 concorsi per profilo tecnici, amministrativi e agenti di polizia locale (area operatori), grazie ai quali sarà possibile compensare la riduzione del personale in servizio, quanto meno con riferimento ai posti vacanti.

Il contingente in servizio al 31.12.2022 nel Comune di Nichelino è pari a 213 unità di cui 208 unità di personale a tempo indeterminato, 5 unità di personale a tempo determinato.

Nell'ambito del contingente di personale a tempo indeterminato sono considerati n. 4 dirigenti (è conteggiato il Segretario generale) e n. 10 incarichi di posizione organizzativa (è conteggiato il Comandante di Polizia locale in comando).

Il rapporto tra Dirigenti, Posizioni organizzative e Dipendenti è il seguente:

- rapporto Personale/ Dirigenti: 53,2 dipendenti per ogni dirigente
- rapporto Posizioni organizzative / Dirigenti: 2,5 P.O. per ogni dirigente
- rapporto Personale / Posizioni organizzative: 21,3 dipendenti per ogni P.O.

| CATEGORIE | Tempo Indeterminato | Tempo determinato | Totale |
|---|---------------------|-------------------|------------|
| DIRIGENTI (COMPRESO SEGRETARIO GENERALE) | 4 | | 4 |
| Staff (art.90) | 1 | | 1 |
| CAT.D | 42 | | 42 |
| CAT.C | 123 | 5 | 128 |
| CAT.B | 28 | | 28 |
| CAT.A | 10 | | 10 |
| TOTALE | 208 | 5 | 213 |

Su un organico di 213 unità di personale, n.27 unità hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale (circa il 13%).

Salute organizzativa

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

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

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

In tutte le aree gli indicatori restituiscono una situazione di rischio basso. Tra gli ulteriori indicatori analizzati, è emersa la presenza di rischi medi e alti associati ad ambiti quali la "pianificazione dei compiti" e al "carico di lavoro". I dati restituiti dal questionario hanno promosso l'implementazione di strumenti utili a monitorare e a rispondere alle esigenze di personale in materia di salute e benessere lavorativo.

In particolare, per il triennio 2023-2025, l'ente si pone l'obiettivo di:

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

Salute di genere

La distribuzione dei dipendenti per genere, al 31 dicembre 2022, è illustrata nella tabella seguente:

| DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2022 PER GENERE | | | | | |
|---|----------------------|--------|-------|----------|---------|
| CATEGORIA | TOTALE DIPENDENTI | UOMINI | DONNE | UOMINI % | DONNE % |
| DIRIGENTI (COMPRESO SEGRETARIO GENERALE) | 4 | 2 | 2 | 50,00% | 50,00% |
| PO (COMPRESO COMANDANTE PM IN COMANDO) | 10 | 4 | 6 | 40,00% | 60,00% |
| CAT.D | 43 | 16 | 27 | 37,21% | 62,79% |
| CAT.C | 123 | 29 | 94 | 23,58% | 76,42% |
| CAT.B | 28 | 5 | 23 | 17,86% | 82,14% |
| CAT.A | 10 | 2 | 8 | 20,00% | 80,00% |

La tabella evidenzia la disparità a favore delle donne con particolare prevalenza nelle fasce intermedie (categoria C) e basse (categoria B e A).

La Città di Nichelino con deliberazione di Giunta comunale n. 68 del 20 giugno 2023 ha approvato il Piano di uguaglianza di genere 2023-2025, pensato come strumento per fornire strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valore di

equità e di rispetto individuale. Gli obiettivi che si intendono perseguire hanno per oggetto le seguenti tematiche:

- 1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.
L'obiettivo è la quantificazione delle risorse umane presenti nell'ente e valorizzarne le competenze attraverso l'indagine sul personale dipendente con focus su età, categoria, titolo di studio;
- 2) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
L'obiettivo è la promozione di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere mediante l'attivazione di corsi di formazione al personale dipendente al fine di fornire strumenti per adeguare i documenti dell'ente
- 3) Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni degli uffici comunali.
L'obiettivo è istruire il personale dipendente sul tema delle discriminazioni e su come contrastarle, attraverso l'attivazione di corsi formativi su principi, finalità e strumenti della L.R. 5/2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale".
- 4) Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.
L'obiettivo è sensibilizzare il personale dipendente sul tema della violenza nei confronti delle donne, mediante la distribuzione di un vademecum sul tema accompagnato da momenti formativi specifici sul tema.

Salute digitale

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

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

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

I progetti formativi proposti ai dipendenti in tale ambito sono:

- 1) adesione alla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione pubblica promuovendo la partecipazione dei dipendenti ai moduli formativi per l'acquisizione di nuove competenze digitali indispensabili per far fronte ai cambiamenti in atto della PA.

Per il triennio 2023-2025 i percorsi di formazione sull'innovazione e digitalizzazione costituiranno una priorità rappresentando elemento di valutazione positiva per i dipendenti che completeranno i singoli corsi proposti.

2) Promozione ai corsi di Valore PA.

Nell'anno 2022 e 2023 hanno partecipato 4 dipendenti per un totale di n.160 ore di formazione ai corsi proposti da Valore Pa sui seguenti temi:

- 3) Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale - big data management
- 4) Lavori in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscono la condivisione del lavoro anche a distanza
- 5) Transizione Digitale nella P.A. - Novità, scadenze e obblighi. IL PNNR ed il Piano per l'informatica.

Per quanto riguarda la dotazione tecnologiche di accompagnamento alla transizione digitale, nel 2022 sono stati forniti agli uffici:

- N. 10 PC portatili
- N. 45 VPN per il collegamento da remoto alla rete comunale.

3.2 PIANO DELLA FORMAZIONE

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

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

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

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

Gli interventi in previsione per il triennio 2023-2024 saranno focalizzati su cinque settori di conoscenze e competenze:

DIGITALE – Lo scopo è quello di erogare formazione ai dipendenti in merito alle competenze digitali, attraverso:

- Accesso alla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica
- Adesione a Valore Pa promuovendo la partecipazione ai corsi in materia di competenze digitali

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

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

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

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

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

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

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

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La prestazione lavorativa in modalità agile è stata svolta dalla maggior parte dei dipendenti con l'emergenza pandemica; prima del COVID-19, nell'ente non erano state sperimentate, né regolamentate forme di lavoro a distanza, dal telelavoro allo smart working.

L'ente, sin da subito, si è attivato per sviluppare le condizioni infrastrutturali e le modalità lavorative per l'erogazione dei servizi (sviluppo servizi on line, acquisto di Pc portatili e VPN per il collegamento dal domicilio del dipendente alla rete comunale in condizioni di sicurezza), che hanno consentito di fronteggiare la situazione emergenziale.

Nella fase pandemica si sono succeduti diversi decreti d'urgenza; con il miglioramento della situazione pandemica, il 23 settembre 2021 è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che ha disposto il rientro in presenza per consentire alle pubbliche amministrazioni di dare il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie e riportando l'istituto a modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto.

Nelle more della definizione di un Regolamento che disciplini gli istituti introdotti e normati dal CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, il lavoro agile è organizzato dal dirigente di settore a cui è riconosciuto la possibilità di accordare o meno il lavoro agile ai propri collaboratori in forza del potere di organizzazione e tenuto conto delle esigenze di servizio, nel rispetto delle priorità già indicate nelle circolari interne.

La Città di Nichelino adotterà entro il 31.12.2023 il Nuovo Regolamento, condiviso con il CUG e oggetto di confronto sindacale.

I principi a cui dovrà informarsi la disciplina regolamentare possono essere così individuati:

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

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

| INDICATORE | VALORE DI PARTENZA (2023) | TARGET 2024 | TARGET 2025 |
|--|---------------------------|-------------|-------------|
| Unità in lavoro agile | 14 | | |
| Tot. Unità in lavoro agile/Tot. dipendenti | 6,5% | 15% | 20% |

3.4 PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

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);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 213 unità di personale

di cui:

n. 208 a tempo indeterminato

n. 5 a tempo determinato

n. 186 a tempo pieno

n. 27 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 42 unità Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

n. 128 unità in Area degli Istruttori

n.28 unità in Area degli Operatori Esperti

n.10 unità in Area degli Operatori

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

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 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 22,93%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27%.
- Il comune si colloca pertanto sotto la soglia prevista dalla Tabella 1, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 1.530.631,96, inferiore al valore del parametro di incremento progressivo previsto in tabella 2, ex art. 5, comma 1. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito e già approvate con il DUP 2023-2025, con deliberazione di C.C. n. 22 del 30.03.2023, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023-2025 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 2022 Euro 8.658.229,66 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 1.530.631,96 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 10.188.861,62 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 9.219.814,00

- 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 (o 562) della legge 296/2006 come segue:

| | Media 2011/2013 | Previsione 2023 | Previsione 2024 | Previsione 2025 |
|---|---------------------|---|---------------------|---------------------|
| Spese macroaggregato 101 | 8.520.963,10 | 9.219.814,00 | 9.209.914,00 | 9.209.888,00 |
| Spese macroaggregato 103 | 197.245,82 | | | |
| Irap macroaggregato 102 | 492.347,83 | 520.822,00 | 519.572,00 | 519.572,00 |
| Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo | | | | |
| Altre spese: da specificare..... | | | | |
| Totale spese di personale (A) | 9.210.556,76 | 9.740.636,00 | 9.729.486,00 | 9.729.460,00 |
| (-) Componenti escluse (B) | 335.717,09 | 1.049.339,15 | 1.049.339,15 | 1.049.339,15 |
| (=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B | 8.874.839,67 | 8.691.296,85 | 8.680.146,85 | 8.680.120,85 |
| Limite ex art. 1, comma 557 della L.296/2006 | 8.874.839,67 | è rispettato il limite ex art.1, c.557 della l. 296/2006 | | |

- 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 dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

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

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 155.708,00 (DATO PREVISIONALE)

- 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 Deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 31 gennaio 2023, con esito negativo.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Nichelino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. 1 Istruttore direttivo grafico - cat. Area dei funzionari e dell'E.Q, n. 6 Istruttori per quiescenza.

ANNO 2024: n. 2 Istruttori e n. 1 Operatore per quiescenza.

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

| PROFILO | CATEGORIA CONTRATTUALE | | | | Già finanziati PTFP 2022 Procedure assunzionali in corso o da attivare | Fabbisogni espressi PTFP 2023 |
|---|------------------------|---|---|---|---|-------------------------------|
| | DIR | D | C | B | | |
| Messo comunale | | | | 1 | 1 | |
| Operaio | | | | 1 | | 1 |
| Addetto cuoco | | | | 2 | | 2 |
| Esecutore amministrativo (cat. Protette) | | | | 2 | 2 | |
| Istr. Amministrativo | | | 5 | | 5 | |
| Istr. tecnico informatico | | | 1 | | 1 | |
| Istr. tecnico geometra | | | 1 | | 1 | |
| Agente di polizia locale | | | 4 | | 4 | |
| Aiuto bibliotecario - p.time 50% | | | 1 | | 1 | |
| Ist. Direttivo amministrativo | | 6 | | | 4 | 2 |
| Ist. Direttivo tecnico | | 5 | | | 3 | 2 |
| Ist. Direttivo vigilanza | | 1 | | | 1 | |
| Farmacista | | 1 | | | 1 | |
| Dirigente servizi alla persona | 1 | | | | | 1 |
| Dirigente tecnico ex art. 110, comma 1 del TUEL | 1 | | | | | 1 |
| Responsabile della Transizione digitale – Incarico dirigenziale ex art. 110, comma 1 del TUEL | 1 | | | | | 1 |

Certificazioni del Revisore dei conti

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. 9 del 24.03.2023.

Con l'approvazione della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale sono autorizzate, senza necessità di modificare la programmazione, :

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

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

4.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL MONITORAGGIO

Al raggiungimento degli obiettivi assegnati coordina le attività il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nella figura del Segretario Generale, supportato nella propria attività dall'Ufficio "Staff Segretario Generale - prevenzione della corruzione, illegalità e trasparenza", con determinazione n. 243 del 20 maggio 2015, attualmente composto da un funzionario (Categoria D) contratto a tempo pieno e indeterminato.

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

Inoltre, occorre indicare con che periodicità deve essere adottato il monitoraggio delle misure e il rispetto degli indicatori, con i valori attesi.

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

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

Nello specifico:

1. Con riferimento alla struttura organizzativa chiamata ad attuare le misure di prevenzione (c.d. *Internal audit*), i Referenti effettuano la verifica di primo livello, sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo programmate dall'Ente. Questa fase è attuata dai responsabili degli uffici e dei servizi, che inviano al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), specifici report modulati in conformità con il Catalogo dei Rischi, nei quali sono indicati, per ciascuna misura:
 - elementi e dati monitorati,
 - target prefissato,
 - eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi,
 - cause che hanno determinato lo scostamento,
 - iniziative che s'intendono intraprendere rispetto agli scostamenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2 MONITORAGGIO DELLE MISURE A PRESIDIO DEI FENOMENI CORRUTTIVI

Molto importante il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi e di trasparenza e sul funzionamento dello strumento di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

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

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

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

Il monitoraggio riguarda tutte le fasi di gestione dei rischi, per poter intercettare eventuali rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

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

4.3 MONITORAGGIO SULLA TRASPARENZA

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

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

Nello specifico occorre verificare se l'Amministrazione ha:

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

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

Il monitoraggio sulla trasparenza, coordinato dal RPCT, è svolto almeno una volta all'anno.

4.4 MONITORAGGIO INTEGRATO DEL PIAO

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

In data 12 aprile 2013, l'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'articolo 7, D.Lgs. n.150/2009 e dell'articolo 16, comma 3 del

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ha adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Nichelino, che rafforza ulteriormente l'approccio integrato, tenendo conto degli indicatori di misura, in base a valori e target definiti nel PTCT.

L'attuazione del nuovo e particolare tipo di modello di monitoraggio inteso come funzionale, integrato e permanente ha per oggetto congiuntamente tutti gli ambiti della programmazione dell'amministrazione, previsto dal PIAO è adottato con differenti termini e modalità a seconda della sezione a cui si fa riferimento.

Il monitoraggio integrato del PIAO avviene attraverso tre distinte fasi:

1. una verifica a cascata del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico in ciascun ambito di programmazione del PIAO:
 - performance organizzativa ed individuale,
 - rischi corruttivi e della trasparenza,
 - stato di salute delle risorse;
2. sulla base di algoritmi definiti, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori di attuazione, si calcola il raggiungimento dei target individuati per ciascun ambito di programmazione;
3. collegamento dei target, con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico, attraverso un sistema di pesature, che consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi il contributo d'ogni ambito di programmazione al raggiungimento di tali obiettivi.

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