

Comune di SCIOLZE
Città Metropolitana di TORINO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 28.11.2023 sezione strategica predisposta in base al programma di mandato dell'Amministrazione e successiva nota di aggiornamento approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 27/12/2023.

Sul punto appare utile esaminare la deliberazione n. 48 del 14 febbraio 2023 della Corte dei conti Sezione di Controllo per la Regione Sicilia, la quale, sulla richiesta di parere da parte di un Comune in merito alla possibilità di approvare un PIAO per "stralci", ha chiarito che: *"non appare possibile approvare un PIAO per "stralci" o procedere ad una formazione progressiva del documento. L'idea di avviare percorsi di aggiornamento per singole sezioni o sottosezioni sembra discostarsi dalla natura unitaria e integrata dello strumento PIAO"* è invece possibile: *"approvare un PIAO "provvisorio" coerente con gli strumenti finanziari esistenti del precedente esercizio. Tale possibilità garantisce il rispetto del principio di necessaria presupposizione del PIAO con i documenti del ciclo di bilancio, e assicura la tempestività nella adozione degli atti di programmazione"*

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

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI SCIOLZE

Indirizzo: Via Roma n. 2 CAP 10090

Codice fiscale/Partita IVA: 82500570013 / 02131660017

Rappresentante legale: MOSSETTO Gabriella

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5

Telefono: 0119603712

Sito internet: www.comune.sciolze.to.it

E-mail: info@comunedisciolze.it

PEC: protocollo@pec.comunedisciolze.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Il contesto politico e finanziario degli ultimi anni è caratterizzato da grandissima incertezza segnato dalla guerra in Ucraina, da una grave crisi energetica e dagli effetti dell'emergenza sanitaria che ancora sono presenti nelle nostre economie.

Per questi motivi i rischi per la situazione socioeconomica rimangono elevati e dipendono fortemente dall'evoluzione della guerra ed in particolare dalle sue implicazioni per l'approvvigionamento del gas in Europa.

Quanto è avvenuto ed avviene in Europa ha riflessi negativi anche sull'economia italiana e quindi sul territorio di Sciolze. Per una più attenta disamina si rinvia alla sezione strategia del DUP approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28/11/2022.

1.2 Analisi del contesto interno

Situazione anagrafica

1.2.1 - Popolazione legale al censimento 2011	n. 1513
1.2.2 - Popolazione residente al fine del penultimo anno precedente (2021) (art.170 D.L.vo 267/2000)	n. 1458
Di cui:	n. 728
maschi	n. 730
femmine	n. 666
nuclei familiari	n. 0
comunità/convivenze	

1.2.3 - Popolazione all'1.1.2021 (penultimo anno precedente)		n. 1443
1.2.4 - Nati nell'anno	n. 11	
1.2.5 - Deceduti nell'anno saldo naturale	n. 16	n. - 5
1.2.6 - Immigrati nell'anno	n. 69	
1.2.7 - Emigrati nell'anno saldo migratorio	n. 49	n. + 20
1.2.8 - Popolazione al 31.12.2020 di cui		n. 1458
1.2.9 - In età prescolare (0/6 anni)		n. 79
1.2.10 - In età scuola obbligo (7/14 anni)		n. 80
1.2.11 - In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)		n. 222
1.2.12 - In età adulta (30/65 anni)		n. 675
1.2.13 - in età senile (oltre 65 anni)		n. 405
1.2.14 - Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2018	6,9‰
	2019	8,3‰
	2020	4,2‰
	2021	7,5‰
	2022	7,6‰
1.2.15 – Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2018	10,04‰
	2019	13,8‰
	2020	15,90‰
	2021	11,10‰
	2022	17,3‰

Risultanze della situazione socioeconomica dell'Ente

La maggior parte della popolazione risulta diplomata alla scuola media inferiore o in possesso della maturità una buona percentuale della popolazione risulta essere laureata.

Le condizioni socioeconomiche delle famiglie residenti possono essere, nel complesso, considerate buone.

Servizi gestiti in forma diretta

- CERTIFICATI E DOCUMENTI (Anagrafe, stato civile, accesso agli atti, servizio civile, servizi elettorali)
- SERVIZI INFORMATIVI (Informazioni all'utenza: sportello informativo, sito internet, albo pretorio)
- CULTURA (Archivi e attività culturali)
- ISTRUZIONE, FORMAZIONE E GIOVENTÙ, SPORT (Servizi per l'infanzia, mense e trasporti scolastici, impianti sportivi in concessione)
- SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI (Sostegno per i disabili, sussidi ed aiuti per la popolazione)
- AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO (Cimiteri, verde pubblico, coordinamento raccolta rifiuti, inquinamento, protezione civile)

- URBANISTICA ED EDILIZIA (Pianificazione del territorio, rilascio permessi di costruire, edilizia residenziale)
- INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ (Manutenzione strade e lavori in corso, sgombero neve, provvedimenti relativi al traffico, segnaletica, sosta e parcheggi)
- COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE (Autorizzazioni, concessioni, mercati, concessione strutture pubbliche)
- TRIBUTI E PAGAMENTI (Gestione, accertamento TARI, IMU, TASI, riscossione TARI, ed IMU, canone unico patrimoniale - componente occupazione suolo pubblico – ex Tosap, entrate comunali ed agevolazioni fiscali)
- MESSI COMUNALI (notifiche)

Servizi gestiti in forma associata

Servizi affidati a organismi partecipati

Il Comune di Sciolze ha le seguenti partecipazioni in enti o organismi che costituiscono il gruppo Amministrazione Pubblica:

Consorzi

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>	<i>%</i>
C.I.S.A. - Consorzio Intercomunale Socio-Assistenziale Sede: Gassino Torinese (TO) - Via Regione Fiore, n. 2 Codice fiscale 07306200010 Sito Internet: http://www.cisa7.it	Servizi socioassistenziali	3,63%
Consorzio di Area Vasta CB 16 Sede: Settimo Torinese (TO) - Piazza della Libertà n. 4 Codice Fiscale: 08867800016 Sito internet: https://www.consorziobacino16.it/	Gestione del ciclo rifiuti	0,80%

Aziende

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>	<i>%</i>
Seta S.p.A.- Settimo Torinese Sede Settimo Torinese - Via Verga, 40 Codice fiscale: 08547180011 Sito internet: https://www.setaspa.com	Servizi ambientali	0,12485%
Trattamento Rifiuti Metropolitan S.p.A.	Gestione del ciclo rifiuti	0,00464%

Sede: Torino - Via Paolo Gorini 50 Codice Fiscale: 08566440015 Sito internet: https://trm.to.it/		
--	--	--

Società di capitali

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>	<i>%</i>
SMAT - Società Metropolitana Acque Torino S.p.A. Sede: Torino – Corso XI Febbraio, 14 Codice fiscale 07937540016 Sito internet: https://www.smatorino.it/	Gestione servizio idrico integrato	0,12%

Servizi gestiti in convenzione

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>	<i>%</i>
Convenzione per la gestione dei servizi scolastici tra i Comuni di Rivalba-Sciolze-Cinzano-Castiglione Torinese;	Riparto spese per gestione funzioni amministrative inerenti all'Istituto Comprensivo di Castiglione Torinese	In proporzione al numero degli abitanti di ciascun Ente riferito al 31 dicembre dell'anno precedente
Convenzione per il SUAP (Sportello Unico Attività Produttive) con la Città di Chieri;	Riparto spese inerente alle funzioni amministrative inerenti gli impianti produttivi di beni e servizi	In proporzione al numero degli abitanti di ciascun Ente riferito al 31 dicembre dell'anno precedente e alle pratiche trattate
Convenzione con la A.S.D. Sciolze per la gestione del campo sportivo comunale;	Gestione del campo sportivo comunale	100%
Convenzione con il Comune di Baldissero Torinese per la gestione in forma associata della commissione locale per il paesaggio, ai sensi della L.R. n. 32/2008;	Riparto delle funzioni amministrative per il rilascio dell'autorizzazione paesaggistica	In relazione al numero di istanze esaminate
Convenzione con il gruppo di Protezione Civile H24 di Sciolze;	Attività di Protezione Civile	100%

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>	<i>%</i>
Convenzione con il gruppo A.I.B Anti-incendi Boschivi di San Raffaele Cimena.	Servizi antincendio nelle manifestazioni e misure di prevenzione, informazione della popolazione e protezione delle vite e delle cose, in materia di incendi boschivi	Rimborso spese forfettario annuale
Convenzione con l'Associazione "Il Melograno" di Marentino	Servizi pre e post-scolastici, assistenza mensa, assistenza servizio scuolabus bambini Scuola dell'Infanzia	Contributo forfettario annuale
Convenzione con la Croce Rossa Italiana di Gassino Torinese per il.	Servizio prelievi sul territorio Comunale	Contributo forfettario annuale

Servizi affidati ad altri soggetti

Concessioni

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>
G6 Rete Gas S.p.A. - MILANO	Distribuzione gas
SMAT S.p.A. - TORINO	Gestione servizio idrico integrato

Servizi gestiti in appalto

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>
CAMST Soc. Coop. a r.l.	Servizio di Refezione scolastica e dipendenti comunali
BASSO ROBERTO	Manutenzione impianti idraulici
RINALDI PAOLO IMPIANTI ELETTRICI	Manutenzione impianti elettrici
MV DI MODA GEOM. VALTER & C.	Manutenzione Caldaie
I GIARDINE'	Manutenzione e pulizia strade comunali e cimitero e gestione sepolture
F. SERVICE DI FUCILE ERMANNO	Pulizia palazzo comunale
AGRIGAMMA S.N.C. DI DORIA MASSIMO	Sgombero neve
DITTA MA.RI.TO II S.R.L.	Manutenzione ascensori presso gli edifici comunali e piattaforma elevatrice cimitero
CIMIT SERVICE S.N.C.	Manutenzione monta feretri cimitero
AUTOLINEE GIACHINO	Servizio di scuolabus

SISCOM S.P.A.	Assistenza operativa software in dotazione agli Uffici Comunali
TRISOFT SERVIZI S.R.L.	Assistenza operativa software in dotazione all'Ufficio Tributi
TECHNICAL DESIGN S.R.L.	Assistenza operativa software in dotazione all'Ufficio Tecnico
RICOH ITALIA S.R.L.	Noleggio fotocopiatori multifunzione per gli uffici comunali
CANAVESE ESTINTORI	Manutenzione estintori, porte taglia fuoco (rei), uscite di sicurezza, sistemi antincendio
VIES S.A.S.	Verifica semestrale degli impianti elettrici, illuminazione emergenza e rilevazione fumi edifici comunali

Associazioni

Sede

Autorità d'Ambito n. 3 "Torinese" (ATO3)

TORINO - Via Lagrange, 35 Codice fiscale 08581830018

Sito internet <http://www.ato3torinese.it>

1.2.1 Organigramma dell'Ente

RISORSE UMANE

Personale in servizio al 31/12/2020:

<i>Categoria</i>	<i>Numero</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>Altre tipologie</i>
Cat. D	3	3	--
Cat. C	1	1	--
Cat. B	1	1	--
Cat. A	--	--	--
TOTALE	5	5	--

Personale in servizio al 31/12/2021:

<i>Categoria</i>	<i>Numero</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>Altre tipologie</i>
Cat. D	3	3	--
Cat. C	1	1	--
Cat. B	1	1	--
Cat. A	--	--	--
TOTALE	5	5	--

Personale in servizio al 31/12/2022

<i>Categoria</i>	<i>Numero</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>Altre tipologie</i>
Cat. D	3	3	--
Cat. C	1	1	--
Cat. B	1	1	--
Cat. A	--	--	--
TOTALE	5	5	--

Non sono presenti dipendenti a tempo determinato o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

1.2.2 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno.

La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati e definiti nel Piano di prevenzione della corruzione

AREA ORGANIZZATIVA	PROCESSO
AREA SEGRETERIA PERSONALE	10
AREA FINANZIARIA-TRIBUTI	4
AREA TECNICA	32
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	8
COMUNI A TUTTE LE AREE	21

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

AREA DI RISCHIO	PROCESSI
Acquisizione e gestione del personale	3
Contratti pubblici	7
Autorizzazioni e concessioni	2
Provvedimenti ampliativi con effetto economico	2
Provvedimenti ampliativi senza effetto economico	4
Gestione delle entrate	2
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	1
Incarichi e nomine	2
Atti di governo del territorio	5

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “Catalogo dei processi” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**), rinvenibile al seguente link:

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

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alle linee programmatiche di mandato e al Documento Unico di Programmazione:

AMBITO	OBIETTIVO STRATEGICO	DECLINAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI
Comunicazione e trasparenza	Per un miglior rapporto tra amministrazione e cittadini	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apertura nella sede della Biblioteca dello Sportello del Cittadino rivolto in particolare agli anziani per l'espletamento delle pratiche. ➤ Incremento del sistema di informazione ai cittadini in modalità digitale. ➤ Prosecuzione degli incontri con i cittadini da parte dell'amministrazione per la risoluzione di problematiche sui vari temi. ➤ Attenzione alle Borgate nella distribuzione delle risorse
Reperimento fondi	Per un bilancio più equo: razionalizzazione della spesa e ricercare fonti di finanziamento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Progetto condiviso tra Amministrazione e Associazioni per il reperimento fondi pubblici e privati, per la valorizzazione del territorio e delle sue attività. ➤ Partecipazione ai bandi della Città Metropolitana, la Regione dell'UE
Servizi pubblici	La sicurezza come lo stile di vita dei cittadini	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incremento dei punti luce nelle zone sensibili / Efficientamento energetico ➤ Massima attenzione alla qualità e costanza del servizio di raccolta rifiuti ➤ Progetti per una raccolta differenziata consapevole ➤ Installazione di sistemi di video sorveglianza ➤ Risistemazione del cortile della scuola dell'infanzia. ➤ Studio progetto per l'attivazione di un servizio di trasporto pubblico alternativo ➤ Ampliamento del cimitero
Assistenza	L'inclusione sociale come priorità del vivere civile	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favorire il rafforzamento della Croce Rossa di Sciolze in modo da potersi inserire nel soccorso 118 ➤ Attivazione del progetto di telesoccorso per gli anziani in collaborazione CRI sezione di Gassino ➤ Prosecuzione della fattiva collaborazione con il CISA in particolare per le situazioni di disagio sociale

Territorio e viabilità	Il territorio e le infrastrutture come strumenti di crescita della collettività	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favorire il rafforzamento delle strutture di protezione civile migliorando la capacità di intervento e controllo del territorio ➤ Prosecuzione del dialogo con la Città Metropolitana e la Regione per la messa in sicurezza del territorio, per il divieto di transito mezzi pesanti e per il controllo della fauna selvatica ➤ Interventi prioritari sulla manutenzione delle strade comunali e fossati. ➤ Progressiva acquisizione delle strade vicinali ➤ Armonizzazione del Piano Regolatore ad una visione sostenibile dell'ambiente.
Istruzione e cultura	La scuola e la cultura come strumento di crescita e di confronto delle nuove generazioni e della collettività	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prosecuzione del percorso di condivisioni con le insegnanti per migliorare l'offerta formativa con laboratori di musica, arte, sport, ecc ➤ Installazione di nuove LIM (lavagne interattiva multimediale) e attrezzature necessarie per un buon funzionamento didattico ➤ Prosecuzione dello stanziamento di quota annuale al CCR ➤ Potenziamento delle attività di pre e post scuola e centri estivi ➤ Inaugurazione e apertura della nuova Biblioteca e centro culturale. ➤ Prosecuzione della collaborazione con UNITRE Sciolze per i corsi e le conferenze ➤ Studio di fattibilità della creazione di un museo diffuso per non perdere la memoria storica del paese.
Associazionismo	Il volontariato come punto di forza di tutte le generazioni	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Condivisione con le associazioni del territorio di attività a carattere sociale. ➤ Sostegno alle associazioni per la valorizzazione e il ripristino delle feste tradizionali e adattamento alle nuove normative di sicurezza.
Giovani sport e tempo libero	La cultura dello sport come strumento di aggregazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Piazza Wi-Fi con centro di aggregazione giovanile ➤ Collaborazione con la polisportiva per inserimento di nuove attività sportive ➤ Creazione della pista di rollerblade ➤ Sistemazione e incremento dei giochi per il parco bimbi.
Sviluppo del territorio e turismo	Agricoltura, cultura e turismo come rete di relazioni	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Predisposizione di un'area camper per vivere e apprezzare il territorio. ➤ Partecipazione attiva alle varie forme di collaborazione fra comuni per la valorizzazione del territorio turismo, ristorazione, accoglienza, cultura ecc.)

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favorire lo sviluppo di una filiera che collega le aziende agricole con le imprese che operano nell'agro alimentare. ➤ Progetto di riqualificazione in ambito artistico e arredo urbano del centro storico in collaborazione con il museo del MAU – Museo di Arte Urbana Torino ➤ Attivazioni di Patti di Amicizia con comuni italiani per una condivisione di iniziative in campo economico/culturale.
--	--	---

2.2. Performance

Il Piano della Performance è il documento programmatico con cui l'Ente individua:

- a) gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l'azione amministrativa nel triennio di riferimento;
- b) gli obiettivi operativi annuali assegnati al personale con Elevata qualifica;
- c) i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Con cadenza annuale l'Ente chiarisce gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi che perseguono la massima efficacia, efficienza ed economicità di funzionamento della propria struttura organizzativa.

Il Piano della Performance persegue obiettivi di trasparenza, integrità efficienza efficacia ed economicità dell'azione amministrativa contribuendo in tal modo al contrasto dei fenomeni di "maladministration".

Si precisa che tutti i dati contenuti nel presente atto derivano dai documenti pubblici dell'Ente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di trasparenza, certezza, chiarezza e precisione dei dati.

Processo seguito per la predisposizione del Piano

- con deliberazione n. 26 del 28/11/2022, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 con il quale sono stati individuati i programmi che l'Amministrazione intende realizzare;
- con deliberazione n. 33 del 27/12/2022, il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023/2025;
- con deliberazione n. 35 in pari data il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025.

Programmi strategici ed obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2023

Il D.U.P. è diviso in due grandi sezioni: una che individua e descrive la programmazione strategica e una che individua la programmazione operativa di attuazione delle strategie; la programmazione operativa è articolata rispetto alle missioni e ai programmi definiti ai sensi del D.Lgs. 118/2011.

Le azioni operative definite per le missioni ed i programmi individuati nel D.U.P. sono declinati e articolati in obiettivi gestionali del P.E.G.: per ciascun obiettivo sono individuate le risorse finanziarie eventualmente necessarie, le azioni da attivare per la sua realizzazione, le risorse umane e strumentali.

Con il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 allegato al presente documento (**Allegato 2**), vengono individuate: le risorse finanziarie, in conformità alle previsioni del Bilancio annuale, gli obiettivi e la dotazione delle risorse per la realizzazione degli stessi.

Le dotazioni finanziarie indicate nel P.E.G., unitamente alle risorse umane ed a quelle strumentali sono assegnate ai Responsabili.

L'organigramma dell'Ente prevede una struttura organizzativa articolata in Aree, nel rispetto della quale si è provveduto a definire gli obiettivi operativi-gestionali discendenti dalle missioni e programmi definiti nel D.U.P.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Premessa: quadro normativo di riferimento

In vista della scadenza del termine del 31 Marzo, ai sensi della comunicazione del Presidente Anac - verrà predisposto di un avviso di consultazione, con l'invito rivolto agli "stakeholders" a far pervenire proposte e osservazioni. Le proposte e le osservazioni pervenute saranno oggetto di istruttoria ed eventualmente inserite nel PIAO.

Si evidenzia che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, è tenuto alla compilazione e alla pubblicazione della Relazione annuale sullo stato di attuazione del piano del RPCT.

Nelle seguenti tabelle si fornisce un quadro riassuntivo:

- della normativa riguardante direttamente la materia della prevenzione della corruzione dell'antiriciclaggio¹, o comunque rilevante sulla tematica oggetto del presente piano, nell'ambito del cui contesto sono state adottate le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione dal Comune di Sciolze.
- dei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) elaborati e approvati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- degli atti del Comune di Sciolze adottati precedentemente in adempimento agli obblighi posti *ex lege* in materia.

QUADRO NORMATIVO	
D.Lgs. n. 231/2007	<i>“Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”</i>
L. 06.11.2012 n. 190	<i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”</i>

¹ Il presente documento recepisce anche le disposizioni normative di cui al Dlgs n. 231/2007 in materia di contrasto al riciclaggio, oltre alle indicazioni contenute nel quaderno n. 19 pubblicato dalla Banca d'Italia nel mese di Settembre 2022. Si dà atto che tutte le misure di carattere generale, cui si aggiungono le misure di carattere speciale rappresentate nel piano operativo allegato al presente documento, previste per il contrasto ai fenomeni di *maladministration* vengono estesi anche all'ambito dell'antiriciclaggio.

Codice penale	In particolare, artt. 318 (<i>“Corruzione per l'esercizio della funzione”</i>), 319 (<i>“Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio”</i>) e 319-ter (<i>“Corruzione in atti giudiziari”</i>) c.p.
D.Lgs. 14.03.2013 n. 33	<i>“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”</i>
D.Lgs. 08.04.2013 n. 39	<i>“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”</i>
D.M. 25.09.2015	<i>“Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione”</i>
D.Lgs. 25.05.2016 n. 97	<i>“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”</i>
D.Lgs. 25.05.2017 n. 74	<i>“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”</i>
D.Lgs. 25.05.2017 n. 75	<i>“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”</i>
D.Lgs. 20.07.2017 n. 118	<i>“Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare”</i>
L. 30.11.2017 n. 179	<i>“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”</i>
UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) - Provvedimento del 23.04.2018	<i>“Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni”</i>
L. 09.01.2019 n. 3	<i>“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”</i>
D.L. 16.07.2020 n. 76 (conv. L. 11.09.2020 n. 120)	<i>“Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale”</i> (emanato a seguito della dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria, conseguita al diffondersi del Covid-19)

D.L. 31.05.2021 n. 77 (conv. L. 29.07.2021 n. 108)	“Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure” (emanato a seguito della proroga dello stato di emergenza anche nell’anno 2021 e dell’approvazione del PNRR)
D.L. 09.06.2021 n. 80 (conv. L. 06.08.2021 n. 113)	“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” (ha introdotto il Piano integrato di attività e di organizzazione - PIAO)
UIF – Quaderno n. 19 del mese di Settembre 2022	“Le Pubbliche amministrazioni nel sistema di prevenzione del riciclaggio”
PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (PNA)	
PNA 2013	delibera CiVIT 11.09.2013 n. 72 (sulla base delle <i>“Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190”</i> aggiornamento ANAC determinazione 28.10.2015 n. 12
PNA 2016	delibera ANAC 03.08.2016 n. 831 aggiornamento ANAC delibera 22.11.2017 n. 1208 aggiornamento ANAC delibera 21.11.2018 n. 1074
PNA 2019	delibera ANAC 13.11.2019 n. 1064 documento ANAC 02.02.2022 <i>“Orientamenti per la pianificazione – Anticorruzione e Trasparenza 2022”</i>
PNA 2022	delibera ANAC 17.01.2023 n. 7
CONSIGLIO COMUNALE	delibera n. 12 del 28/03/2013, con cui è stato approvato il Piano provvisorio di Prevenzione della Corruzione.
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 5 del 28/01/2014, con cui è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014/2016
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 5 del 28/01/2014, con cui è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014/2016
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 5 del 29/01/2015, con cui è stato adeguato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2015/2017
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 6 del 25/01/2016, con cui è stato approvato l’adeguamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 1 del 25/01/2017, con cui è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017/2019
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 2 del 31/01/2018, con cui è stato approvato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per la Trasparenza 2018/2020
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 1 del 23/01/2019, con cui è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019/2021
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 4 del 21/01/2020 con cui è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo 2020/2022
GIUNTA	delibera n. 15 del 24/03/2021 con cui è stato approvato il Piano Triennale per la

COMUNALE	Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo 2021/2023
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 23 del 23/04/2022 con cui è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo 2022/2024

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

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

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ➤ adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT 	<ol style="list-style-type: none"> 1. mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini 2. assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile prevenzione della corruzione	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Verneau Diana nominato con decreto del Sindaco n. 3 del 27/03/2023, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione, ovvero Responsabile:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. UPD 2. Personale 3. Area Amministrativa 	Come da previsioni dell'art. 7 della Legge n. 190/2012
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RSA)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo. Nominato con Decreto Sindacale n. 2 del 14/02/2023 Arch. Verbena Vincenzo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, la responsabilità dirigenziale. 2. Per le violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – EQ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Partecipano attivamente alla predisposizione, attuazione e verifica delle previsioni del PPCT 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, la responsabilità dirigenziale. 2. Per le violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. ➤ Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. ➤ Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. ➤ Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. ➤ Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione è fonte di responsabilità. 2. Per le violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

Collaboratori e consulenti esterni a qualsiasi titolo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sono tenuti ad uniformarsi alle regole di legalità, integrità ed etica che regolano anche il Comune. ➤ Sottoscrivono il patto di integrità ➤ Sono tenuti al rispetto delle regole della tracciabilità dei flussi finanziari. 	<p>Si applicano le medesime forme di responsabilità e sanzioni previste per i dipendenti e contenute all'interno del Codice di Comportamento.</p> <p>È fatto salvo il diritto per l'Ente di chiedere ed ottenere il pagamento del risarcimento del danno subito</p>
Stakeholders al Comune	<p>Esterni ed interni</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Formulano proposte e osservazioni ➤ Esercitano il controllo democratico sull'attuazione delle misure, con facoltà di effettuare segnalazioni di illeciti. 	
Società ed organismi partecipati dal Comune	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si uniformano alle regole di legalità, integrità ed etica che regolano anche il Comune, tenuto conto che questo Ente non registra partecipazioni ulteriori alla fornitura di servizi essenziali e istituzionali, come da specifica pianificazione/razionalizzazione consiliare e che le percentuali di partecipazione sono minimali 	<p>Si applicano le medesime forme di responsabilità ed eventuali sanzioni previste per gli Enti locali.</p>
Nucleo di valutazione Nucleo controllo di gestione Segretario comunale in sede di controllo interno Revisore dei conti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ogni soggetto è tenuto alla vigilanza e al referto nei confronti del RPCT e dell'organo di indirizzo politico. ➤ Svolgendo il Segretario comunale sia la funzione di RPCT sia la funzione di controllo interno, i dati derivanti da entrambe le attività devono essere correlati. 	
Collegio dei Revisori dei conti (Revisore unico per il Comune di Sciolze)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. ➤ Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica. 	

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Sciolze in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Il sistema si compone di:

1. mappa dei processi
2. analisi dei rischi
3. individuazione programmazione misure

Misurazione del rischio

Come da PNA 2019, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto)

LIVELLO DI RISCHIO
Rischio alto
Rischio medio
Rischio critico
Rischio basso
Rischio minimo

Per una più compiuta analisi si rinvia al seguente link: <https://www.comune.sciolze.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/2021/#2021>

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Misura	Azioni	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatore di realizzazione
Formazione in Tema di Anticorruzione	Corso webinar	Entro il 31.12.2023	Nuovi assunti	Attestato di partecipazione
Codice di Comportamento	Corso webinar	Entro 31.12.2023	Nuovi assunti	Attestato di partecipazione
Divieto di Pantouflage	Vedi nota ²³⁴	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
Tutela del Dipendente Pubblico che Segnala gli Illeciti (Whistleblowing)	Monitoraggio della attuazione della Misura	Al verificarsi della fattispecie ed in fase di rilascio della relazione annuale dell'RPCT	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Conferimento Incarichi	Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o procedere con una assegnazione	Tutti i Responsabili RPCT per i responsabili	N. incarichi conferiti in violazione/N. incarichi conferiti
Indice di trasparenza calcolato sulla base della attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	Publicazione	Per tutta la durata del Piano	Tutti i Responsabili Tutti i dipendenti RPCT	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1.2
	Completezza del contenuto			Valore medio come attestato dall'organismo di valutazione > 1.7
	Completezza rispetto agli uffici			
	Aggiornamento			
	Apertura formato			

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

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

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

² Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001

³ Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra

⁴ Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle Disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

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

2.3.5 Programmazione della trasparenza

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

Di seguito si riporta nella seguente tabella un quadro riepilogativo sul tema:

L. 06.11.2012 n. 190	<i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” (in particolare, art. 1, co. 35 e 36)</i>
D.Lgs. 14.03.2013 n. 33	<i>“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” (in particolare, artt. 5, 5-bis, 5-ter)</i>
D.Lgs. 25.05.2016 n. 97	<i>“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (in particolare, art. 6)</i>
Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.2016	<i>Regolamento generale sulla protezione dei dati, “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”</i>
D.Lgs. 30.06.2003 n. 196	<i>Codice in materia di protezione dei dati personali, “recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”</i>

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Quadro normativo

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità opportunità tra uomini e donne. Sono misure:

- “speciali”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;
- “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Nella presente tabella si fornisce un quadro riassuntivo della normativa in materia.

QUADRO NORMATIVO	
Legge n. 125 del 10.04.1991	<i>“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”</i>
D.Lgs. 8 marzo 2000, n. 53	<i>“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”</i>
D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000	<i>“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”</i>
D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000	<i>“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”</i>
D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	<i>“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53</i>
Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001	<i>“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”</i>
D.Lgs. 9 luglio 2003, n.215	<i>“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”</i>
D.Lgs. 9 luglio 2003, n.216	<i>“Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”</i>
D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006	<i>“Codice delle Pari opportunità”</i>
Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007	del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, <i>“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”</i>
Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità	<i>“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”</i>

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008	<i>“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”</i>
D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009	<i>“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”</i>
Art. 21 – 23 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010	<i>“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”</i>
Direttiva 4 marzo 2011	concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei <i>“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”</i>
D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119	<i>“Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”</i>
Legge 23 novembre 2012, n.215	<i>“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”</i>
Decreto-Legge 14 agosto 2013 n.93	convertito nella legge 15 ottobre 2013 n.119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
D.Lgs. 15 giugno 2015, n.80	<i>“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”</i>
Legge 7 agosto 2015, n.124	<i>“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”</i>
Legge 22 maggio 2017, n.81	<i>“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”</i>
Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile	Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n.3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 e Linee Guida contenenti regole inerenti

	all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020	approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017
Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri	con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano
Direttiva (UE)2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019	relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
Direttiva del 24.06.2019 n.1, della Presidenza del Consiglio dei ministri	recante <i>“Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 –Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25”</i>
Direttiva del 26.06.2019 n.2	della Presidenza del Consiglio dei ministri, recante <i>“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”</i>

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2022			
SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERVIZI ALLA PERSONA	0	1	1
FINANZIARIO TRIBUTI	0	2	2
TECNICO	1	0	1
SEGRETERIA-PERSONALE	1	0	3

OBIETTIVI					
CONSUNTIVO 2021/2022			PREVENTIVO 2023/2025		
OBIETTIVI	AZIONI	NOTE	OBIETTIVI	AZIONI	NOTE
Obiettivo 1 Tutelare l'ambiente di	1. adeguamento istanze di cambiamento e trasformazione della PA	Indirizzo perseguito per tutto il 2022	Confermato anche per il triennio 2023/2025		Si procederà a rinnovare la composizione del Comitato Unico di Garanzia C.U.G per le

<p>lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni</p>	<p>2. mantenimento di un adeguato livello di risposta all'esigenze del cittadino aggiornamento del personale alle normative ed alle esigenze organizzative 3. conciliazione dell'evoluzione della organizzazione dell'Ente rendendola flessibile e aperta alle esigenze personali 4. attivazione di un nuovo modello di comunicazione che consenta di rilevare e monitorare eventuali criticità e attivare conseguentemente azioni positive finalizzate al miglioramento della qualità del tempo lavoro 5. prevenzione delle situazioni conflittuali sul posto di lavoro (determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni)</p>				<p>pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni designazione dei membri, secondo le procedure previste dal rispettivo Regolamento.</p>
<p>Obiettivo 2 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale</p>	<p>1. garanzia, nelle commissioni di concorso e selezione, della parità di genere 2. valorizzazione, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali 3. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, la scelta ricadrà sul candidato più giovane.</p>	<p>Rispettato</p>	<p>Confermato anche per il triennio 2023.2025</p>		
<p>Obiettivo 3 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (Piano formativo)</p>	<p>- svolgimento dei corsi di formazione in presenza secondo le esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, secondo articolazione in orari, sedi e quant'altro utile maggiormente conformi anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time; - svolgimento dei corsi di formazione a distanza asincrona in modalità webinar;</p>			<p>1. svolgimento dei corsi di formazione a distanza asincrona e sincrona in modalità webinar, in modo da sensibilizzare il personale dipendente alle scadenze prefissate</p>	<p>Attività formativa in materia di prevenzione della corruzione, codice di comportamento dei dipendenti pubblici Attività formativa in materia di PNRR in ragione delle competenze a ciascuno assegnate Attività formativa in materia di antiriciclaggio Aggiornamento per singoli settori in ragione delle esigenze segnalate ai rispettivi responsabili di</p>

	- altre iniziative formative a favore del personale assente per lungo tempo, sia durante l'assenza, sia al momento del rientro (ad esempio, di flussi informativi tra lavoratori ed Ente e affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente).				settore, o dagli stessi promosse. Attività formativa di aggiornamento in materia informatica a seguito del passaggio in cloud dei programmi in uso presso l'Ente, per il quale lo stesso è risultato assegnatario di fondi. L'attività formativa potrà essere erogata in modalità <i>in house</i> e/o mediante ricorso alla società che gestisce i programmi in uso
Obiettivo 4 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	nella gestione e organizzazione delle risorse umane, sono stati valorizzati: - l'utilizzo di tempi più flessibili per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap e, più in generale, per favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali; - la disciplina del lavoro Part Time (già prevista all'interno del regolamento dell'ordinamento generale degli uffici e dei servizi); - un'azione specifica di sensibilizzazione dei dipendenti mediante trasmissione di apposita documentazione informativa sui vari tipi di permessi e congedi; - il ricorso all'istituto delle ferie solidali, previsto dal CCNL 21/05/2018 art. 30, anche al di fuori dei casi di assistenza a figli minori che necessitano cure costanti.	nell'attuale dotazione organica il Part Time è stato utilizzato, sia con articolazione oraria orizzontale che verticale, da n. 6 unità così rappresentate: n. 5 donne e n. 1 uomini, di personale in ruolo. Il ricorso all'istituto delle ferie solidali è stato esteso, ha introdotto durante la prima fase dell'emergenza sanitaria COVID-19, al personale che aveva già utilizzato il contingent e ferie/permessi e che per tipologia di attività, non aveva		Predisposizione e dell'ipotesi di accordo anche con il coinvolgimento o delle istanze o delle proposte formulate dai rappresentanti del CUG	Applicazione delle diverse opportunità proposte dal nuovo contratto collettivo di lavoro siglato in data 16.11.2022 a seguito di confronto sindacale

		possibilità di ricorrere al lavoro agile. Tale misura è stata, inoltre, assunta, in ragione di particolari condizioni, anche al di fuori del contesto emergenziale.			
Obiettivo 5 Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	1. raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.); 2. diffusione interna delle informazioni, del presente P.A.P., delle azioni intraprese e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione e previsti ad hoc	L'obbligo di formazione dei dipendenti è stato assolto, mediante lo svolgimento di corsi di formazione a distanza in modalità sincrona e asincrona con società specializzate. I corsi hanno avuto un livello di approfondimento generale per i dipendenti, mentre quelli più specialistici sono stati rivolti alle Posizioni Organizzative e ad altri dipendenti in vista dell'espletamento di competenze di settore.			Si continuerà come già fatto negli anni passati, ovvero mediante formazione e favorendo la circolazione delle informazioni tra i dipendenti
Obiettivo 6 Promuovere lo Smart Working nel rispetto delle	1. approvazione delle linee guida per l'attivazione del lavoro da distanza, quale modalità ordinaria di svolgimento della				Vedasi obiettivo n. 4

disposizioni contrattuali nazionali che verranno recepite nel contratto decentrato 2023/2025	prestazione lavorativa nelle PA				
Obiettivo 7 Partecipazione attiva del personale					Coinvolgimento del personale dipendente per la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati per un adeguato aggiornamento

Per una più attenta disamina si rinvia al link seguente: <https://www.comune.sciolze.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general>

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana. L'aggiornamento del Piano intende:

- consolidare l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati;
- introdurre alcuni elementi di novità connessi all'attuazione PNRR e alla vigilanza sugli obblighi di trasformazione digitale della PA.

La strategia del Piano è volta a:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Alcuni principi guida del Piano sono:

- cloud come prima opzione: le pubbliche Amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;

- i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

N.	MISURA P.N.R.R.	CUP
1	M1C1 - INVESTIMENTO 1.2 "INVESTIMENTO 1.2. ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI - COMUNI"	A) CUP H91C22000400006
2	M1C1 - INVESTIMENTO 1.3.1. "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI"	A) CUP H51F22008310006
3	M1C1 - INVESTIMENTO 1.4.1. "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI"	A) CUP H91F22000480006
4	M1C1 - INVESTIMENTO 1.4.3. "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA"	A) CUP H91F22000800006
5	M1C1 - INVESTIMENTO 1.4.5. "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI"	A) CUP H51F22008310006
6	M1C1 - INVESTIMENTO 1.3.1. PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI	A) CUP H51F22008310006

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	1° ANNO 2023	2° ANNO 2024	3° ANNO 2025
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	3	6	6	6
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	3	4	5	5
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	14/40	40/40	40/40	40/40
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	100%	100%	100%	100%
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	Si presenze assenze	TUTTO	TUTTO	TUTTO
Atti firmati con firma digitale/totale atti protocollati in uscita	25%	30%	30%	30%
PC portatili	5	6	6	6
% PC portatili sul totale dei dipendenti	100%	100%	100%	100%
Smartphone	0	1	1	1

Dipendenti abilitati alla connessione via VPN o altro sistema di collegamento	5	6	6	6
Dipendenti con firma digitale	5	6	6	6

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Nell'anno 2023 si prevede l'assunzione di 1 istruttore tecnico a tempo indeterminato e parziale (procedura avviata nel 2022) e di 1 funzionario amministrativo-contabile mediante una progressione tra aree;

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (**Allegato 3**) contenuto nella nota di aggiornamento al Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale 33 del 27/12/2022 di cui al link:

<https://www.comune.sciolze.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale>

In data 23/11/2022 giusto verbale Prot. Com.le n. 4621 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Si procederà ad attivare corsi di formazione nei diversi ambiti operativi

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del presente piano verrà effettuato secondo la seguente tabella:

Piano della performance	Almeno una volta nell'anno in fase di approvazione dello stato dei programmi
Prevenzione della corruzione	In base alla tabella a pag. 20 ed in fase di approvazione della relazione sulla prevenzione della corruzione
Trasparenza	Si rimanda al monitoraggio effettuato dal Nucleo di valutazione e nel corso dell'anno da parte del Responsabile della trasparenza in base alle previsioni vigenti
Attuazione del PNRR	In base alle scadenze indicate nei bandi PNRR sulla transizione digitale