



COMUNE DI PRALORMO
Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O.

Semplificato

2025 – 2027

*(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:

B. Stralcio del PIAO semplificato 2024/2026 – Sezione Rischi corruttivi e trasparenza

1. Mappatura dei processi e catalogo dei rischi – PIAO semplificato 2024/2026
2. Analisi dei rischi – PIAO semplificato 2024/2026
3. Individuazione e programmazione misure – PIAO semplificato 2024/2026
4. Misure di Trasparenza – PIAO semplificato 2024/2026

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.

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 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 26/09/2024 e con la relativa Nota di Aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 23/12/2024 e con il Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 54 del 23/12/2024. 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.

PIAO – SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione Ente	COMUNE DI PRALORMO
Indirizzo	Via Umberto Primo, n. 16
P.IVA/CF	Codice fiscale: 84502010014 Partita IVA: 02007500016
Sindaco	Emma Burzio - mandato amministrativo 2024/2029 -
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024	4 dipendenti a tempo pieno e indeterminato e 1 dipendente di altro Comune (32 ore settimanali)
Numero abitanti al 31 dicembre 2024	1881
Telefono	011 9481103
Indirizzo mail/PEC	E-mail: posta@comune.pralormo.to.it PEC: protocollo@pec.comune.pralormo.to.it
Sito web istituzionale	http://www.comune.pralormo.to.it/
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT	Segretario Comunale Dr.ssa Stefania Truscia nominata con decreto sindacale n. 2 del 09/01/2020

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 i seguenti stralci della Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento, relativa all'attività svolta e ai risultati conseguiti nel primo e nel secondo semestre 2023 dalla Direzione Investigativa Antimafia:

PRIMO SEMESTRE 2023:

“PIEMONTE

La capacità di adattamento delle organizzazioni criminali ai mutamenti degli scenari economici e l'attitudine a sfruttare le opportunità che questi offrono continua a destare la costante attenzione da parte delle autorità prefettizie, della magistratura e delle forze dell'ordine anche e soprattutto in relazione alle immissioni di finanziamenti pubblici dei prossimi anni. Ciò, in particolare, con riferimento a Regioni quali il Piemonte il cui tessuto socio-economico è da tempo rientrato tra le mire criminali delle mafie tradizionali ed in particolare della 'ndrangheta che qui si è affermata grazie alla sua spiccata vocazione imprenditoriale ed all'abilità di agire in maniera silente.

Tale presenza è sancita anche da numerose sentenze, molte delle quali già passate in giudicato, che confermano come i sodalizi calabresi si siano insinuati tessendo talvolta rapporti mutualistici con taluni esponenti della sfera economico-produttiva e con sodalizi di altre matrici criminali mafiose.

Le attività investigative eseguite negli ultimi anni documentano, infatti, come la 'ndrangheta si sia radicata in quest'area prevalentemente nel settore del narcotraffico, delle estorsioni, dell'usura, nel reimpiego di capitali illeciti in diversificate attività produttive e commerciali, condizionando gli equilibri economici e, talvolta, politici locali.

Per quanto concerne le altre matrici criminali, le più recenti evidenze investigative e di analisi consentono di rilevare come la mafia siciliana continui a coltivare interessi nella Regione per lo più connessi ai settori dei trasporti ed a quello della ristorazione con finalità di riciclaggio.

Seppur non vi siano segnali di radicamento di consorterie camorristiche in Piemonte, si è talvolta avuta contezza della presenza di soggetti ad esse contigui e in rapporti affaristici con esponenti dei locali gruppi 'ndranghetistici.

Con riferimento alla criminalità straniera, continua a segnalarsi la coesistenza di una pluralità di gruppi etnici balcanici, africani e romeni, dediti per lo più al traffico ed allo spaccio di stupefacenti, allo sfruttamento della prostituzione e alla commissione di reati predatori.

Nello specifico, le organizzazioni criminali albanesi confermano di aver ormai assunto un ruolo di primo piano in relazione al traffico internazionale di cocaina, spesso in interazione con esponenti di sodalizi 'ndranghetisti, mentre la criminalità maghrebina risulta, nell'area, per lo più dedita allo spaccio di hashish ed ecstasy. Le associazioni di matrice nigeriana ripropongono da tempo, anche in Piemonte, gli schemi delinquenziali tipici dei "secret cult", così come confermato da recenti evidenze investigative e giudiziarie.

La criminalità romena, invece, pare dedita quasi esclusivamente alla commissione di reati predatori, comunque in grado di generare un diffuso allarme sociale. Ciò vale anche con riferimento a gruppi criminali di origine sinti insediatisi in Piemonte in relazione ai quali, talvolta, sono emerse sinergie con esponenti di sodalizi 'ndranghetisti specie per l'approvvigionamento e la custodia di armi.

Da ultimo, si segnala la presenza di bande di minorenni, per lo più di origine nordafricana, che si sono resi spesso responsabili di rapine e aggressioni.

Città metropolitana di Torino

Nonostante la continua attività di contrasto condotta dalla magistratura ed eseguita dalle Forze di polizia, la 'ndrangheta risulta la matrice criminale maggiormente presente sul territorio grazie a strutture la cui operatività è stata già documentata dagli esiti di importanti inchieste giudiziarie.

Nello specifico, le consorterie calabresi risultano presenti nella città di Torino mediante il “locale di Natile di Careri a Torino” (c.d. “dei natiloti”), attivato dai CUA-IETTO-PIPICELLA di Natile di Careri (RC) unitamente ad esponenti delle ‘ndrine CATALDO di Locri (RC), PELLE di San Luca e CARROZZA di Roccella Ionica (RC); il “locale di Cuorgnè”, promosso dai BRUZZESE di Groterria (RC) e da esponenti dei CALLÀ di Mammola (RC), degli URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) e dei CASILE-RODÀ di Condofuri (RC); il “locale di Volpiano” attivato dai BARBARO di Platì (RC) e composto da affiliati espressione delle ‘ndrine TRIMBOLI-MARANDO-AGRESTA e BARBARO di Platì (RC), tutte legate tra loro da vincoli parentali; il “locale di Rivoli”, espressione della ‘ndrina ROMEO di San Luca (RC); il “locale di San Giusto Canavese” istituito dagli SPAGNOLO-VARACALLI di Ciminà (RC) e Cirella di Platì (RC) con la partecipazione di elementi appartenenti alle cosche URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) e RASO-ALBANESE di San Giorgio Morgeto (RC); il “locale di Siderno a Torino”, creato dai COMMISSO di Siderno (RC) insieme ad alcuni elementi dei CORDÌ di Locri (RC); il “locale di Chivasso”, attivato dai GIOFFRÈ-SANTAITI insieme ai SERRAINO di Reggio Calabria e Cardeto, dai BELLOCCO-PESCE di Rosarno (RC) e dai TASSONE di Cassari di Nardodipace (VV); il “locale di Moncalieri”, costituito dagli URSINO di Gioiosa Ionica (RC), unitamente ad alcuni affiliati agli URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) ed agli AQUINO-COLUCCIO di Marina di Gioiosa ionica (RC); il “locale di Giaveno” istituito dai BELLOCCO-PISANO del locale di Rosarno (RC) e da esponenti di origine siciliana; il “locale di San Mauro Torinese”, espressione della ‘ndrina CREA, riconducibile al sodalizio CREA-SIMONETTI originario di Stilo (RC); l’“articolazione operante nel territorio di Carmagnola e zone limitrofe”, riconducibile alle famiglie ARONE, DEFINA e SERRATORE, collegata alla cosca BONAVOTA operante nella provincia di Vibo Valentia; la ‘ndrina di San Mauro Marchesato (KR), distaccata a Torino, espressione della cosca GRECO, direttamente riconducibile al noto sodalizio GRANDE ARACRI del locale di Cutro (KR).

In relazione alla criminalità mafiosa di origine calabrese, si segnala l’emissione di 4 interdittive antimafia emessa dal Prefetto di Torino, nei confronti di 2 aziende attive nel settore dell’edilizia e le altre 2 attive in quello della vendita di apparecchiature ed impianti ecologici.

Inoltre, nel semestre la Guardia di Finanza ha dato esecuzione, il **15 febbraio 2023**, ad un decreto di sequestro anticipato emesso dal Tribunale di Torino nei confronti di un esponente della famiglia AGRESTA. Il provvedimento, scaturito dalla condanna definitiva alla pena di 5 anni di reclusione con la quale all’uomo è stata contestata l’appartenenza a un’associazione di tipo mafioso, ha riguardato 1 palestra, 6 unità immobiliari, 1 società di noleggio di slot machine, veicoli e conti correnti per un valore complessivo di oltre 1 milione di euro.

Sotto il profilo giudiziario il **3 aprile 2023** il Tribunale di Torino ha condannato, nell’ambito del processo “Criminal Consulting - Pugno di Ferro”, 18 persone ritenute responsabili di due distinte organizzazioni criminali dedite all’attività di estorsione e di usura, aggravate dal metodo mafioso, alcune di esse contigue al clan URSINO-SCALI-MACRÌ di Gioiosa Ionica (RC).

Sempre il **3 aprile 2023** la DIA ha dato esecuzione ad un decreto di confisca emesso dal Tribunale di Torino nei confronti di un commercialista, già colpito da ordinanza di custodia cautelare in carcere nell’ambito di una precedente operazione conclusa dalla DIA nel 2015. Il professionista, contabile di riferimento di una nota famiglia ‘ndranghetista ramificata nella provincia di Torino e coinvolta in sequestri di persona e traffico internazionale, aveva stilato un vero e proprio vademecum per la realizzazione di frodi fiscali all’IVA nazionale e dell’Unione Europea. I beni oggetto del provvedimento, consistenti in 4 imprese (e 2 quote sociali) operanti nei settori edile, agricolo e riconducibile all’attività dello studio professionale di cui era titolare, 66 beni immobili (ubicati in Piemonte ed in Basilicata), 8 beni mobili registrati e 18 rapporti finanziari, hanno un valore stimato di circa 4 milioni di euro.

Con il medesimo provvedimento è stata disposta anche l’irrogazione, nei confronti del proposto, della misura di prevenzione della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza con obbligo di soggiorno nel Comune di residenza per un periodo di 3 anni.

Ancora, nell’ambito dell’operazione “Cagliostro” il **20 aprile 2023** i Carabinieri hanno dato esecuzione ad una ordinanza di custodia cautelare, emessa dal Tribunale di Torino¹⁰, nei confronti di 35 persone poiché facenti parte di una struttura ‘ndranghetista riconducibile alla cosca ALVARO “Carni i Cane” di Sinopoli e dediti a plurime condotte estorsive ed intimidatorie, grazie anche alla disponibilità di diverse armi da fuoco, già a far data dal 2015.

Sempre con riferimento alla criminalità calabrese, l’**11 maggio 2023** la Corte di Cassazione, nell’ambito del processo “Fenice” in rito abbreviato, relativo alle infiltrazioni ‘ndranghetiste a Carmagnola (TO), ha condannato due imputati per associazione mafiosa e scambio elettorale politico-mafioso.

Riguardo ai delitti correlati al traffico di sostanze stupefacenti, che hanno riguardato matrici criminali diverse dalla ‘ndrangheta,

l'8 febbraio e il **7 marzo 2023** la Polizia di Stato ha sottoposto a sequestro circa 3 kg di metanfetamina "shaboo" e tratto in arresto 2 cittadini cinesi dimoranti nella provincia del capoluogo.

Nell'ambito dell'operazione "Carlo Felice", il **17 febbraio 2023** la Guardia di finanza ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare emessa dal Tribunale di Torino nei confronti di 10 persone indiziate di far parte di una associazione finalizzata al narcotraffico internazionale di cocaina. Nello specifico, il sodalizio provvedeva allo stoccaggio dello stupefacente in depositi ubicati nelle province di Asti, Alessandria e Cuneo ed alla successiva distribuzione in Piemonte, Lombardia, Veneto, Toscana, Sicilia e Sardegna.

I Carabinieri il **7 giugno 2023** hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare¹³, emessa dal Tribunale di Torino a conclusione dell'ambito dell'operazione "Battle Royale", nei confronti di 4 soggetti responsabili di diversi episodi di narcotraffico. L'attività ha consentito di sottoporre a sequestro, complessivamente, oltre 130 kg di marijuana.

Un'altra ordinanza di custodia cautelare, emessa dal Tribunale di Torino, è stata eseguita **l'8 giugno 2023** dai Carabinieri a termine dell'operazione "Piazza Pulita" nei confronti di 15 cittadini italiani responsabili di spaccio di ingenti quantitativi di cocaina, marijuana e hashish nella zona ovest della città di Torino.

Da ultimo, per ciò che attiene ai gruppi stranieri si segnala l'esecuzione, da parte della Polizia di Stato, di un'ordinanza di custodia cautelare, emessa il **24 gennaio 2023** dal Tribunale di Torino, nei confronti di 16 persone di nazionalità nigeriana facenti parte del gruppo mafioso denominato EIYE.

Non sono mancati nel periodo in esame eventi delittuosi che, pur non essendo riconducibili al fenomeno criminale mafioso, hanno destato particolare allarme sociale, come quelli commessi dalle già citate "baby gang", molte di origini nordafricane.

SECONDO SEMESTRE 2023:

"PIEMONTE

Provincia di Torino

Il **20 luglio 2023**, la Corte d'Appello di Torino, a conclusione del processo ordinario "Carminius-Bellavita 416 bis" (marzo 2019) e "Fenice" (dicembre 2019) ha confermato sostanzialmente l'impianto accusatorio condannando ad oltre 60 anni di reclusione 6 soggetti ritenuti vicini alla 'ndrina BONAVOTA dislocata nel comune di Carmagnola (To) e nella cintura sud del capoluogo piemontese.

Il **21 settembre 2023**, il Tribunale di Ivrea, nell'ambito del processo "Platinum-Dia" in rito ordinario, ha condannato 5 soggetti ritenuti, a diverso titolo, responsabili di associazione di tipo mafioso, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, estorsione ed altro comminando pene per oltre 20 anni di reclusione.

Il **21 settembre 2023**, la Corte d'Appello di Torino ha condannato³³³ 2 soggetti a complessivi 25 anni di reclusione perché rispettivamente riconosciuti al vertice e intranei ad una organizzazione dedita al narcotraffico, nonché vicini al locale di Volpiano.

Il **3 luglio 2023**, la Guardia di finanza di Torino ha dato esecuzione ad un decreto di sequestro anticipato di beni nei confronti di 1 soggetto originario di Sant' Onofrio (VV) e residente a Moncalieri al quale è stata riconosciuta una pericolosità sociale qualificata attesa la sua contiguità con i sodalizi 'ndranghetisti insistenti nel comune di Carmagnola. Per tale motivo, lo stesso nel 2020 era stato condannato dal Tribunale di Torino alla pena di anni 7 di reclusione. Il provvedimento di sequestro ha riguardato 10 immobili, 1 società operante nel commercio all'ingrosso di autovetture e diversi rapporti creditizi per un valore di oltre 1 milione di euro.

Il **17 luglio 2023**, i Carabinieri hanno dato esecuzione ad una ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 8 persone ritenute responsabili, tra l'altro, di usura, estorsione e trasferimento fraudolento di valori. Tra queste figura un soggetto originario di Citanova (RC) ritenuto appartenente alla 'ndrangheta piemontese con la dote di "vangelo". Nell'ambito dell'inchiesta è emersa l'attribuzione fittizia di cariche in seno ad una società cooperativa torinese affidataria di servizi di ristorazione.

Il **9 agosto 2023**, la Polizia di Stato e i Carabinieri di Torino hanno eseguito la confisca di un alloggio sito nel comune di Volpiano intestato ad un soggetto originario di Platì (RC) già condannato per l'omicidio, nel giugno 1997, di 3 persone (strage di Volpiano) in una cascina di proprietà della sua famiglia, per vendicare l'uccisione del fratello.

Il **23 ottobre 2023**, a Gravere, la Polizia di Stato ha tratto in arresto un latitante contiguo alla famiglia MAZZAFERRO. Nei suoi confronti pendeva un ordine di carcerazione emesso dalla Procura Generale di Reggio Calabria dovendo scontare una pena di 8 anni, 9 mesi e 9 giorni di reclusione per i reati di associazione di tipo mafioso, truffa, ricettazione e altro, ascritti all'uomo a seguito dell'inchiesta "Circolo formato" (2010) che aveva consentito di disarticolare la cosca MAZZAFERRO insistente nel comune di Marina di Gioiosa Jonica (RC). All'atto della cattura veniva, inoltre, denunciata per favoreggiamento una persona che aveva agevolato la latitanza del predetto.

Il 24 ottobre 2023, i Carabinieri e la Polizia Penitenziaria hanno eseguito a Milano un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 18 soggetti ritenuti responsabili di associazione finalizzata al traffico di stupefacenti ed estorsione, nonché diversi reati economico-finanziari volti ad agevolare la cosca MORABITO- PALAMARA - BRUZZANITI di Africo (RC). Tra le persone attinte dal provvedimento figura un soggetto residente a Torino al quale è stato contestato il reato di riciclaggio.

Il 1° dicembre 2023, la Guardia di finanza ha eseguito, nell'ambito dell'operazione "Timone", un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 5 soggetti ritenuti responsabili, a vario titolo, di estorsione ed intestazione fittizia di beni aggravate dal metodo mafioso, truffa ai danni dello Stato e bancarotta fraudolenta. L'indagine origina dalle citate operazioni "Carminius-Bellavita 416 bis" e "Fenice" del 2019 e ha delineato le condotte dei 5 uomini, ritenuti "vicini" a taluni sodalizi 'ndranghetisti piemontesi, che avrebbero posto in essere le suddette ipotesi delittuose al fine di agevolare le consorterie criminali, accaparrandosi indebitamente erogazioni pubbliche nel periodo pandemico e acquisendo con metodi estortivi attività economiche anche nel territorio torinese.

Un secondo filone investigativo ha riguardato la figura di un esponente della cosca STRANGIO di San Luca (RC), cognato di uno degli esecutori materiali della strage di Duisburg del ferragosto 2007. Nello specifico, sono emersi gli interessi di questi all'interno di una società a responsabilità limitata operante nel settore della pulizia delle strade e del loro ripristino a seguito di incidenti stradali, in favore della quale sarebbero state emesse diverse fatture per operazioni inesistenti da parte di una ditta individuale dallo stesso gestita, con la finalità di operare un mero trasferimento di liquidità tra i due soggetti economici.

Con riferimento all'attività preventiva amministrativa, si rappresenta che nel corso del secondo semestre 2023, l'autorità prefettizia torinese ha emesso provvedimenti interdittivi nei confronti di soggetti economici operanti prevalentemente nei settori dei trasporti, della ristorazione e somministrazione, del commercio all'ingrosso ed al dettaglio, dei servizi per edifici e paesaggio, della costruzione e manutenzione di strade, autostrade e piste, della raccolta e depurazione delle acque di scarico, in relazione ai quali, approfonditi accertamenti espletati anche all'esito di pregresse inchieste giudiziarie, hanno consentito di rilevare elementi di contiguità con talune delle più pericolose consorterie 'ndranghetiste della Provincia, fra le quali gli SGRO'- SCIGLITANO, i RASO, gli ILACQUA - GIOFFRE' -GUERRA, il locale di Desio (MB), gli AQUINO-COLUCCIO, il locale di Volpiano (TO), il locale di Moncalieri e l'"articolazione operante nel territorio di Carmagnola e zone limitrofe".

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 giugno 2024.

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 titolari di incarico di Elevata Qualificazione (di cui n. 2 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e di Elevata qualificazione e n. 1 dipendente di altro Ente in convenzione ex art. 23 CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021), 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
- 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. 2 dipendenti appartenenti all’Area dei Funzionari e dell’Elevata qualificazione - titolari di incarico di Elevata Qualificazione, n. 1 dipendente di altro Ente (Area Istruttori) in convenzione ex art. 23 CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 titolare di incarico di Elevata Qualificazione per n. 32 ore settimanali 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;
- 1) 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;
- 1-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 conferma 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 così come definita con il PIAO semplificato 2024/2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 12/02/2024 e di seguito riportata:

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 definita con il primo specificato PIAO semplificato 2024/2026 e 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	9

IMMEDIATO	
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO	9
ALTRI SERVIZI	6

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	5.809,00			01.04.2025
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			11.12.2023
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			19.03.2024
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				10.04.2024

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda all'ALLEGATO 1- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi - del PIAO semplificato 2024/2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 12/02/2024.

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 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 26/09/2024, ed alla relativa Nota di Aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 23/12/2024, 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 2024/2029, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 25/06/2024.

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 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 26/09/2024 e Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025/2027 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale 53 del 23/12/2024.

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. 75 in data 27/12/2024).

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 2025/2027 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 54 del 23/12/2024.

- Piano Dettagliato degli Obiettivi - Anno 2025 (PDO) - (approvato con deliberazione della Giunta Comunale di adozione del presente PIAO semplificato 2025/2027).

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 titolare di incarico di E.Q. 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 PIAO semplificato 2024/2026 a cui si rimanda e che viene confermata per l'annualità 2025;

- 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 2025 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, così come stabilito con il PIAO semplificato 2024/2026, nel corso delle annualità 2025 e 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 2025

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 2025

a) ATTIVITÀ:

Proposte deliberazioni di G.C. e di C.C. per le materie di propria competenza - Determinazioni relative al servizio - Atti di liquidazione – Supporto alla segreteria

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 utilizzo della palestra da parte delle Associazioni o gruppi privati.

Gestione amministrativa servizi convenzionati in riferimento ai servizi sociali

Statistiche spesa sociale

Emissione CIE

Protocollazione

Rapporti con il Consorzio Chierese per i servizi sociali CSACC

Assegno di inclusione– accertamenti anagrafici – Carta dedicata a te

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; affidamento fornitura pasti a ditta esterna

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

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 con gestione letture presso la scuola materna e all'aperto, acquisto libri, statistiche, rendicontazioni e monitoraggio

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 2025:

N. Obiettivo	Descrizione dell'obiettivo	PESI
1	Gestione dei contributi ad enti ed associazioni	10
2	Biblioteca comunale. Gestione organizzativa del servizio, anche in rapporto con il sistema SBAM	10
3	Gestione manifestazioni comunali	15
4	Gestione servizi sociali convenzionati con il CSACC	10
5	Affidamento servizi di ristorazione scolastica, pre e dopo scuola	25
6	PA DIGITALE - Implementazione servizi digitali	25
7	Aggiornamento Trasparenza e Anticorruzione	5
TOTALE		100

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

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2025

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 2025:

N. Obiettivo	Descrizione dell'obiettivo	PESI
1	Predisposizione schema Dup - schema bilancio di previsione, variazioni di bilancio e di peg - rendiconto di gestione.	25
2	Collaborazione e supporto agli organi politici e responsabili interessati per l'adesione ai bandi PNRR. Gestione contabile speciale dei fondi assegnati.	15
3	PA DIGITALE - Implementazione servizi digitali	25
4	Servizio Tributi: aggiornamento/implementazione regolamento e gestione TARI Puntuale con recepimento provvedimenti ARERA. Rapporti con l'utenza.	10
6	Accertamenti/evasione fiscale IMU, verifiche e controlli. Coordinamento e gestione del servizio di recupero fiscale. Rapporti con l'utenza.	15
7	Collaborazione e supporto agli organi politici, al Segretario comunale e agli uffici.	5
8	Aggiornamento Trasparenza ed Anticorruzione.	5
TOTALE		100

UNITA' OPERATIVA N. 3

SERVIZI TECNICI

RESPONSABILE: Rossella Falletti

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2025

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 professionisti/enti
- Gestione statistiche di competenza
- Adempimenti SCIA-DIA
- Convenzioni urbanistiche
- Espletamento gare e altre pratiche inerenti la fornitura di beni e servizi di competenza
- Procedure di 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 2025:

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.	25
2	PA DIGITALE - Implementazione servizi digitali	25
3	Alienazioni e acquisizioni casa canonica Santuario della Spina, lotto/i pec via Quattro Venti - completamento	10
4	Escussione garanzia Società Domo S.r.l.	10
5	Lago della Spina – supporto alla gestione	15
6	Gestione emergenze e calamità.	5
7	Collaborazione con gli altri uffici (in particolare con l'ufficio di Polizia Locale e Economico – Finanziario) e con il Segretario comunale	5
8	Aggiornamento Trasparenza e Anticorruzione	5
TOTALE		100

UNITA' OPERATIVA N. 4
SERVIZI AMMINISTRATIVI
RESPONSABILE: Nicholas Padalino (in convenzione 32 ore)

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2025

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 2025:

N. Obiettivo	Descrizione dell'obiettivo	PESI
1	PA DIGITALE - Implementazione servizi digitali	25
2	Elezioni referendarie - Predisposizione atti e gestione organizzativa	20
3	Gestione stato civile su piattaforma nazionale - ANSC	20
4	Affidamento gestione servizi cimiteriali	25
5	Collaborazione e supporto agli organi politici, al Segretario comunale e agli uffici	5
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 2025

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 2025:

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)	5
3	Controlli ambientali ed edilizi (Indicatore specifico: n. verifiche effettuate entro il 31/12)	10
4	Verbali violazioni C.d.S. (Indicatore specifico: n. verifiche effettuate entro il 31/12)	15
5	Gestione rilevazione infrazioni impianto semaforico videosorvegliato. (Indicatore specifico: n. verifiche effettuate entro il 31/12)	15
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)	15
7	PA DIGITALE - Implementazione servizi digitali	25
8	Aggiornamento Trasparenza e Anticorruzione	5
TOTALE		100

UNITA' OPERATIVA N. 6

Servizi Generali, Personale, Organizzazione, Partecipate

RESPONSABILE: Segretario Comunale

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2025

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 2025:

N. Obiettivo	Descrizione dell'obiettivo	PESI
1	Assunzioni di personale di cui al PIAO 2025/2027	25
2	Definizione del PIAO	20
3	Elaborazione e trasmissione Conto Annuale e Relazione al Conto Annuale	10
4	Rilevazione Organismi partecipati e censimento annuale delle partecipazioni (MEF)	10
5	Contrattazione collettiva: costituzione del fondo e ripartizione	10
6	PA DIGITALE - Implementazione servizi digitali	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 impiegate 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 2025/2027 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 dei piani 2023/2025 e 2024/2026, 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;

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 E.Q.	AREA ISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA OPERATORI	Tot.
Uomini	1	1 (dipendente in convenzione per 32 ore settimanali)	0	0	2
Donne	1	0	0	0	1
Tot.	2	1	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 temperando 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 dettate:

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.

3.1 Struttura Organizzativa

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.

I dipendenti in servizio al 31/12/2024 sono n. 4 a tempo pieno e indeterminato e n. 1 dipendente del Comune di Santena, in forza di una convenzione ex art. 23 del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, in servizio presso questo Ente per n. 32 ore settimanali.

A n. 2 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni è stata attribuita la titolarità di incarico di Elevata Qualificazione. In via straordinaria e temporanea è stata attribuita la titolarità di incarico di Elevata Qualificazione a n. 1 dipendente in convenzione appartenente all'Area degli Istruttori.

Il Segretario Comunale è in convenzione con il Comune di Moncalieri- capofila. Al Segretario Comunale è stato conferito l'incarico di Responsabile dei Servizi Generali, Personale, Organizzazione e Partecipate.

Al Sindaco sono conferite le deleghe gestionali dei Servizi alla Persona e alle Imprese e della Polizia Locale.

Non è prevista la figura del Vicesegretario.

L'Ente non è mai stato e non è attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose.

L'organigramma del Comune è rappresentato attualmente 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 - 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- Condoni edilizi - 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 -	Responsabile

	Sicurezza sul lavoro e degli edifici - Tutela assetto idrogeologico e gestione delle acque – Patrimonio - Piano di protezione civile	
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'ASL	Responsabile (Sindaco) e n. 1 unità di personale
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 del Comune di Pralormo:

CODICE MISURA PNRR	LINEA DI FINANZIAMENTO PNRR	NOME PROGETTO	IMPORTO DI FINANZIAMENTO	SCADENZA AVVIO PROGETTO	SCADENZA 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 01.04.2025	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.
M1 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 determinaz ione n. 87/2023	Completato in data 19/03/2024. VERIFICA CON SITO POSITIVO. LIQUIDATA	Adozione identità digitale con l'acquisto di 2 servizi: integrazione Spid; integrazione CIE.
M1 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 determinaz ione n. 125/2023	Completato in data 10/04/2024. VERIFICA CON SITO POSITIVO. LIQUIDATA	Piattaforma Digitale Nazionale Dati - acquisto di 1 servizi: erogazione API.
M1 C1 I.1.4.4	PA DIGITALE 2026 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE	“ESTENSIONE DELL'UTILIZZ O DELL'ANAGRA FE NAZIONALE DIGITALE (ANPR) – ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC) - COMUNI (LUGLIO 2024)”	€ 3.928,4	CANDID ATURA ACCETT ATA in data 24/11/2024	IN ATTESA DI EMISSIONE DEL DECRETO DI FINANZIAM ENTO	Adesione ai servizi resi disponibili dall'ANPR per l'utilizzo dell'ANSC
M1 C1 I.1.4.5	PA DIGITALE 2026 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI” - SEND - COMUNI (MAGGIO 2024)	"PIATTAFORM A NOTIFICHE DIGITALI”	€ 23.147,00	CANDID ATURA ACCETT ATA in data 06/12/24	IN ATTESA DI EMISSIONE DEL DECRETO DI FINANZIAM ENTO	Servizi: 1. Integrazione con la piattaforma notifiche digitali 2. Notifiche Riscossione Tributi (con pagamento) Attività da avviare 3. Notifiche Violazioni al Codice della Strada

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, 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.

Pertanto, avendo dotato l'Ente di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro in modalità agile e nelle more del completamento dei relativi processi, si stabilisce di elaborare una specifica disciplina regolamentare nel corso dell'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 08/05/2018 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 Decreto Legge n. 34/2019 che ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turnover 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 2023).

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 2021, 2022, 2023), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2023).

A seguito dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale con deliberazione n. 13 in data 22/04/2024 del rendiconto di gestione 2023, 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:

TABELLA 1

Numero abitanti al 31/12/2023	1895
Spesa del personale rendiconto 2023 (art. 2, comma 1, lettera a)	253.217,04
Entrate correnti accertate da rendiconto (art. 2, comma 1, lettera b)	
Anno 2021	1.347.810,34
Anno 2022	1.301.610,30
Anno 2023	1.608.731,18
F.C.D.E. Rendiconto 2023	-170.471,77
Valore medio entrate correnti al netto del F.C.D.E.	1.248.912,17
Rapporto tra spese di personale rendiconto 2023 e Valore medio entrate correnti al netto del F.C.D.E.	20,28%
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 (2023) il valore soglia del 28,60% risulta rispettato.

Considerato, pertanto, che la capacità assunzionale effettiva per l'anno 2025, e sino all'approvazione del rendiconto 2024, risulta così determinata:

$€ 1.248.912,17 \times 28,60\% = 357.188,88$ spesa massima non superabile (media entrate x valore soglia)

$€ 357.188,88 - € 253.217,04 = € 103.971,84$ incremento spesa massima tabella 1 (spesa massima - spesa personale 2023)

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. Dato atto che dall'anno 2025 non trovano applicazione i limiti di cui alla prima indicata

tabella 2.

Pertanto, il limite dell'incremento della spesa di personale da rispettare nell'anno 2025 è pari a € 103.971,84.

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
2023	5	1.323.010,51	225.074,27	17,01%
2022	5	1.214.839,04	228.780,10	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%

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI TRIENNIO 2025/2027

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 2023;
- 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 2025 vengono programmate le seguenti due assunzioni:

- n. 1 Funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato- Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – da assegnare all’ Area Servizi Amministrativi – in sostituzione della Funzionaria che ha rassegnato le dimissioni per collocamento a riposo con decorrenza dal 12 febbraio 2024.

In data 30/12/2024, ns. prot. n. 4737 del 30/12/2024, è stata inviata apposita comunicazione di cui all’art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/200 relativa alla copertura del suddetto posto nell’anno 2025.

La copertura del suddetto posto sarà realizzata mediante indizione di:

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

L’individuazione di una delle modalità prima indicate è demandata al Segretario Comunale, Responsabile del Servizio Personale.

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

- n. 1 Istruttore a tempo parziale (50%) e indeterminato - Area Istruttori – da assegnare all’Area Servizi Generali, Personale, Organizzazione Partecipate.

La copertura del suddetto posto sarà realizzata mediante indizione di:

previo bando di mobilità volontaria: procedura concorsuale; utilizzo di graduatorie di altri Enti; utilizzo condiviso di personale di altro Ente.

L’individuazione di una delle modalità prima indicate è demandata al Segretario Comunale, Responsabile del Servizio Personale.

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 2025/2027 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 2025-2027 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.

§§§§§§§§§§

La dotazione organica vigente sino all'adozione del presente piano è la seguente:

<i>AREE</i>	<i>Posti in dotazione organica</i>	<i>Posti coperti alla data di adozione del PIAO 2025/2027</i>
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	0
<i>Totali</i>	9	4

Con l'adozione del presente piano la dotazione organica di questo Ente viene ridefinita nel seguente modo:

<i>AREE</i>	<i>Posti in dotazione organica</i>	<i>Posti coperti alla data di adozione del PIAO 2025/2027</i>
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	2*
AREA DEGLI ISTRUTTORI	2 (a tempo pieno)	2
	1 (a tempo parziale 18 ore)	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	0
<i>Totali</i>	5.5	4

* a decorrere dal 12.02.2024, per supplire alla cessazione di n. 1 dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e titolare di incarico di Elevata Qualificazione e nelle more della copertura del posto, è

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.

MONITORAGGIO MISURE GENERALI AL 31/12/2024
PIAO SEMPLIFICATO 2024/2026

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE	MONITORAGGIO AL 31/12/2024 ATTUATA NON ATTUATA IN ATTUAZIONE
Accesso civico semplice Accesso civico generalizzato Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute	ATTUATA
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	ATTUATA
	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	0
	3. Verifica adeguatezza del Codice di comportamento approvato alle modifiche intercorse nel	Entro il 30.06.2024	RPCT	Aggiornamento Si/No	IN ATTUAZIONE (PROCEDIMENTO DI APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO IN CORSO)

	2023 al DPR 62/2013				
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione e 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	0
					0
	2. Segnalazione da parte dei Responsabili al RPCT di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontari e/N. Responsabili N. Controlli/N. Responsabili	0
					0
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste e/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti	0
					0
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione e previste dal Codice di comportamento dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste e/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti	5/2
					0
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva dichiarazione e sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico	N. dichiarazioni/ N. incarichi (100%)	100%

	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizioni e Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni	0
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 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	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa	PARZIALMENTE ATTUATA
	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	(contratti di appalto non oggetto di estrazione per la verifica successiva nel periodo di riferimento)

	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. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>)	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)	100% N. 1 dipendente/N. 1 dichiarazione
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	0
					0
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	ATTUATA
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione e 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	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti	(non sono state nominate commissioni)
			RPCT per i Responsabili		ATTUATA

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 RPTC.

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