



COMUNE DI PRALORMO
Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O.

Semplificato

2024 – 2026

*(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)*

SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO 1.1 Analisi del contesto esterno 1.2 Analisi del contesto interno 1.2.1 Organigramma dell'Ente 1.2.2 La mappatura dei processi
SEZIONE 2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 2.1 Valore pubblico 2.2 Performance 2.2.1 Piano Azioni Positive 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
SEZIONE 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 3.1 Struttura Organizzativa 3.1.1 Miglioramento della salute digitale 3.2 Organizzazione del lavoro agile 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale 3.3.1 Formazione del personale
SEZIONE 4	MONITORAGGIO

Allegati:

1 Mappatura processi e catalogo rischi _ Pralormo

2 Analisi dei rischi _ Pralormo

3 Individuazione e programmazione misure _ Pralormo

4 Misure di trasparenza _ Pralormo

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, e s.m.i. 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 s.m.i. 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.

Con comunicato del Presidente dell'ANAC del 10 gennaio 2024 è stato evidenziato che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023.

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 semplificato 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 13/10/2023 e con la relativa Nota di Aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 20/12/2023 e con il Bilancio di Previsione 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 20/12/2023. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022, integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile ed il Piano delle azioni positive.

Denominazione Ente	COMUNE DI PRALORMO
Indirizzo	Via Umberto Primo, n. 16
P.Iva/CF	Codice fiscale: 84502010014 Partita IVA: 02007500016
Sindaco	Mario Moschietto – mandato amministrativo 2019/2024 -
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023	5
Numero abitanti al 31 dicembre 2023	1895
Telefono	011 9481103
Indirizzo mail/PEC	E-mail: posta@comune.pralormo.to.it PEC: protocollo@pec.comune.pralormo.to.it
Sito internet	http://www.comune.pralormo.to.it/

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Pralormo è il comune più sud orientale della Città Metropolitana di Torino. Il territorio è prevalentemente collinare, e sullo stesso si trova l'invaso del lago della Spina.

Pralormo è molto conosciuto per la manifestazione annuale denominata "Messer Tulipano", in quanto il parco storico del Castello di Pralormo, di proprietà privata, è l'unico parco storico dedicato ai tulipani in Italia.

Sul territorio comunale sono presenti una scuola primaria ed una scuola secondaria di primo grado.

In merito alle caratteristiche strutturali e congiunturali in cui opera l'amministrazione, che possono influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione, si ritiene necessario riportare il seguente stralcio della Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento, relativa all'attività svolta e ai risultati conseguiti nel secondo semestre 2022 dalla Direzione Investigativa Antimafia:

“La perdurante, delicata fase economico e sociale, conseguente alla emergenza pandemica che negli ultimi anni ha riguardato l'intero territorio nazionale, ha determinato anche in Piemonte una certa vulnerabilità sociale e finanziaria. Le ingenti iniezioni di denaro destinate all'Italia dall'Europa, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza varato dal Governo

nazionale, potrebbero costituire un singolare fattore d'attrazione per le organizzazioni criminali operanti in Piemonte e Valle d'Aosta, regioni caratterizzate anche dalla presenza di organizzazioni criminali strutturate, prime fra tutte la 'ndrangheta.... Il semestre in esame non ha documentato significative inversioni di rotta circa l'assetto del variegato contesto criminale della Regione. Dall'attenta lettura dei segnali emersi dall'analisi del macro-fenomeno mafioso negli anni, come già detto, si deve ritenere che la 'ndrangheta, più delle altre consorterie criminali mafiose autoctone, si sia insinuata nel tessuto socio-economico radicandosi e intessendo sempre più consolidati rapporti con la sfera produttivo-economica, nonché preoccupanti sinergie con cellule organizzate di altre matrici criminali. Le attività investigative eseguite negli ultimi anni indicano, in sintesi, che la 'ndrangheta nei territori del Piemonte e della Valle d'Aosta, oltre a esprimere locali e 'ndrine distaccate, strettamente collegati alla Calabria ma dotati d'autonomia operativa, è attiva in più ambiti criminali, con interessi diretti nel traffico di stupefacenti, nelle estorsioni, nell'usura e nel compimento di articolate truffe. Nei settori "apparentemente" leciti, la 'ndrangheta, mediante operazioni di riciclaggio di ingenti capitali, è attiva nel campo dell'edilizia sia pubblica che privata, con particolare interesse alla partecipazione, occulta, nelle grandi opere. Seppur negli ultimi anni seriamente colpita con numerosi arresti e condanne, continua a mantenere inalterato il potere dimostrando grande dinamismo e assoluta capacità di rigenerarsi, permettendo l'affermazione di "leader" nelle nuove generazioni e attuando, talvolta, un modus operandi silente che le consente di penetrare nella realtà socio-economica regionale senza destare particolari attenzioni. Le indagini eseguite nei confronti di formazioni 'ndranghetiste operanti in Piemonte e Valle d'Aosta hanno documentato, infatti, la commistione tra esponenti della criminalità calabrese e rappresentanti dell'imprenditoria locale, nonché il tentativo di coinvolgere rappresentanti delle Amministrazioni locali.

Nella città di Torino, come nella provincia, le attività di polizia giudiziaria svolte e gli importanti esiti giudiziari a queste connesse hanno permesso di individuare l'operatività di più locali di 'ndrangheta...Le principali operazioni che hanno riguardato la 'ndrangheta in Piemonte e Valle d'Aosta: Crimine, Minotauro, Colpo Di Coda, Esilio, San Giorgio, Helving, San Michele, Big Bang, Bardo, Panamera, Cerbero, Carminius - Fenice e, per ultimo, Platinum Dia nei confronti delle strutture di 'ndrangheta operanti nel territorio della provincia di Torino; Albachiara, Federico Barbarossa e Altan nei confronti delle strutture di 'ndrangheta operanti nell'astigiano, basso Piemonte e "provincia Granda"; Altopiemonte nei confronti delle strutture locali di 'ndrangheta del cd. alto Piemonte e Geenna nei confronti del locale di Aosta.

Per quanto riguarda l'area metropolitana, nel Comune di Carmagnola opera un'articolazione di 'ndrangheta riconducibile alle famiglie ARONE, DEFINA e SERRATORE, collegata alla cosca BONAVOTA. Ad Ivrea, un recente provvedimento cautelare emesso dal Tribunale di Torino nei confronti di esponenti della cosca ALVARO di Sinopoli (RC) ha individuato il locale di Ivrea. In provincia, figura il locale di Cuornè emanazione dei locali di Grotteria/RC (specificamente della famiglia BRUZZESE), di Mammola (RC) (i CALLÀ), di Gioiosa Jonica (RC) (con particolare riferimento al gruppo URSINO-SCALI) e di Condofuri (RC) (CASILE-RODA); il locale di Platì a Volpiano attivato dai BARBARO e da alcuni affiliati al cartello TRIMBOLI-MARANDOAGRESTA di Platì (RC) e il locale di Rivoli, espressione delle consorterie di Cirella di Platì (RC) e della 'ndrina ROMEO di San Luca (RC). Si segnalano anche il locale di Gioiosa Jonica a San Giusto Canavese istituito dagli SPAGNOLO-VARACALLI di Ciminà e Cirella di Platì (RC), con elementi delle cosche URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) e RASO-ALBANESE di San Giorgio Morgeto (RC); il locale di Cassari di Nardodipace a Chivasso costituito dai GIOFFRÈSANTAITI e dai SERRAINO di Reggio Calabria e Cardeto (RC), dai PESCE-BELLOCCO di Rosarno (RC) e dai TASSONE di Cassari di Nardodipace (VV); il locale di Gioiosa Jonica a Moncalieri istituito dagli URSINO di Gioiosa Ionica (RC), unitamente ad alcuni affiliati agli URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) e agli AQUINO-COLUCCIO di Marina di Gioiosa Ionica (RC). Infine, risultano attivi il locale di Giaveno (TO) impiantato dai BELLOCCO-PISANO del locale di Rosarno (RC) e da esponenti della famiglia palermitana MAGNIS, il locale di San Mauro Torinese a capo del quale vi è la 'ndrina CREA, riconducibile al sodalizio CREA-SIMONETTI originario di Stilo (RC).

Le altre organizzazioni mafiose di origine siciliana, che dagli anni '90 hanno apparentemente ceduto il passo alle organizzazioni di matrice 'ndranghetista, sembrano rimanere in posizione più defilata sebbene non sia da escludere l'esistenza di patti tra organizzazioni per il conseguimento di interessi criminali comuni.

In relazione alle formazioni criminali di matrice camorristica, si conferma la presenza di soggetti che sono espressione diretta o rappresentano contiguità con i clan di matrice campana. In alcuni casi sono stati riscontrati rapporti e collegamenti tra questi ed esponenti della 'ndrangheta operante in Piemonte.

Per quanto riguarda la criminalità pugliese non sarebbero emersi, allo stato, elementi significativi circa una presenza strutturata nel territorio della regione.

Sul fronte della criminalità straniera, è confermata la presenza di gruppi criminali albanesi sempre più attivi nel settore del narcotraffico i quali hanno documentato ottimi rapporti anche con la criminalità organizzata calabrese soprattutto nel traffico internazionale di cocaina dal Sud America. Le compagini criminali albanesi infatti, tradizionalmente dedicate al traffico di marijuana attraverso la cd. "rotta balcanica", reinvestono i proventi anche nel traffico di cocaina che importano nel territorio nazionale via terra, sfruttando le principali rotte di distribuzione europee e potendo contare su soggetti all'uopo stanziali nel nord Europa in prossimità dei principali porti mercantili (Anversa, Rotterdam e Amburgo) ove, nel tempo, sono riusciti ad infiltrarsi. La criminalità maghrebina è da tempo dedita principalmente al traffico e allo spaccio di stupefacenti, in prevalenza hashish ed ecstasy, confermando la tendenza ad una maggiore integrazione con la criminalità organizzata italiana. Le associazioni di matrice nigeriana ripropongono le caratteristiche delle analoghe realtà criminali nate nella madrepatria, definite cult, che agiscono in modo simile alle mafie italiane, utilizzando stretti legami tra gli associati, metodo intimidatorio, segretezza, omertà, e assoggettamento interno ed esterno, anche mediante l'uso della violenza, la presenza di riti di affiliazione con annesse sanzioni degli adepti in caso di trasgressione delle regole sociali e l'autofinanziamento. Si occupano prevalentemente di traffico di stupefacenti, sfruttamento della prostituzione e truffe a mezzo informatico. La forza criminale di dette consorterie viene scarsamente avvertita dalla popolazione residente perché, di norma, gli atteggiamenti prevaricatori e violenti vengono posti in essere nei confronti di connazionali i quali peraltro difficilmente, per timore di ulteriori ritorsioni, denunciano i torti e i soprusi subiti. La criminalità romena, come già segnalato nelle precedenti relazioni semestrali, si manifesta nel territorio sotto due distinte forme. Gruppi poco strutturati i cui aderenti si occupano, di norma, dei reati predatori in genere dando vita a sacche di microcriminalità che ampliano il senso di insicurezza nella popolazione e sodalizi più complessi ed articolati che, nel tempo, hanno documentato vere e proprie caratteristiche strutturali, simili alle organizzazioni mafiose autoctone, come nel caso della "Brigada". La criminalità cinese presente in Piemonte è dedita principalmente ad attività criminali connesse con la lucrosa gestione dei centri massaggi, quale tradizionale attività di copertura per mascherare con lo schermo lecito dei centri benessere l'attività di prostituzione che viene svolta all'interno. La contraffazione dei marchi e il favoreggiamento dell'immigrazione costituiscono gli ulteriori campi d'intervento dei gruppi criminali cinesi; proprio l'ingresso irregolare nel territorio costituisce l'usuale bacino dal quale trarre forza lavoro a costo irrisorio, per alimentare il mercato dello sfruttamento lavorativo e sessuale di connazionali."

1.2 Analisi del contesto interno

Gli organi del Comune di Pralormo sono: il Consiglio Comunale, la Giunta Comunale ed il Sindaco.

Il Consiglio Comunale è composto dal Sindaco con funzioni di Presidente e n. 10 consiglieri. La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e n. 2 assessori, tutti facenti parte del Consiglio. Il Sindaco ed il Consiglio Comunale sono stati eletti nel maggio 2019.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della Giunta comunale n. 23 del 19/03/2019.

La struttura organizzativa risulta ripartita nelle seguenti Aree:

- Area Servizi Amministrativi
- Area Servizi Economico – Finanziari
- Area Servizi Tecnici
- Area Servizi alla Persona e alle Imprese
- Area Polizia locale
- Area Servizi Generali, Personale, Organizzazione, Partecipate

La struttura organizzativa sopra descritta è articolata in n. 3 aree assegnate a n. 3 Responsabili - dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e di Elevata qualificazione- titolari di posizione di Elevata Qualificazione, n. 1 al Segretario Generale e n. 2 al Sindaco pro tempore.

Le macro- funzioni sono articolate come di seguito descritto:

SERVIZI ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO:

1. SERVIZI ALLA PERSONA E ALLE IMPRESE

- Welfare e servizi al cittadino
- Rapporti con il Consorzio Socio assistenziale
- Servizi a supporto dell'istruzione e assistenza scolastica
- Promozione sportiva e gestione impianti
- Servizi culturali e biblioteca civica
- Promozione del territorio
- Manifestazioni
- Economato
- Rapporti con l'A.S.L.

2. POLIZIA LOCALE

- Vigilanza urbana
- Viabilità
- Sicurezza stradale e del territorio
- Controlli ambientali, edilizi, giudiziari, amministrativi e commerciali
- Notifiche
- Interventi per la protezione civile
- Polizia Amministrativa e pubblica sicurezza

SERVIZI ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SEGRETARIO

SERVIZI GENERALI, PERSONALE, ORGANIZZAZIONE PARTECIPATE.

- Funzioni di indirizzo giuridico amministrativo
- Amministrazione del personale
- Organizzazione
- Sistema di pianificazione e controllo
- Controllo di gestione e altri controlli interni e monitoraggi
- Sistemi di valutazione
- Servizi di supporto in ambito legale

- Controllo degli organismi partecipati

SERVIZI ATTRIBUITI ALLE RESPONSABILITA' DI POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

AREA SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI

- Gestione del Bilancio e dei servizi economico-finanziari
- Gestione dei tributi
- Servizi Assicurativi
- Tesoreria in convenzione
- Commercio

AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI

- Servizi demografici e cimiteriali
- Leva ed Elettorale
- Statistica
- Stato Civile
- Protocollo e archivio
- Organi istituzionali
- Amministrazione

AREA SERVIZI TECNICI

- Pianificazione urbanistica e strumenti urbanistici esecutivi
- Espropri
- Sistema informativo territoriale
- Edilizia residenziale pubblica
- SUE – Sportello unico per l’edilizia
- Vigilanza edilizia e verifiche di conformità- Condonò edilizio
- Tutela del paesaggio
- SUAP
- Ambiente
- Lavori pubblici e servizi territoriali per l’edilizia pubblica e le infrastrutture
- Viabilità e illuminazione pubblica
- Arredo urbano e verde pubblico
- Sicurezza sul lavoro e degli edifici
- Tutela assetto idrogeologico e gestione delle acque
- Patrimonio
- Piano Protezione Civile

Alla data di adozione del presente piano il personale in servizio è il seguente: un segretario comunale in convenzione con il Comune di Moncalieri per una percentuale pari al 20%; n. 3 dipendenti appartenenti all’Area dei Funzionari e dell’Elevata qualificazione - titolari di posizione di Elevata Qualificazione e n. 2 dipendenti appartenenti all’Area degli Istruttori.

Funzioni e compiti della struttura

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l’ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici: dei servizi alla persona e alla comunità; dell'assetto ed utilizzazione del territorio; dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo D.Lgs. n. 267/2000 - TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale di Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del D.L. n. 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali".

Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi; (234)
- progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica.

1.2.2 La 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. È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione.

Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

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

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle undici “Aree di rischio” proposte dal PNA, il presente Piano prevede l’area definita “Altri servizi”. In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi al funzionamento degli organi collegiali, all'accesso agli atti ed all'accesso civico.

Si riporta di seguito l’analisi della distribuzione dei processi mappati (n. 74), tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa (n. 15), fra le Aree di cui è composta la struttura organizzativa dell’Ente.

AREE	NUMERO PROCESSI
POLIZIA LOCALE	6
SERVIZI ALLA PERSONA E ALLE IMPRESE	7
SERVIZI GENERALI, PERSONALE, ORGANIZZAZIONE PARTECIPATE	3
AREA SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI	7
AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI	13
AREA SERVIZI TECNICI	23
TUTTE LE AREE	15

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

AREE DI RISCHIO	NUMERO PROCESSI
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	3
AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	1
CONTRATTI PUBBLICI	10
CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	6
GESTIONE DEI RIFIUTI	3
GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	19
GOVERNO DEL TERRITORIO	5
INCARICHI E NOMINE	1
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	2
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO	9
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO	9
ALTRI SERVIZI	6

L'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 è focalizzato sull'area dei contratti pubblici, in considerazione della nuova disciplina dettata dal D. Lgs. 32 marzo 2023, n. 36, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC.

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 36/2023, fissata al 1 luglio 2023, si è determinata la seguente situazione:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, D.Lgs. n. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1 luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1 luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel D.L. n. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Il D. Lgs. n. 36/2023 ha introdotto ulteriori elementi di novità:

- le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici (artt. 19 e ss. D.Lgs. n. 36/2023), la cui attuazione decorre dal 1 gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure;

- le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63 del D.Lgs. n. 36/2023.

La mappatura dei processi contiene la mappatura dei processi relativi all'area di rischio "Contratti Pubblici", comprendente anche i processi afferenti al PNRR, in considerazione della partecipazione del Comune di Pralormo ai relativi bandi, in quanto i fondi PNRR ottenuti ed attualmente gestiti sono connessi alla realizzazione di piccole opere e/o interventi, come si evince dalla seguente tabella:

riferimenti_descrizione_cup	2023	2024	2025	2026	Scadenza
M1C1I1.2 CUP E41C22000390006 MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI. FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA-NEXTGENERATION EU	31.618,00	15.809,00			31/12/2026
M1C1I1.4 CUP E41F22000370006 MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA USO DEL SITO E SERVIZI AL CITTADINO. FINANZ. DALL'U.E.-N.G.U	53.282,00	26.640,00			31/12/2026
M1C1I1.4 CUP E41F22000980006 ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZ. IDENTITA DIGITALE. FINANZ. DALL'U.E.-N.G.UE	9.330,00	4.670,00			31/12/2026
M1C1-27I1.3.1-CUP E51F22008000006. LE API NELLA PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI T2. FINANZ. DALL'U.E.-NEXT GEN. U.E.	10.172,00				22/02/2024
M2C4I2.2.A CUP E44D22002370006 EFFICIENTAM. ENERGETICO DI COMPLET. CENTRO POLIVALENTE. FINANZ. DALL'U.E. NEXT GEN EU		50.000,00			31/12/2025
M2C4I2.2.A CUP E44D22002360006 REALIZZAZIONE IMPIANTO FOTO VOLTAICO COMPLESSO SCOLASTICO. FINANZ.DALL'U.E. NEXT GEN. UE	50.000,00				31/12/2024

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda all'ALLEGATO 1- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi- del presente Piano.

2.1 Valore Pubblico

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro performance. Infatti, un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (output), grazie ai contributi individuali (input) da parte dei propri dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco.

Ma questa eccellenza sarebbe totalmente sterile laddove l'ente non riuscisse a creare "Valore Pubblico", ossia ad aumentare il benessere reale della collettività amministrata, e non sarebbe comunque riproducibile laddove l'ente non riuscisse a salvaguardare le proprie condizioni di sopravvivenza e sviluppo. Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi senza prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione n. 132/2022 la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco si rimanda al Documento Unico di Programmazione semplificato 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 13/10/2023, ed alla relativa Nota di Aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 20/12/2023, che qui si intendono integralmente richiamati.

2.2 Performance

La "performance" organizzativa e individuale è tesa a rafforzare l'esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione. Infatti tutto il sistema di gestione della performance è finalizzato a misurare la capacità del comune di raggiungere gli obiettivi prefissati secondo una logica coerente con le linee politiche o strategiche declinate all'interno dei documenti programmatici dell'ente. "Misurare la performance" significa, dunque, verificare se si sta seguendo "la rotta" giusta per giungere al traguardo e se le risorse per farlo sono sufficienti e correttamente allocate sia sotto l'aspetto organizzativo 'di gruppo' sia quello individuale di ciascun singolo dipendente.

In questi termini, il Piano delle performance rappresenta uno strumento anche per il cittadino che potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'ente e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento poste in essere, il tutto in un'ottica di rendicontazione "trasparente" in modo da rendere palesi anche gli aspetti di un'Amministrazione di qualità, che altrimenti correrebbero il rischio di passare inosservati.

Pertanto il presente documento, che propone, ai sensi del Decreto Brunetta - D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, il ciclo di gestione delle performance tiene conto:

- dell'attuale sistema degli strumenti di programmazione finanziari dell'ente. - DUP, Bilancio di Previsione, PEG, Performance;
- dell'attuale sistema di valutazione dei responsabili di area e dei dipendenti (riferimento al sistema di valutazione della Performance ed al Regolamento degli uffici e dei servizi);
- dell'attuale assetto organizzativo dell'ente;
- dell'attuale normativa vigente in materia, in particolare: il nuovo sistema contabile di bilancio armonizzato, D. Lgs. 118/2011, il D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, la L. 232/2012 e le delibere ex CIVIT relative al ciclo delle performance, individuate come linee guida per gli enti locali, la normativa sulla trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e ss. mm. ii. le recenti modifiche portate dal D. Lgs. n. 75/2017 e n. 74/2017 nonché il sistema di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Si intende sottolineare però che in un ente di limitate dimensioni, come il Comune di Pralormo, l'attuazione del ciclo delle performance deve, ovviamente, tener conto dell'esiguità del personale, delle risorse economiche e strumentali assegnate, nonché della oggettiva difficoltà per gli operatori di tenersi costantemente in linea con una normativa che, quasi quotidianamente, viene modificata ed integrata, impedendo il formarsi di prassi consolidate; così che già soltanto l'assicurare il costante aggiornamento delle attività e dei procedimenti di ciascun settore alle disposizioni normative costituisce di per sé un obiettivo performante.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

L'ottica di semplificazione dei documenti di programmazione riflette per molti aspetti il principio contabile di programmazione attuativo dell'armonizzazione contabile di cui al D. Lgs. n. 118/2011 e relativo DPCM applicativo, che hanno previsto il DUP quale nuovo documento di programmazione. Il DUP è il principale strumento programmatico dell'ente, che si pone a cascata rispetto alle linee programmatiche di mandato, e che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Al DUP si rimanda per il dettaglio dei programmi e dei progetti dell'amministrazione e della loro coerenza con il programma di mandato.

Il presente documento individua nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'insieme dei seguenti documenti: Linee Programmatiche di Mandato, Documento Unico di Programmazione, P.E.G. semplificato e Piano degli Obiettivi con gli indicatori di performance,

come meglio di seguito descritti, soddisfacendo nel loro complesso ai principi sopra accennati, costituisce la Performance del Comune di Pralormo.

I DOCUMENTI DELLA PERFORMANCE

- Linee Programmatiche di Mandato 2019/2024, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 11/06/2019.

Documento contenente gli indirizzi generali di governo, nonché le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato politico-amministrativo.

- Documento Unico di Programmazione semplificato 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 13/10/2023 e Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024/2026 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale 34 del 20/12/2023.

Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il Dup è redatto su base triennale e contiene una sezione strategica nella quale viene illustrata la situazione socio-economica e politica dell'amministrazione nonché il programma di mandato con la relativa programmazione e la sezione operativa contenente su base triennale la realizzazione di detto programma e, tra gli altri, il programma triennale delle opere pubbliche, il piano valorizzazione e alienazioni immobiliari, sempre su base triennale.

- P.E.G. Semplificato (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 1 in data 04/01/2024).

Sebbene ai sensi dell'art. 169, comma 3 D. Lgs.267/2000, l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) sia facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, il Comune di Pralormo ha adottato un piano di assegnazione delle risorse finanziarie ai Responsabili di servizio, definito conformemente al Bilancio di previsione 2024/2026 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 35 del 20/12/2023.

- Piano Dettagliato degli Obiettivi - Anno 2024 (PDO) - (approvato con deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del presente PIAO 2024/2026).

Documento gestionale che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione, individuandoli nell'Ente previa condivisione con ciascun responsabile di servizio, sia in riferimento ad obiettivi di carattere strategico, sia ad obiettivi propri della singola area e ponendo per ciascun dipendente comunale il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

Organi di valutazione delle performance:

La misurazione e valutazione della performance individuale del Personale Responsabile di P.O. è attribuita al Nucleo di Valutazione.

La misurazione e valutazione della performance individuale del Personale dipendente è invece svolta dal Sindaco in quanto Responsabile dei servizi di appartenenza.

Indicatori di valutazione:

Si rimanda al Sistema di valutazione delle Performance e del raggiungimento degli obiettivi approvato tramite deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 31 luglio 2017.

Si evidenzia che le Performance sono collegate ed integrate con le misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Ciascun dipendente è tenuto a rispettarle unitamente al Codice di comportamento dell'Ente.

In particolare, in sede di valutazione:

- dovrà essere considerata l'osservanza degli obblighi di pubblicazione e l'implementazione del sito istituzionale dell'Ente in riferimento alla Sezione "Amministrazione Trasparente", per il settore di propria competenza, quale canale imprescindibile ai fini della prevenzione di fenomeni di corruzione, come risulta dalla sezione 2.3 denominata "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente piano;

- sarà valutato il senso di collaborazione profuso dai Responsabili di Servizio nei confronti del Responsabile dell'Area Finanziaria, in considerazione della ratio del sistema contabile armonizzato che implica una responsabilizzazione collettiva della macchina amministrativa con il coinvolgimento di tutti i responsabili di servizio, sia nella formazione del bilancio che nell'accertamento dei residui;

- sarà valutato il senso di collaborazione per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000 e dalla Legge n. 213/2012.

Particolare riguardo dovrà essere riservato alle politiche ed alle scelte strategiche per il 2024 e per gli anni successivi, che sono e saranno fortemente caratterizzate e condizionate dal PNRR e dai bandi che le amministrazioni centrali pubblicano in attuazione delle misure di intervento previste a livello europeo e che ricadono sugli enti locali per quanto riguarda le scelte di investimento sul territorio.

INCLUSIONE E ACCESSIBILITA'

In ottemperanza al Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, nel corso del triennio 2024/2026, questo Ente porrà in essere azioni finalizzate a garantire l'accessibilità fisica e la fruibilità dei servizi pubblici compresi i servizi elettronici e di emergenza, da parte delle persone con disabilità tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

Si individuano preliminarmente, quali azioni specifiche da porre in essere nel periodo di riferimento, le seguenti azioni:

- Interventi di formazione specifici sull'argomento coinvolgendo tutti i dipendenti dell'ente.
- Ricognizione nel periodo di riferimento, con carattere di priorità, dei seguenti documenti pubblicati nel sito istituzionale, al fine di consentirne la lettura e la comprensione e, conseguentemente, l'inclusione di tutti i cittadini: statuto comunale, regolamenti comunali.
- Carta dei Servizi: inserimento nei documenti di gara delle prossime procedure di affidamento, relativamente ai servizi scolastici, dell'obbligo di indicare i livelli di qualità del servizio erogato relativamente all'effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità. Si effettueranno azioni per garantire l'accessibilità fisica e la fruibilità dei servizi pubblici compresi i servizi elettronici e di emergenza, da parte delle persone con disabilità tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

In considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero esiguo del personale in servizio, si ritiene che, per applicare le previsioni di cui al comma 2 bis dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, questo Ente si riserva di valutare la possibilità di ricorrere a forme di gestione associata, anche tenuto conto dell'assenza di personale con esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.

PERFORMANCE INDIVIDUALE
SCHEDE ATTIVITA' ED OBIETTIVI GESTIONALI 2024

UNITA' OPERATIVA N. 1

SERVIZI ALLA PERSONA E ALLE IMPRESE

RESPONSABILE: Sindaco pro – tempore

Personale di supporto: Maria Angela Baravalle

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2024

a) ATTIVITÀ:

Proposte deliberazioni di G.C. e di C.C. per le materie di propria competenza - Determinazioni relative al servizio -Provvedimenti di liquidazione

Atti di programmazione

Rapporti con gli utenti

Contratti relativi all'area

Contatti con gruppi e associazioni

Gestione erogazione dei contributi alle associazioni per l'organizzazione di manifestazioni culturali, ricreative, sportive in base alle indicazioni della Giunta Comunale

Gestione amministrativa servizi convenzionati in riferimento ai servizi sociali

Statistiche spesa sociale

Emissione CIE

Rapporti con il Consorzio Chierese per i servizi sociali CSACC

Assegno di inclusione– accertamenti anagrafici

Gestione servizi scolastici:

servizio di mensa scolastica in relazione alla gestione delle richieste degli utenti e pagamenti buono pasto e dei rapporti con la ditta appaltatrice del servizio

servizio di pre e dopo scuola in relazione alla gestione delle richieste degli utenti, pagamenti e dei rapporti con la ditta appaltatrice del servizio

Contributi alle famiglie per il pagamento delle spese di asili nido

Predisposizione e rendicontazione contributi regionali per la Scuola Materna

Convenzione con la Scuola Materna Carlo Morbelli

Contributi per l'Estate Ragazzi

Servizio prelievi del sangue: prenotazione esami e consegna referti

Convenzione tra ASL TO5, Comune di Pralormo e Casa di riposo per la gestione di attività amministrative e sanitarie

Predisposizione programmazione e gestione manifestazioni culturali, ricreative, sportive, fiere: gestione amministrativa delle manifestazioni previste nel calendario fieristico del Comune di Pralormo annualmente approvato dalla Giunta Comunale

Gestione Biblioteca Civica: rapporti con lo SBAM, progetto Nati per Leggere, acquisto libri, statistiche Economato

Implementazione generale del sito istituzionale dell'Ente, in particolare, per la sezione "Amministrazione Trasparente"

Aggiornamento sito istituzionale comunale per i procedimenti di competenza

b) OBIETTIVI 2024:

N. OBIETTIVO	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESI
1	Gestione dei contributi ad enti ed associazioni	20
2	Biblioteca comunale. Gestione organizzativa del servizio, anche in rapporto con il sistema SBAM	15
3	Gestione manifestazioni comunali	25
4	Gestione servizi sociali convenzionati con il CSACC	15
5	Assegno di inclusione e verifica dei requisiti anagrafici	20
6	Aggiornamento Trasparenza e Anticorruzione	5
TOTALE		100

UNITA' OPERATIVA N. 2
SERVIZI FINANZIARI
RESPONSABILE: Maurilio Lanaro

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2024

a) ATTIVITA':

Proposte deliberazioni di C.C. e di G.C. di propria competenza
Determinazioni relative al servizio
Emissione ordinanze di competenza
Predisposizione riparti tra Comuni in caso di servizi gestiti in forma associata
Piani economico-finanziari
Bilancio Preventivo e nuova contabilità
D.U.P.
Variazioni di bilancio ed Assestamento generale di bilancio
Equilibri di bilancio
Monitoraggio periodico e orientamento dell'attività dei servizi finalizzata al rispetto del "pareggio di bilancio" attraverso:
 pianificazione e monitoraggio costante dell'andamento della spesa e dell'entrata
 gestione scadenziario dei pagamenti delle spese in conto capitale che tenga conto dei termini contrattuali
Verifiche di cassa
Riaccertamento residui
Rendiconto di gestione
Gestione impegni e accertamenti
Atti di liquidazioni
Mandati di pagamento
Ordinativi di incasso
Gestione Fatturazione elettronica
Gestione incassi: PagoPA
Gestione IVA
Gestione mutui e altri prestiti
Servizio tesoreria
Gestione economica e timbrature dipendenti
Adempimenti fiscali relativi al personale - Certificazione unica - 770 – Uniemens Dichiarazioni quale sostituto d'imposta
Riscossione tributi
Statistiche Per la PA
Statistiche varie di competenza dell'area Gestione tributi locali ed entrate patrimoniali
Predisposizione regolamenti su tributi ed entrate patrimoniali
Predisposizione avvisi di accertamento e liquidazione
Predisposizione ruoli di competenza
Tributi – ruoli – ruoli suppletivi: IUC (IMU – TARI – TASI)
Sgravi e rimborsi
Aggiornamento tributi e gestione tributi comunali
Pubblicità e Pubbliche affissioni
Parifiche conti agenti contabili
Contratti relativi al servizio di competenza
Richiesta DURC e CIG

Liquidazione fatture di propria competenza
 Statistiche di competenza dell'Ufficio Tributi
 Gestione utenze (gas, energia elettrica, telefono)
 Incombenze connesse pratiche commercio
 Pubblicazione ed implementazione dei dati rilevanti ai fini dell'Amministrazione trasparente

b) OBIETTIVI 2024:

N. OBIETTIVO	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO
1	Predisposizione schema Dup 2025/2027	15
2	Predisposizione schema bilancio di previsione, variazioni e rendiconto di gestione.	15
3	Preparazione schema equilibri. Approvazione assestamento.	15
4	Collaborazione e supporto agli organi politici, al Segretario comunale e agli uffici.	5
5	Servizio Tributi: aggiornamento/implementazione regolamento e gestione TARI Puntuale con recepimento provvedimenti ARERA. Rapporti con l'utenza.	15
6	Collaborazione e supporto agli organi politici e responsabili interessati per l'adesione ai bandi PNRR. Gestione contabile speciale dei fondi assegnati.	10
7	Accertamenti/evasione fiscale IMU, verifiche e controlli. Coordinamento e gestione del servizio di recupero fiscale. Rapporti con l'utenza.	10
8	Aggiornamento Trasparenza ed Anticorruzione.	5
9	Predisposizione ed invio certificazioni utilizzo fondi aggiuntivi e obiettivi di servizio sociale, asili nido e trasporto disabili per l'anno 2023.	10
TOTALE		100

UNITA' OPERATIVA N. 3
SERVIZI TECNICI
RESPONSABILE: Rossella Falletti

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2024

a) ATTIVITÀ:

Determinazioni relative al servizio - Proposte deliberazioni di G.C. di propria competenza
Proposte deliberazioni di C.C. di propria competenza - Emissione ordinanze di competenza
Realizzazione opere pubbliche: il servizio ha l'obiettivo di avviare e realizzare le opere pubbliche previste nel DUP, nell'elenco annuale dei lavori e nel bilancio di previsione 2024/2026, oltre che portare a termine quelle già avviate negli anni precedenti, nonché predisporre i procedimenti necessari per la realizzazione degli interventi previsti tra le spese di investimento.

Gestione pratiche edilizie - Incombenze connesse pratiche edilizie, permessi di costruire, Istruttoria piani attuativi, ecc. - Certificazioni di destinazione urbanistica- Certificati idoneità alloggiativa

Archiviazione atti - Sopralluoghi vari - Abusivismo edilizio - Vigilanza edilizia

Protezione civile

Rapporti con consulenti/enti

Gestione statistiche di competenza

Adempimenti SCIA-DIA

Convenzioni urbanistiche

Espletamento gare e altre pratiche inerenti la fornitura di beni e servizi di competenza

Esperimento gare d'appalto

Validazione progetti

Progettazione, direzione lavori e collaudi

Espropri

Vincoli ambientali: istruttoria pratiche e rilascio autorizzazioni

Vincoli Idrogeologici: istruttoria pratiche

Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale

Gestione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale (affitti, cessioni, alienazioni, concessione in uso ecc.)

Manutenzione strade e giardini e patrimonio - Pulizia strade

Contratti - Convenzioni

Relazioni, perizie, verbali, stime di competenza dell'ufficio

Piano triennale ed elenco annuale opere pubbliche

Lavori di somma urgenza

Responsabile unico del procedimento

Liquidazione fatture di propria competenza

Richiesta CUP, CIG e DURC

SUAP - Sportello Unico Attività Produttive

Gestione e controllo attività commerciali, artigianali e agricole, rilascio autorizzazioni e licenze
Accertamenti
Pubblicazione ed implementazione dei dati rilevanti ai fini dell'Amministrazione trasparente

b) OBIETTIVI 2024:

N. Obiettivo	Descrizione dell'obiettivo	PESI
1	Candidature in forma singola, aggregata a o partenariale per la partecipazione a bandi di contribuzione e finanziamenti a valere su risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Fondi strutturali, per la Transazione Digitale o di altra natura. Gestione dei rapporti con le altre PA. Contributi regionali e non.	30
2	PA DIGITALE - Implementazione servizi digitali	25
3	Alienazioni e acquisizioni casa canonica Santuario della Spina, lotto/i pec via Quattro Venti	15
4	Valutazione tecnica realizzazione nido e/o ampliamento mensa scolastica	15
5	Collaborazione con gli altri uffici (in particolare con l'ufficio di Polizia Locale e Economico – Finanziario) e con il Segretario comunale	5
6	Aggiornamento Trasparenza e Anticorruzione	5
7	Gestione emergenze e calamità.	5
TOTALE		100

UNITA' OPERATIVA N. 4
SERVIZI AMMINISTRATIVI
RESPONSABILE: Domenica Oddenino (sino al 11/02/2024)

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2024

a) ATTIVITÀ:

Proposte deliberazioni di C.C. di propria competenza - Proposte deliberazioni di G.C. di propria competenza - Determinazioni relative al servizio

Predisposizione ordini del giorno Consigli e giunte comunali, pubblicazione all'albo pretorio

Predisposizione verbali deliberazioni di Consiglio e Giunta comunale

Supporto alle attività di segreteria, tenuta registri delibere e inserimenti proposte deliberazioni e determinazioni

Ausilio e supporto all'attività del Segretario Comunale

Atti stato civile (nascita – matrimonio - morte- cittadinanza -pubblicazioni)

Atti stato civile particolari (cambio nome, cognome, riconoscimento filiazione)

Altri atti (certificazioni, vidimazioni, registrazioni)

Separazioni davanti all'Ufficiale di Stato Civile

Carte d'identità

Gestione della "carta d'identità elettronica" (C.I.E.)

Tenuta e aggiornamento AIRE

Gestione A.N.P.R.

Tenuta anagrafe e statistiche abitanti

Cambio professione/titolo di studio - cambio via

Pratiche migratorie

Attestazione di soggiorno comunitari

Certificati ed atti diversi

Dichiarazioni sostitutive atto di notorietà

Leva militare

Aggiornamento albo scrutatori

Aggiornamento albo presidenti di seggio

Giudici popolari

Aggiornamento e revisione liste elettorali generali – sezionali

Attività connesse ad elezioni

Concessioni cimiteriali

Gestione servizi cimiteriali (in collaborazione con l'Ufficio Tecnico)- Inumazioni – Esumazioni ordinarie e straordinarie – Tumulazioni Permessi seppellimento

Pratiche trasporto salme

Gestione del Protocollo informatico

Gestione Ufficio Relazioni con il Pubblico

Pubblicazione ed implementazione dei dati rilevanti ai fini dell'Amministrazione trasparente

b) OBIETTIVI 2024:

N. Obiettivo	Descrizione dell'obiettivo	PESI
1	Elezioni Europee, regionali e comunali. Predisposizione atti e gestione organizzativa	25
2	Insediamento organi istituzionali a seguito delle elezioni comunali	15
3	Gestione ANPR -	20
4	Gestione servizi di stato civile, anagrafe, elettorale e leva militare	25
5	Integrazione in ANPR delle liste elettorali e loro dematerializzazione	10
6	Aggiornamento Trasparenza e Anticorruzione	5
TOTALE		100

UNITA' OPERATIVA N. 5

POLIZIA LOCALE

RESPONSABILE: Sindaco pro – tempore

Personale di supporto: Franca CUCCO

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2024

a) ATTIVITÀ:

Determinazioni relative al servizio -Proposte deliberazioni di G.C. e CC di propria competenza -Emissione ordinanze di competenza

Notificazioni atti

Sopralluoghi territorio comunale

Viabilità

Presidio stradale davanti all'istituto scolastico comunale durante l'entrata/uscita alunni

Presidio stradale e del territorio in occasione di manifestazioni culturali, ricreative, fiere

Gestione pratiche contrassegno invalidi

Violazioni del Codice della Strada e ruoli

Espletamento delle funzioni di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza.

Attività di vigilanza per il rispetto delle norme in materia ambientale, edilizia e commercio in collaborazione con gli altri uffici comunali, gestione delle contravvenzioni e dell'eventuale contenzioso

Attività e procedure amministrative di accertamento, verifica e controllo in collaborazione con gli altri uffici comunali.

Attività e procedure amministrative nei procedimenti affidati alla polizia locale per occupazione suolo pubblico, ordinanze stradali, verifiche residenze, licenze di pubblica sicurezza

Licenze spettacoli viaggianti

Istruttoria pratiche accessi carrabili

Istruttoria ordinanze nelle materie di competenza, verifica ottemperanza e pagamento sanzioni relative

Interventi su segnalazione di privati cittadini o altri organi pubblici per accertare violazioni di legge e regolamenti

Segnalazione di danneggiamenti ed inconvenienti sulle strade e pertinenze di proprietà comunale

Rilascio autorizzazioni polizia amministrativa

Rilascio autorizzazioni connesse alla circolazione stradale

Ricezione denunce infortuni sul lavoro

Gestione fenomeni di randagismo e Anagrafe Canina

Sinistri stradali

Mercato settimanale

Controllo delle telecamere di videosorveglianza per atti vari (vandalismo, danneggiamenti, sinistri stradali, furti, ricerche veicoli e persone), sia per indagini interne al comune di Pralormo che in collaborazione con altre forze di polizia.

b) OBIETTIVI 2024:

N. Obiettivo	Descrizione dell'obiettivo	PESI
1	Attività di notificazione (Indicatore specifico: n. notifiche effettuate entro il 31/12)	10
2	Verifiche residenze (Indicatore specifico: n. verifiche effettuate entro il 31/12)	10
3	Controlli ambientali ed edilizi (Indicatore specifico: n. verifiche effettuate entro il 31/12)	20
4	Verbali violazioni C.d.S. (Indicatore specifico: n. verifiche effettuate entro il 31/12)	20
5	Gestione rilevazione infrazioni impianto semaforico videosorvegliato. (Indicatore specifico: n. verifiche effettuate entro il 31/12)	20
6	Accertamenti su patenti di guida conducenti e documentazione veicoli a seguito delle infrazioni dell'art. 146 comma 3 C.D.S (Indicatore specifico: n. verifiche effettuate entro il 31/12)	5
7	Attività di pre -ruolo ed iscrizione a ruolo violazioni al codice della Strada (Indicatore specifico: n. lettere e n. iscrizioni effettuate entro il 31/12)	10
8	Aggiornamento Trasparenza e Anticorruzione	5
TOTALE		100

UNITA' OPERATIVA N. 6

Servizi Generali, Personale, Organizzazione, Partecipate

RESPONSABILE: Segretario Comunale

a) ATTIVITA'

Predisposizione e gestione del PIAO

Trasmissione dati Perla PA per incarichi e consulenze, permessi L. 104/1992

Atti di programmazione in materia di personale

Gestione giuridica del personale

Assunzioni

Regolamento degli uffici e dei servizi: implementazioni

Predisposizione del Fondo per la produttività individuale e collettiva

Revisione della Macrostruttura e delle competenze dei servizi

Elaborazione e trasmissione Conto Annuale e Relazione al Conto Annuale

Revisione annuale e rilevazione delle società partecipate

Supporto alle attività amministrative

Coordinamento procedure elettorali

Assistenza organi istituzionali

Coordinamento e supporto giuridico alla struttura burocratica

b) OBIETTIVI 2024 :

N. Obiettivo	Descrizione dell'obiettivo	PESI
1	Definizione del PIAO	25
2	Elaborazione e trasmissione Conto Annuale e Relazione al Conto Annuale	30
3	Rilevazione Organismi partecipati e censimento annuale delle partecipazioni (MEF)	20
4	Contrattazione collettiva: costituzione del fondo e ripartizione	25
Totale		100

2.2.1 Piano delle azioni positive

Il Piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'art. 47 della Legge 17 maggio 1999, n. 144", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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 di 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 – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

In particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbia potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggiore intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il presente piano 2024/2026 sarà pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito web istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni in ordine ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da

poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

A tal fine si elabora il presente Piano triennale di azioni positive, mediante conferma del piano 2023/2025, in quanto non si sono rilevati elementi atti a modificarne il contenuto.

Riferimenti normativi:

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art.15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D. Lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5 ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D. Lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246 ";
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni locali;
- le Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche Amministrazioni" adottate con riferimento ai contenuti dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022.

§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§

L'organizzazione del Comune di Pralormo consta della presenza femminile di n. 4 unità di personale sulle n. 5 unità di personale in servizio. In ogni caso, si pone la necessità, nell'ambito nella gestione del personale, di attivare gli strumenti adeguati a promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

La dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

Aree	Dipendenti maschi	Dipendenti femmine	quota Dip. Femmine/ Dip. Totali per categoria
Istruttori	0	2	100%

Funzionari e E.Q.	1	2	66,66%
Totale	1	4	80 %

Situazione attuale del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Lavoratori	AREA FUNZIONARI E.Q.	AREA EISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA OPERATORI	Tot.
Uomini	1	0	0	0	1
Donne	2	2	0	0	4
Tot.	3	2	0	0	5

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Posizione di elevata Qualificazione", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori	AREA FUNZIONARI E.Q.	AREA EISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA OPERATORI	Tot.
Uomini	1	0	0	0	1
Donne	2	0	0	0	2
Tot.	3	0	0	0	3

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Si dà atto inoltre che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Si adottano, inoltre, se richieste le modalità organizzative idonee a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Assunzioni ed assegnazione del posto

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.

In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non

discriminatori delle naturali differenze di genere.

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base al vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pralormo valorizza attitudini e capacità personali.

Obiettivi del Piano

Il presente aggiornamento del piano triennale delle azioni positive mira a perseguire, con continuità, i seguenti obiettivi:

- 1) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto-rappresentate;
- 3) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 4) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Progetti ed azioni positive da attivare

La programmazione del presente piano è finalizzata a valorizzare le attività sotto dettagliate:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali.

Finalità strategiche:

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1:

I percorsi formativi dovranno essere organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici presenti.

Azione positiva 2:

Predisporre riunioni del personale al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una

soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo assenze prolungate, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito web istituzionale del Comune.

<p>Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza</p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è la Dr.ssa Stefania Truscia nominata con decreto del Sindaco n. 2 del 09/01/2020, che assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D. Lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D. Lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge n. 190/2012, come modificata ed integrata dal D. Lgs. n. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive</p>
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - <u>in materia di whistleblowing:</u> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. - <u>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC. - <u>in materia di AUSA:</u> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. 	<p>modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RSA)</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante è l'Arch. Rossella Falletti, nominato con decreto del Sindaco n. 1 del 18/01/2024, il quale cura l'inserimento e l'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.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare.</p>
<p>Titolari di Posizione di Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di</p>	<p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni</p>

	<p>prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	<p>previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>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.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito</p>	

	al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di valutazione (OIV/NV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio.</p> <p>Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.</p> <p>Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D.Lgs. n. 33 del 2013).</p>

	<p>Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001).</p> <p>Verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>Verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>Verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>Riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio dei Revisori dei conti	<p>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.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

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 Pralormo, 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.

La valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nel corso della quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)". Tale "macro-fase" si compone di tre sub-fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

Identificazione

Nella fase di identificazione degli "eventi rischiosi" l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Secondo l'ANAC, "questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione".

Il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, "mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi".

Per individuare gli "eventi rischiosi" è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli.

L'oggetto di analisi: è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Dopo la "mappatura", l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun processo.

Il RPCT ha coordinato i responsabili dell'ente delle ripartizioni organizzative.

Identificazione dei rischi: Una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati.

Per ciascun processo deve essere individuato almeno un evento rischioso.

I Responsabili dei servizi, coordinati dal RPCT, hanno elaborato e condiviso un catalogo dei rischi principali, di cui all'**allegato 1** al presente piano. Per ciascun processo è indicato il rischio più grave.

3.2 L'analisi del rischio

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

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

Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare).

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro.

L'Autorità propone i seguenti esempi:

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

Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi.

Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti:

- scegliere l'approccio valutativo;
- individuare i criteri di valutazione;
- rilevare i dati e le informazioni;
- formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Approccio valutativo

Per la stima dell'esposizione ai rischi, si è utilizzato un approccio qualitativo.

Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

In forza del principio di "gradualità", tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

- **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nell'**Allegato 2** al presente piano, denominato "**Analisi dei rischi**".

Misurazione del rischio

Come da PNA, 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	Sigla corrispondente
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio medio	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

I risultati della misurazione sono riportati nell'**Allegato 2**, denominato "**Analisi dei rischi**". Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi. Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazione esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") del suddetto allegato.

3.3 La ponderazione

La ponderazione del rischio è l'ultimo step della macro-fase di valutazione del rischio.

Il fine della ponderazione è di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione" (Allegato n. 1, Par. 4.3, pag. 31).

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

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

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

"La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

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

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

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

3.4 Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Le misure possono essere classificate in "generali" e "specifiche".

Misure generali: misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Misure specifiche: sono misure agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Il trattamento del rischio:

- è il processo in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta;
- si programmano le modalità della loro attuazione.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio			
	Rischio Molto Alto o Altissimo	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso o Molto Basso
1. acquisizione e gestione del personale		2		1
2. affari legali e contenzioso			1	
3. contratti pubblici	4	4	2	
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni		6		
5. gestione dei rifiuti		3		
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		2	13	4
7. governo del territorio	3			2
8. incarichi e nomine		1		

9. pianificazione urbanistica	2			
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato		2	3	4
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.			1	8
Altri servizi			2	4
Totale complessivo	9	20	22	23

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio			
	Rischio Molto Alto o Altissimo	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso o Molto Basso
POLIZIA LOCALE		5		1
SERVIZI ALLA PERSONA E ALLE IMPRESE		1	2	4
SERVIZI GENERALI, PERSONALE, ORGANIZZAZIONE PARTECIPATE		2		1
AREA SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI		3		4
AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI		1	2	10
AREA SERVIZI TECNICI	5	3	14	1

TUTTE LE AREE	4	5	4	2
Totale complessivo	9	20	22	23

Si rimanda all'**Allegato 2** del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

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.

Individuazione delle misure

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quello di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a tali rischi.

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

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

L'individuazione delle misure non deve essere astratta e generica. L'indicazione della mera categoria della misura non può, in alcun modo, assolvere al compito di individuare la misura (sia essa generale o specifica) che si intende attuare. E' necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l'amministrazione ha individuato ed intende attuare. Le misure suggerite dal PNA possono essere sia di tipo "generale" che di tipo "specifico".

In questa fase, i Responsabili titolari di posizione di Elevata Qualificazione, coordinati dal RPCT, secondo il PNA, hanno individuato misure generali e misure specifiche.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nell' **Allegato 3** al presente piano, denominato "**Individuazione e programmazione delle misure**". Le misure sono elencate e descritte nella colonna E delle suddette schede. Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione.

Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- fasi o modalità di attuazione della misura: laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi: la misura deve essere scadenziata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura: in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- indicatori di monitoraggio e valori attesi: al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

In questa fase, i Responsabili titolari di posizione di Elevata Qualificazione, coordinati dal RPCT, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nelle schede allegate denominate "**Individuazione e programmazione delle misure**" - **Allegato 3**), hanno provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesime, fissando anche le modalità di attuazione. Il tutto è descritto per ciascun oggetto di analisi nella colonna F ("Programmazione delle misure") delle suddette schede alle quali si rinvia.

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

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI E DI REALIZZAZIONE
<p>Accesso civico semplice</p> <p>Accesso civico generalizzato</p>	<p>1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del</p>	<p>Per tutta la validità del presente Piano</p>	<p>RPCT</p>	<p>Registro delle richieste di accesso civico pervenute</p>

Accesso documentale	rispetto degli obblighi di legge			
Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Pralormo (approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 71 in data 16/12/2021)	1. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 30.06.2024	RPCT	Tutti i dipendenti
	2. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15.12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
	3. Verifica adeguatezza del Codice di comportamento approvato alle modifiche intercorse nel 2023 al DPR 62/2013	Entro il 30.06.2024	RPCT	Aggiornamento Si/No
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/ N. Dipendenti N. Controlli/ N. Dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei Responsabili al RPCT di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/ N. Responsabili N. Controlli/N. Responsabili
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/ N. dipendenti

	gratuito senza la preventiva autorizzazione			N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/ N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità a prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento o finale della nomina o del conferimento dell'incarico	N. dichiarazioni/ N. incarichi (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni
Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (Pantouflage)	1. 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	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa

	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			
	2. 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	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. 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.	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)

	165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>)			
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/ N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. 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 fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti

- In merito alla misura generale denominata “Rotazione ordinaria del Personale”, si precisa che la dotazione organica dell’ente è limitata e non consente, di fatto, l’applicazione concreta del criterio della rotazione ordinaria. Si dà atto che non esistono figure professionali perfettamente fungibili all’interno dell’ente.

- In merito alla misura generale denominata Rotazione straordinaria, si stabilisce quanto segue:

Per quanto concerne la rotazione di tipo straordinario è previsto quanto stabilito dal D. Lgs. n.165/2001, art.16, comma 1, lettera l-quater, secondo cui “i dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”. L’ANAC ha adottato la delibera 215 del 26 marzo 2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001», che ha specificato che si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale, utile a garantire che nell’area in cui si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l’immagine di imparzialità dell’amministrazione. L’istituto della rotazione straordinaria trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l’amministrazione, ovvero dipendenti, dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato

o con contratti a tempo determinato.

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

Attraverso il provvedimento di rotazione straordinaria, che deve essere adeguatamente motivato, l'ente stabilisce che con la condotta corruttiva si può pregiudicare l'immagine e l'imparzialità dell'amministrazione e viene quindi di conseguenza individuato il diverso ufficio al quale il dipendente deve essere trasferito; è prevista la possibilità di attribuire un diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione o un trasferimento di sede. L'ANAC specifica inoltre che in caso di obiettiva impossibilità nell'attuare il trasferimento, il dipendente deve essere posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

Secondo quanto previsto nella menzionata delibera 215/2019, sono riportate nel presente piano alcune indicazioni operative e procedurali che possano consentire la migliore applicazione di tale istituto:

- nei casi di provvedimento obbligatorio occorre motivare in primo luogo l'*an* della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato;
- nei casi di rotazione facoltativa, il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono alla rotazione anche con riferimento alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'Ente;
- l'adozione del provvedimento di trasferimento deve essere preceduta dalla comunicazione preventiva dell'avvio di tale procedimento all'interessato concedendo allo stesso un congruo termine, comunque non inferiore a dieci giorni lavorativi, per essere sentito e per presentare difese e memorie scritte;
- il provvedimento deve recare l'informazione circa la possibilità di impugnazione dello stesso;
- la misura del trasferimento deve recare il termine entro il quale perde efficacia. Tale termine, che non può in ogni caso essere superiore a due anni, è stabilito nel provvedimento stesso valutando caso per caso e motivando adeguatamente la durata della misura.

In caso di successivo rinvio a giudizio, per lo stesso fatto trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001.

I provvedimenti motivati di rotazione straordinaria potranno essere disposti, su proposta del RPCT, dal Sindaco per i Responsabili titolari di posizione di Elevata Qualificazione e dai responsabili di titolari di posizione di Elevata Qualificazione per gli altri responsabili di procedimento. In ogni caso, l'amministrazione valuterà l'attivazione di ogni iniziativa utile per assicurare l'attuazione della misura in esame. Qualora la rotazione straordinaria riguardi il Segretario, il soggetto

competente è il Sindaco.

- In merito alle misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower), si stabilisce quanto segue:

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., riscritto dalla legge 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

Il soggetto custode dell'identità del segnalante è il RPCT.

L'ente si è dotato della piattaforma digitale, accessibile dal web, denominata "WhistleblowingPa" che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.

Le segnalazioni anonime sono inviate dall'indirizzo web: <https://www.comune.pralormo.to.it/it-it/whistleblowing>

Le relative istruzioni sono pubblicate in "Amministrazione trasparente", "Altri contenuti", "Prevenzione della corruzione".

Al personale dipendente è stata inoltrata specifica e dettagliata comunicazione, circa le modalità di accesso alla piattaforma.

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 titolari di posizione di Elevata Qualificazione, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza ed il Nucleo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure, i responsabili sono tenuti a collaborare con il RPCT e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

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

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016: “La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

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

Accesso civico e trasparenza

Il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, al comma 1 dell'art. 5, prevede: “L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione” (accesso civico semplice).

Mentre al comma 2, dello stesso art. 5: “Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 (accesso civico generalizzato).

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal D.Lgs. 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento rispetto a quelli da pubblicare in “Amministrazione trasparente”.

L'accesso civico “generalizzato” investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L'accesso civico incontra quale unico limite “la tutela di interessi giuridicamente rilevanti” secondo la disciplina del nuovo art. 5-bis.

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello “di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”.

L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, “non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente”. Chiunque può esercitarlo, “anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato” come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016 (a pagina 28).

Modalità attuative

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.

Nella tabella di cui all'**Allegato 4** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di “Amministrazione trasparente” può avvenire “tempestivamente”, oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

L'aggiornamento di numerosi dati deve avvenire “tempestivamente”.

Il legislatore, però, non ha specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi.

Pertanto, al fine di “rendere oggettivo” il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue:

è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 10 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

Contratti pubblici

L'aggiornamento 2023 al PNA 2022 ha fatto ordine in merito agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che sono disciplinati oggi dall'art. 37 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e nel nuovo Codice dei contratti di cui al D.Lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1 luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici, il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

– che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 33/2013;

– la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del D. Lgs. n. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” con il seguente:

“1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”

– che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del D. Lgs. n. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

– che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1 luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della Legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1 gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale”. La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;
- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Per quanto riguarda la pubblicazione dei contratti la trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime è la seguente:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1 luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1 luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1 gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e segg. e dalle delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

3.1 Struttura Organizzativa

I dipendenti in servizio al 31/12/2023 sono n. 5.

Nell'anno 2019 con deliberazione della Giunta Comunale è stata ridefinita la macrostruttura e sono state riattribuite le funzioni ai dipendenti in servizio nell'ottica di un riassetto organizzativo funzionale. Inoltre, nel corso dell'anno 2019 si è registrato il cambio delle funzioni di Segreteria Comunale dell'ente che è passato nel corso del mese di marzo da ente capofila di una convenzione che comprendeva tre comuni, ma priva di segretario comunale titolare, ad ente convenzionato con la città di Moncalieri che ha assunto la qualifica di capoconvenzione.

L'organigramma del Comune è rappresentato come segue:

AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI	Servizi demografici e cimiteriali - Leva ed Elettorale – Statistica - Stato Civile Protocollo e archivio - Organi istituzionali- Amministrazione	Responsabile
AREA SERVIZI ECONOMICO - FINANZIARI	Gestione del Bilancio e dei servizi economico-finanziari - Gestione dei tributi - Servizi Assicurativi - Tesoreria comunale- Commercio	Responsabile
AREA SERVIZI TECNICI	Pianificazione urbanistica e strumenti urbanistici esecutivi – Espropri - Sistema informativo territoriale - Edilizia residenziale pubblica - SUE (Sportello unico per l'edilizia) - Vigilanza edilizia e verifiche di conformità- Condonò edilizio - Tutela del paesaggio - SUAP – Ambiente - Lavori pubblici e servizi territoriali per l'edilizia pubblica e le infrastrutture - Viabilità e illuminazione pubblica - Arredo urbano e verde pubblico - Sicurezza sul lavoro e degli edifici - Tutela assetto idrogeologico e gestione delle acque – Patrimonio - Piano di protezione civile	Responsabile
SERVIZI ALLA PERSONA E ALLE IMPRESE	Welfare e servizi al cittadino -Rapporti con il Consorzio Socio assistenziale - Servizi a supporto dell'istruzione e assistenza scolastica - Promozione sportiva e gestione impianti - Servizi culturali e biblioteca civica -	Responsabile (Sindaco) e n. 1 unità di personale

	Promozione del territorio - Manifestazioni – Economato - Rapporti con l'ASL	
POLIZIA LOCALE	Vigilanza urbana - Viabilità - Sicurezza stradale e del territorio - Controlli ambientali, edilizi, giudiziari, amministrativi e commerciali – Notifiche - Interventi per la protezione civile - Polizia Amministrativa e pubblica sicurezza	Responsabile (Sindaco) e n. 1 unità di personale
SERVIZI GENERALI, PERSONALE, ORGANIZZAZIONE PARTECIPATE	Funzioni di indirizzo giuridico amministrativo - Amministrazione del personale - Organizzazione - Sistema di pianificazione e controllo - Controllo di gestione e altri controlli interni e monitoraggi - Sistemi di valutazione - Servizi di supporto in ambito legale - Controllo degli organismi partecipati	Responsabile Segretario Comunale

3.1.1 Miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Lo stato attuale risulta il seguente:

In coerenza con le norme del Codice dell'Amministrazione Digitale (Decreto Legislativo 7 marzo 2005 n. 82), questo Ente aderisce al sistema pagoPA implementato dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID).

Il sistema garantisce, a cittadini ed imprese, la sicurezza e l'affidabilità dei pagamenti, una maggiore flessibilità nella scelta delle modalità di versamento e una maggiore trasparenza sui costi di commissione.

Si dà atto, inoltre, che il Comune di Pralormo ha attivato la possibilità di accedere mediante SPID ai seguenti servizi: SUE, SUAP, ANPR, BUONI MENSA SCOLASTICA, ACCESSO ALLA POSIZIONE DEBITORIA SU PAGOPA.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione di Pralormo:

CODICE MISURA PNRR	LINEA DI FINANZIAMENTO PNRR	NOME PROGETTO	IMPORTO DI FINANZIAMENTO	SCADENZA A AVVIO PROGETTO	SCADENZA A FINE PROGETTO	DETTAGLIO PROGETTO
M1 C1 I.1.4.1	PA DIGITALE 2026 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI (APRILE 2022)	SERVIZI SITO WEB COMUNALE 'PACCHETTO CITTADINO INFORMATO' E DEI SERVIZI DIGITALI	€ 79.922,00	avviato in data 08.02.2023 con determinazione n. 10/2023	Completato in data 11.12.2023. IN VERIFICA	Adeguamento SITO WEB Comune (Cittadino Informato) e acquisto di n. 5 servizi digitali (Cittadino Attivo): -richiesta di sepoltura di un defunto; -richiesta di una pubblicazione di matrimonio; -richiesta di iscrizione alla mensa scolastica; -richiesta di permesso per un parcheggio invalidi.
M1 C1 I.1.2	PA DIGITALE 2026 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022)	AGGIORNAMENTO IN SICUREZZA DI APPLICAZIONI IN CLOUD: DEMOGRAFICI (ANAGRAFE, STATO CIVILE, LEVA MILITARE, GIUDICI POPOLARI, ELETTORALE) STATISTICA, PROTOCOLLO, ALBO PRETORIO, CONSERVAZIONE SOSTITUITIVA	€ 47.427,00	avviato in data 28.06.2023 con determinazione n. 76/2023	Entro il 20.09.2024	Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud di n. 9 servizi: demografici / stato civile; demografici / leva militare; demografici / giudici popolari; demografici / elettorale; statistica; protocollo; albo pretorio; conservazione

						sostitutiva.
MI C1 I.1.4.4	PA DIGITALE 2026 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE - SPID CIE - COMUNI (APRILE 2022)	INTEGRAZION E SPID E CIE	€ 14.000,00	avviato in data 30.06.2023 con determinazio ne n. 87/2023	Entro il 24/08/2024	Adozione identità digitale con l'acquisto di 2 servizi: integrazione Spid; integrazione CIE.
MI C.3 I.1.3.1.	PA DIGITALE 2026 PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI - COMUNI (OTTOBRE 2022)	PIATTAFORM A DIGITALE NAZIONALE DATI	€ 10.172,00	avviato in data 11.10.2023 con determinazio ne n. 125/2023	Entro il 07/07/2024	Piattaforma Digitale Nazionale Dati - acquisto di 1 servizi: erogazione API.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Ai sensi dell'art. 63 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

In considerazione dell'esigua dotazione organica, per il Comune di Pralormo, per l'annualità 2024, si rileva che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile possa costituire un pregiudizio o comunque una riduzione della quantità e della qualità dei servizi erogati a favore degli utenti, in quanto per ciascuna area è assegnato un unico dipendente deputato ad erogare servizi all'utenza, a svolgere attività di sportello ed attività da svolgere necessariamente in presenza.

Tale criticità non si ritiene possa essere superata con la rotazione del personale, in considerazione della infungibilità totale o parziale delle prestazioni rese da ciascun dipendente, di cui n. 3 con funzioni di responsabile di servizio.

Infine, si rileva la necessità, prima di avviare la suddetta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni nello svolgimento della prestazione in modalità agile e di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, tenendo in debita considerazione le azioni poste in essere per migliorare la salute digitale del Comune di Pralormo di cui al paragrafo precedente.

Pertanto, in considerazione di quanto prima esposto, si stabilisce di superare le criticità sopra evidenziate, elaborando una specifica disciplina e dotando l'Ente degli strumenti tecnologici e degli apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro agile, entro l'anno 2025.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

ATTUALE QUADRO NORMATIVO:

- art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- Decreto 8/5/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale;
- art. 33 del D.L. n. 34/2019 che ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – in cui sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020;
- la circolare della Presidenza del Consiglio del 13 maggio 2020 contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi;

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Considerato che ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a) del D.P.C.M. la spesa di personale è determinata dagli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (ad oggi 2022).

Tenuto conto che ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera b) le entrate correnti sono determinate dalla media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (ad oggi 2020, 2021, 2022), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2022).

Rilevato che, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale con deliberazione n. 15 in data 28/04/2023 del rendiconto di gestione 2022, il Comune di Pralormo, rispetto al valore soglia stabilito per ente di fascia b) popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti (valore soglia 28,60%) è così posizionato sino all'approvazione del rendiconto di gestione 2023:

TABELLA 1

Numero abitanti al 31/12/2022	1906
Spesa del personale rendiconto 2022 (art. 2, comma 1, lettera a)	256.683,91
Entrate correnti accertate da rendiconto (art. 2, comma 1, lettera b)	
Anno 2020	1.348.901,24
Anno 2021	1.347.810,34

Anno 2022	1.301.610,30
F.C.D.E. Rendiconto 2022	-155.630,18
Valore medio entrate correnti al netto del F.C.D.E.	1.177.143,78
Rapporto tra spese di personale rendiconto 2021 e Valore medio entrate correnti al netto del F.C.D.E.	21,81%
Valore soglia Comune fascia demografica b)	28,60%

Dato atto che sulla base dei sopracitati elementi, tenendo in considerazione la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto ad oggi approvato (2022) il valore soglia del 28,60% risulta rispettato.

Considerato, pertanto, che la capacità assunzionale effettiva per l'anno 2024 risulta così determinata:

€ 1.177.143,78 x 28,60% = 336.663,12 spesa massima non superabile (media entrate x valore soglia)

€ 336.663,12 – € 256.683,91 = € 79.979,21 incremento spesa massima tabella 1 (spesa massima – spesa personale 2022)

Preso atto che l'articolo 5 del D.M. 17/03/2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM.

Considerato pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale anno 2018 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica - ente in fascia b).

Preso atto, pertanto, che gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente:

TABELLA 2

Spesa del personale 2018	% incremento	Anno	Importo
291.706,51	23 %	2020	67.092,50
291.706,51	29%	2021	84.594,89
291.706,51	33%	2022	96.263,15
291.706,51	34%	2023	99.180,21
291.706,51	35%	2024	102.097,28

Rilevato che l'ente, in applicazione dei limiti della Tabella 1, ha capacità assunzionale, per l'anno 2024 sino all'approvazione del rendiconto di gestione 2023, pari a € **79.979,21**, collocandosi tra i comuni con % inferiore al valore soglia (ente virtuoso) e che tale limite risulta inferiore al limite previsto dalla Tabella 2 per l'anno 2024 pari a € **102.097,28**.

Va inoltre evidenziato che per rendere possibile l'utilizzo delle risorse che effettivamente si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che "la maggior spesa per assunzioni di

personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1 commi 557 quater e 562 L. 296/2006".

I prospetti seguenti indicano l'andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio (al netto dell'IRAP).

Esercizio	Dipendenti	Spese Correnti	Spese Personale	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
2022	5	1.214.839,04	228.710,10	18,83%
2021	5	1.124.664,52	230.179,30	20,47%
2020	5	1.078.855,50	210.329,54	19,50%
2019	5	1.111.086,52	188.678,60	16,98%
2018	6	1.062.046,54	291.706,51	27,47%

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026

Dato atto che:

- l'organigramma di macrostruttura ed il quadro delle attribuzioni delle unità risultano essere quelli approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 19/03/2019 e che non hanno subito modificazioni;
- la spesa necessaria per finanziare il Fondo per le n. 3 Posizioni di Elevata Qualificazione a tempo pieno 100%, ammonta ad € 35.586,00, di cui € 5.586,00 per indennità di risultato (15,70%);
- ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti, della legge n.145/2018, questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, introdotto dall'articolo 3 del D.L. 90/2014;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'articolo 243 del D.Lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 13 del 23.04.2018 l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'articolo 233-bis del D.Lgs. 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, Legge n. 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";
- ai sensi dell'art.16 della Legge 183/2011 e dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, si effettua la ricognizione annuale di eccedenze di personale, e si dà atto che la stessa ha dato esito negativo;
- ai sensi dell'art. 27 comma 9 del D.L. 66/2017 è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti.

Si stabilisce che:

1) Nell'annualità 2024 viene programmata una nuova assunzione per sostituire:

n. 1 dipendente - Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - assegnata all'Area Servizi Amministrativi - che ha rassegnato le dimissioni per collocamento a riposo con decorrenza dal 12 febbraio 2024 (con determinazione del Segretario Comunale n. 116 in data 28/09/2023 si è preso atto delle suddette dimissioni).

La copertura del suddetto posto che si renderà vacante a decorrere dal 12/02/2024, previa comunicazione ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001, sarà realizzata mediante indizione di:

bando di mobilità volontaria o di procedura concorsuale o di utilizzo di graduatorie di altri Enti.

L'individuazione, da effettuarsi a decorrere dal mese di luglio, di una delle modalità prima indicate è demandata al Segretario Comunale, Responsabile del Servizio Personale.

Si stabilisce che, nelle more della copertura del predetto posto vacante dal 12/02/2024, sono autorizzate le modalità di utilizzo di personale di altro Ente di cui al successivo punto 3, anche contestualmente.

2) Viene fatto salvo, inoltre, l'eventuale turn over di personale ed in caso di cessazioni dal servizio si procederà alla relativa sostituzione attivando le procedure assunzionali ritenute più idonee nel rispetto della normativa vigente, dando atto che, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili o di modifiche normative, il presente piano dovrà essere modificato.

3) Per il triennio 2024/2026 è autorizzato, anche contestualmente, l'utilizzo di personale di altro Ente a titolo di :

“scavalco condiviso” per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto delle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale;

“scavalco d'eccedenza” per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

4) Si rimanda a successivo ed eventuale aggiornamento del presente piano l'attivazione delle procedure di progressioni verticali fra le aree di cui all'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2011 e delle procedure di progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 (da effettuare entro il 31/12/2025 - finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, pari a € 937,84).

§§§§§§§§§§

La presente sezione costituisce allegato al DUP 2024-2026 e la stessa potrà essere adeguata e/o modificata in base a sopraggiunte e/o nuove esigenze dell'Amministrazione nel rispetto dei limiti di legge.

§§§§§§§§§§

Il programma dei fabbisogni per il triennio 2024-2026 conferma la seguente dotazione organica:

<i>AREE</i>	<i>Posti in dotazione organica</i>	<i>Posti attualmente in servizio</i>	<i>Posti in servizio nel 2024</i>
AREA DEI	3	3	3

FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE			(di n. 1 coperto sino al 11/02/2024 di cui è finanziata la sostituzione)
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	2	2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	0	0
<i>Totali</i>	9	5	5

In data 24/01/2024 ns. prot. n. 297, l'Organo di Revisione, con verbale n. 2/2024 ha espresso parere favorevole in merito al Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 quale sezione 3.3 del presente PIAO.

3.3.1 Formazione del Personale

Ad integrazione della programmazione del fabbisogno del personale, nel triennio 2024-2026, gli interventi formativi, compatibilmente con le risorse stanziare, si svilupperanno attraverso i seguenti ambiti:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini, attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze digitali;
- b) consolidare le conoscenze e competenze tecnico-amministrative in tema di procedure, attraverso l'individuazione di corsi su tematiche soggette a forte dinamismo normativo, con particolare riferimento al PNRR;
- d) incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere la cultura e l'etica di prevenzione della corruzione.

La formazione sarà erogata da soggetti esterni, di volta in volta individuati sulla base dell'offerta formativa esistente o mediante adesione a percorsi promossi da soggetti istituzionali, quali ad esempio Città Metropolitana, Anci, Ifel, Asmel, ecc.

ATTUAZIONE E IDONEITA' DELLE MISURE DELLA SEZIONE DEL PIAO RELATIVA ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Tenuto conto del numero limitato di dipendenti e delle dimensioni ridotte dell'Ente, nonché delle collaudate dinamiche comunicative e relazionali interne, risulta efficace il coinvolgimento dei responsabili dei servizi.

Ciascun responsabile deve verificare trimestralmente l'applicazione e l'efficacia dei processi di competenza, come mappati ed indicati nel piano, e segnalare al RPCT eventuali criticità o disfunzioni in esito al suddetto controllo.

Il RPCT procederà al monitoraggio complessivo sulla base delle relazioni dei responsabili e della relazione sull'attività annuale ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, nonché delle risultanze della certificazione del Nucleo di Valutazione sugli adempimenti in materia di trasparenza prevista dall'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

ATTUAZIONE DEL PIAO

La sezione del PIAO relativa alla performance terrà conto, nell'assegnazione degli obiettivi organizzativi, del livello di attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo, e la relativa relazione finale darà adeguato e motivato resoconto dello stato di attuazione. La misurazione e la valutazione della performance compete al NDV.

Le dimensioni ridotte dell'Ente consentono di monitorare in modo costante e "a vista" l'attività di programmazione e di realizzazione delle diverse sezioni del PIAO, attraverso l'attività di controllo effettuata da ciascun responsabile in sede di monitoraggio e da parte del RPCT.

L'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa viene svolta dal Segretario come da regolamento dei controlli interni vigente.