
COMUNE DI CALUSO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024/2026

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 24 DELL'1/04/2024

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:	5
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:	5
Variazione percentuale della popolazione	7
Movimento naturale della popolazione	8
Flusso migratorio della popolazione	10
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
2.1 Valore pubblico	12
2.1.1 Benessere e sostenibilità:	15
2.2. Performance	16
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	18
2.3.1 Analisi del contesto esterno:	19
2.3.2 Analisi del contesto interno:	22
2.3.3 Le aree a rischio corruzione:	24
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:	24
2.3.5 Obblighi di trasparenza:	24
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	25
3.1 Struttura organizzativa	25
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:	25
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:	25
3.2 Organizzazione del lavoro agile	26
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:	26
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto	26
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:	27
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	27
3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:	28
3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:	28
3.3.3 Le assunzioni programmate:	28
3.3.4 La dotazione organica:	28

3.3.5 Il programma della formazione del personale:	29
FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE	32
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	32
FORMAZIONE CONTINUA	32
Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro	33
Corsi obbligatori in tema di:	33
Formazione generale per il personale neoassunto	34
Formazione generale e specifica del personale	34
3.3.6 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:	34
3.3.7 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:	35
4. MONITORAGGIO	36

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto

legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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 presente 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.

L’art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA’ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

Comune di CALUSO

Indirizzo: P.za Valperga n.2 -10014 CALUSO

Codice fiscale/Partita IVA: 84002950016/01109760015

Telefono: 011/9894901
 Sito internet: www.comune.caluso.to.it
 E-mail: protocollo@comune.caluso.to.it
 PEC: protocollo@pec.comune.caluso.to.it

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

Caluso è situato sul versante esterno dell'anfiteatro morenico della Dora Baltea, nel basso Canavese, nella parte centro-orientale della Città Metropolitana di Torino. È raggiungibile dalla strada statale n. 26 della Valle d'Aosta, a 1 km dall'abitato, e attraverso l'A5 Torino-Aosta, cui si accede dal casello di San Giorgio Canavese, a 6 km. La linea ferroviaria Chivasso-Aosta ha una stazione sul posto. L'aeroporto più vicino dista 35 km (Aeroporto di Caselle); quello intercontinentale di Milano/Malpensa è a 95 km.

Superficie: 39,53 Km²

Altitudine s.l.m.: 303 mt

Abitanti: 7.437

Densità: 190,97 ab./Km²

Latitudine: 45° 18' 18,48"

Longitudine: 7° 53' 30,57"

Prefisso telefonico: 011

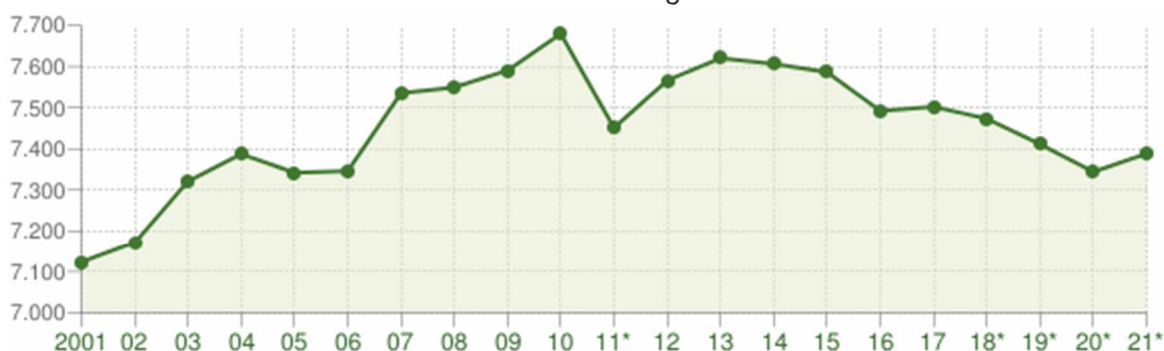
C.A.P.: 10014

Codice ISTAT: 001047

Codice catasto: B435

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Caluso** dal 2001 al 2021. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CALUSO (TO) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
2001	31 dicembre	7.123	-	-	-	-
2002	31 dicembre	7.171	+48	+0,67%	-	-
2003	31 dicembre	7.321	+150	+2,09%	3.270	2,23
2004	31 dicembre	7.387	+66	+0,90%	3.224	2,28
2005	31 dicembre	7.342	-45	-0,61%	3.224	2,26
2006	31 dicembre	7.346	+4	+0,05%	3.253	2,25
2007	31 dicembre	7.535	+189	+2,57%	3.348	2,24
2008	31 dicembre	7.549	+14	+0,19%	3.356	2,24
2009	31 dicembre	7.590	+41	+0,54%	3.400	2,22
2010	31 dicembre	7.679	+89	+1,17%	3.445	2,21
2011 ⁽¹⁾	<i>8 ottobre</i>	7.697	+18	+0,23%	3.490	2,19
2011 ⁽²⁾	<i>9 ottobre</i>	7.483	-214	-2,78%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	7.451	-228	-2,97%	3.490	2,12
2012	31 dicembre	7.566	+115	+1,54%	3.508	2,14
2013	31 dicembre	7.620	+54	+0,71%	3.486	2,17
2014	31 dicembre	7.606	-14	-0,18%	3.489	2,17
2015	31 dicembre	7.586	-20	-0,26%	3.499	2,16
2016	31 dicembre	7.492	-94	-1,24%	3.501	2,13
2017	31 dicembre	7.502	+10	+0,13%	3.510	2,12

2018*	31 dicembre	7.473	-29	-0,39%	3.483,05	2,13
2019*	31 dicembre	7.411	-62	-0,83%	3.480,07	2,11
2020*	31 dicembre	7.344	-67	-0,90%	(v)	(v)
2021*	31 dicembre	7.388	+44	+0,60%	(v)	(v)

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

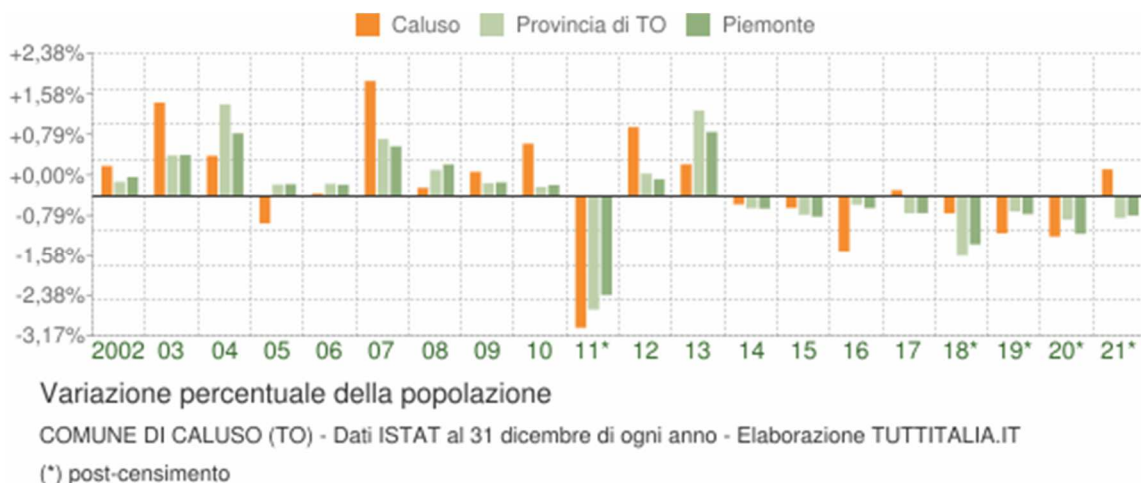
Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La [popolazione residente a Caluso al Censimento 2011](#), rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 7.483 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 7.697. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a 214 unità (-2,78%).

Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011 e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di **ricostruzione intercensuaria** della popolazione residente.

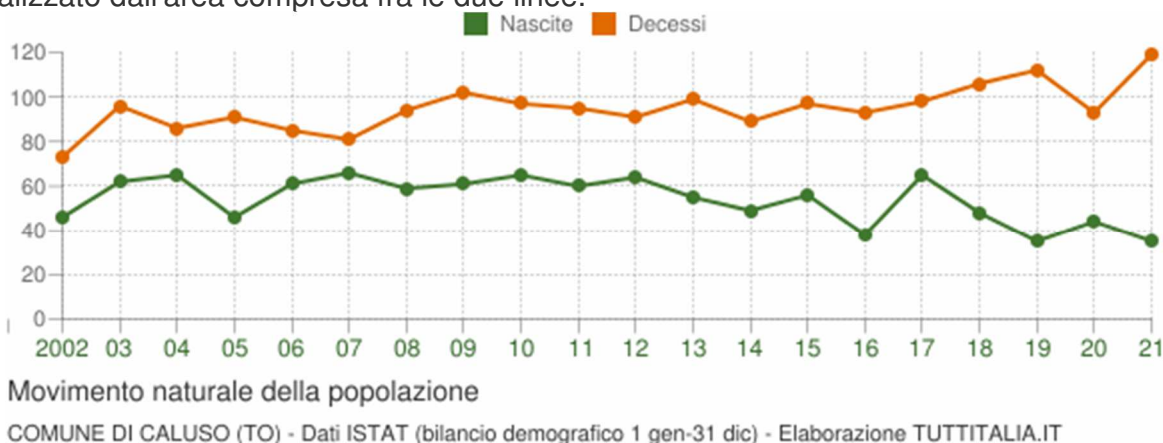
Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Caluso espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della città metropolitana di Torino e della regione Piemonte.



Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	46	-	73	-	-27
2003	1 gennaio-31 dicembre	62	+16	96	+23	-34
2004	1 gennaio-31 dicembre	65	+3	86	-10	-21
2005	1 gennaio-31 dicembre	46	-19	91	+5	-45

2006	1 gennaio-31 dicembre	61	+15	85	-6	-24
2007	1 gennaio-31 dicembre	66	+5	81	-4	-15
2008	1 gennaio-31 dicembre	59	-7	94	+13	-35
2009	1 gennaio-31 dicembre	61	+2	102	+8	-41
2010	1 gennaio-31 dicembre	65	+4	97	-5	-32
2011 ⁽¹⁾	<i>1 gennaio-8 ottobre</i>	44	-21	68	-29	-24
2011 ⁽²⁾	<i>9 ottobre-31 dicembre</i>	16	-28	27	-41	-11
2011 ⁽³⁾	1 gennaio-31 dicembre	60	-5	95	-2	-35
2012	1 gennaio-31 dicembre	64	+4	91	-4	-27
2013	1 gennaio-31 dicembre	55	-9	99	+8	-44
2014	1 gennaio-31 dicembre	49	-6	89	-10	-40
2015	1 gennaio-31 dicembre	56	+7	97	+8	-41
2016	1 gennaio-31 dicembre	38	-18	93	-4	-55
2017	1 gennaio-31 dicembre	65	+27	98	+5	-33
2018*	1 gennaio-31 dicembre	48	-17	106	+8	-58
2019*	1 gennaio-31 dicembre	35	-13	112	+6	-77
2020*	1 gennaio-31 dicembre	44	+9	93	-19	-49
2021*	1 gennaio-31 dicembre	35	-9	119	+26	-84

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Caluso negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI CALUSO (TO) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	214	21	4	164	0	0	+21	+75
2003	236	93	8	145	7	1	+86	+184
2004	209	54	74	195	4	51	+50	+87
2005	192	24	11	216	3	8	+21	0
2006	228	24	2	217	9	0	+15	+28
2007	250	202	2	247	3	0	+199	+204
2008	219	51	1	209	13	0	+38	+49
2009	230	64	1	206	7	0	+57	+82

2010	318	62	2	248	12	1	+50	+121
2011 ⁽¹⁾	235	30	2	211	9	5	+21	+42
2011 ⁽²⁾	62	7	3	62	3	28	+4	-21
2011 ⁽³⁾	297	37	5	273	12	33	+25	+21
2012	278	29	116	265	15	1	+14	+142
2013	271	25	67	213	16	36	+9	+98
2014	235	26	13	228	19	1	+7	+26
2015	224	20	12	222	12	1	+8	+21
2016	217	38	14	274	27	7	+11	-39
2017	242	29	8	204	32	0	-3	+43
2018*	280	28	8	194	19	3	+9	+100
2019*	270	30	6	255	31	0	-1	+20
2020*	266	37	0	234	24	0	+13	+45
2021*	312	37	0	233	21	20	+16	+75

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Lo scopo di una pubblica amministrazione e in particolar modo di un Comune, l'ente più vicino al cittadino, è creare valore pubblico per la propria comunità definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera. Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione). Le "Linee guida per il Piano della Performance - Ministeri n. 1 di giugno 2017" del Dipartimento della Funzione pubblica, definiscono il valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale degli utenti e, più in generale, dei portatori di interessi ("stakeholder") rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio. In linea con le previsioni del legislatore e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che vada privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

Il Valore pubblico nei documenti di programmazione del Comune di Caluso
 DUP 2024/2026 - SEZIONE STRATEGICA - OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

1 AMBIENTE:

- prevedere la piantumazione di un albero per i neonati del centro e delle frazioni;
- incentivare l'adozione da parte di coloro che abitano o lavorano in Caluso di aree di verde pubblico;
- sostenere il doppio circuito delle nuove costruzioni / ristrutturazioni in modo da utilizzare l'acqua potabile per le utenze domestiche e l'acqua piovana per gli altri usi;

2 AGRICOLTURA E VITICOLTURA:

- Favorire la collaborazione fra Enoteca Regionale dei Vini della Provincia di Torino e l'Istituto Ubertini
- Migliorare la collaborazione tra Amministrazione comunale, organizzazioni professionali agricole su temi di forte attualità come produzioni biologiche, lotta integrata, prodotti d'eccellenza;
- Completamento dell'iter amministrativo per la certificazione della Nocciola IGP;
- Elaborazione di un nuovo regolamento di polizia rurale;
- Lotta alla flavescenza dorata;

3 CIMITERI:

- in base al progetto già approvato e alla realizzazione del nuovo blocco loculi nel Cimitero del Capoluogo, si proseguirà nell'assegnazione dei nuovi loculi; è prevista altresì la realizzazione di nuovi loculi anche nei Cimiteri delle Frazioni per i quali si era già provveduto allo studio di fattibilità.

4 COMMERCIO:

- Favorire il commercio di prossimità con iniziative mirate;

5 CONNETTIVITA'

- potenziamento della copertura di una rete internet wi-fi attraverso l'installazione di nuovi ripetitori;

6 GEMELLAGGI:

- Si darà continuità al gemellaggio con Preci comune umbro terremotato intensificando i rapporti di tipo scolastico ed enogastronomico;
- Ridefinizione dei rapporti di gemellaggio con BRISSAC-QUINCE';

7 ISTRUZIONE:

- consolidamento dei rapporti con le scuole offrendo la possibilità di tirocini formativi;
- creazione di un servizio di pre e post scuola nei plessi di Are' e Rodallo;
- promozione di borse di studio per studenti meritevoli;
- ricerca di finanziamenti per la promozione di progetti di musica e teatro presso le scuole di Caluso ed Are';
- promozione di laboratori culturali presso le scuole (musica...teatro)
- completamento della realizzazione della palestra annessa alla Scuola Secondaria di primo grado G. Gozzano finanziata in gran parte con un contributo statale a fondo perduto di 1.200.000 euro;
- completamento degli interventi di messa in sicurezza, miglioramento sismico ed efficientamento energetico del plesso della scuola primaria di Caluso ("G. Giacosa") iniziato a settembre 2023;

8 LAVORI PUBBLICI:

- completamento della riqualificazione e della riorganizzazione delle destinazioni d'uso dei locali interni al chiostro dei Frati Francescani Minori con i finanziamenti già assegnati (Bandi Europei FESR – Regione Piemonte Strategie Urbane d'Area) e quelli da ricevere con la partecipazione ad altri bandi;
- adeguamento sismico ed efficientamento energetico riqualificazione della scuola primaria G. Giacosa in corso;
- sanificazione e tinteggiatura delle facciate del palazzo sito in Piazza Ubertini (ex municipio) – lavori conclusi - e del Municipio di piazza Valperga – lavori da iniziare.
- messa in sicurezza delle mura storiche del palazzo Spurgazzi con riqualificazione del perimetro (finanziamento statale) lavori in corso
- manutenzione straordinaria ed efficientamento energetico della scuola dell'infanzia Bretti Tronzano , lavori conclusi.
- efficientamento energetico negli edifici di proprietà comunale con i contributi statali (sostituzione degli infissi e sostituzione o adeguamento delle caldaie)
- rifacimento della strada di collegamento tra Arè e Rodallo (finanziamento dello Stato),lavori conclusi.

9 MOBILITA':

- promozione di un piano per la creazione di piste ciclo-pedonali protette e partecipazione a bandi regionali per il relativo finanziamento.

10 SANITA'

- Mantenimento e potenziamento della struttura di Caluso e sostegno alla Casa della Salute già presente nella sede del poliambulatorio e ed alle iniziative a cura dei medici per ambulatori dedicati ai pazienti diabetici ed ai pazienti portatori di patologie croniche dell'apparato respiratorio oltre al centro dialisi;

11 SERVIZI SOCIALI

- incremento e potenziamento dei servizi socio-assistenziali forniti per il tramite del Consorzio CISSAC con utilizzo dei maggiori fondi trasferiti dallo Stato;
- collaborazione per la gestione delle situazioni di emergenza abitativa e stesura di regolamento consortile per una gestione territoriale della problematica.

12 SICUREZZA

- Implementazione della rete di videosorveglianza esistente in collaborazione con le forze dell'ordine; ripresentazione di progettualità al fine dell'ottenimento di contributi finalizzati all'implementazione dei sistemi di sicurezza.
- Proseguire ed implementare la collaborazione con i comuni limitrofi per quanto concerne il servizio di Polizia municipale per una maggiore presenza sul territorio;

13. SPORT – SPORT ALL'ARIA APERTA

- Continuare col coordinamento e la collaborazione con tutte le associazioni sportive presenti sul territorio;
- Collaborare con i comuni limitrofi per riorganizzare e riqualificare i percorsi collinari dedicati alle escursioni a piedi ed in bicicletta;
- Continuare con la riqualificazione del centro sportivo di Arè;

14. TRIBUTI:

- agevolazioni per le famiglie in difficoltà economica dagli sgravi alla rateizzazione dei pagamenti;
- Promuovere uno studio sull'applicazione della "Tariffa puntuale"

15. TURISMO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO

- Posizionamento di pannelli informativi con le informazioni turistiche, notizie utili d'interesse generale e di visibilità nei maggiori punti di aggregazione;
- Creazione di un percorso turistico (in collaborazione con i Comuni limitrofi) che coinvolga tutti i luoghi d'interesse storico artistico;
- progetto di valorizzazione del canale demaniale di Caluso con percorsi ciclo pedonali d'interesse turistico e campestre;
- proseguire nella valorizzazione della manifestazione annuale "Festa dell'Uva" con l'obiettivo della promozione del territorio e del vitigno "Erbaluce" nelle tre declinazioni: bianco secco, spumante e passito

15. URBANISTICA E TERRITORIO

- completata la digitalizzazione totale dei procedimenti edilizi, si tratta ora di procedere alla digitalizzazione delle pratiche edilizie del passato per migliorare la gestione del procedimento e velocizzarne i tempi.
- Studio di misure agevolative per il recupero del patrimonio edilizio esistente.

16. VIABILITA'

- Collaborazione per il completamento (totalmente finanziato da ANAS e in fase di realizzazione) dell'ampliamento della statale 26, della circonvallazione della Frazione Are', del cavalcaferrovia e delle tre rotatorie, al fine di migliorare l'accesso.
- Collaborazione con al RFI per la progressiva eliminazione dei 7 passaggi a livello (totalmente finanziata da RFI) presenti sul territorio di Caluso con realizzazione delle necessarie opere di viabilità alternative. Nello specifico, per quanto riguarda quella della frazione Are', è in via di completamento la pista ciclo pedonale dal Centro sportivo di Are' all'ingresso di Caluso (con sottopasso); da progettare una bretella di collegamento tra la Circonvallazione e la strada provinciale per Mazze' (a Sud Est di Caluso);
- proseguimento nella manutenzione straordinaria e messa in sicurezza dell'attuale struttura viaria cittadina sia nel capoluogo sia nelle frazioni

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2024-2026 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 68 del 27/12/2023.

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

Per una trattazione puntuale si rimanda al sito tematico: <https://www.besdelleprovince.it/>

2.2. Performance

La performance rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente considerata e al perseguimento delle sue finalità di fondo. La performance riguarda quindi il contributo dei singoli e dei settori al raggiungimento dei risultati complessivi dell'ente. La disciplina normativa sulla misurazione e valutazione della performance è contenuta nel Decreto legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione. Si segnalano inoltre le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che forniscono alle pubbliche amministrazioni utili indicazioni.

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;

- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Sistema per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con delibera G.C. n. 33 del 2/4/2019, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026

La Giunta Comunale ha approvato il PEG 2024-2026 con delibera n. 1 del 9/01/2024.

A seguito dell'introduzione da parte dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 "Decreto Reclutamento" del "Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO", nonché della soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del TUEL, e il Piano della performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/2009, non risultano più organicamente unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, ma sono confluiti nel PIAO.

Il PEG pertanto assume una valenza esclusivamente finanziaria.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2024-2026, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (**Allegato 1**).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Questa sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che sono formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modofunzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC;
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore è rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Dato atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso degli ultimi anni, è confermato il PTPCT già adottato per il triennio 2022-2024, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 28/04/2022 e successivamente confermato con Delibera G.C. n. 21 del 28/02/2023 di approvazione del PIAO.

Anticorruzione: Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Caluso è stato individuato nel Segretario Generale, nominato con provvedimento del Sindaco n. 3 del 30/01/2017.

Il Codice di Comportamento dei dipendenti comunali è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 27/10/2023.

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio. Permette di ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali, dinamiche sociali, economiche e culturali.

Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" per l'anno 2019 presentata dal Ministro dell'Interno e comunicata alla Presidenza della Camera dei deputati il 27 novembre 2020 (Documento XXXVIII numero 3 – pagine 410 e seguenti) per la Città Metropolitana di Torino risulta quanto segue:

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

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

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

In ambito provinciale, il predetto sodalizio, oltre ad essere impegnato nelle classiche attività illecite **(9)** come l'estorsione, l'usura, il controllo del gioco d'azzardo, il trasferimento fraudolento di valori, il recupero crediti con modalità intimidatorie, il porto e la detenzione illegale di armi, è soprattutto dedito al traffico internazionale di sostanze stupefacenti, all'edilizia in generale nonché all'intestazione fittizia di beni.

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

(8) L'infiltrazione nell'area di consorterie criminali è desumibile anche dai provvedimenti di scioglimento di 3 Consigli comunali in provincia di Torino, succedutisi nel corso del tempo: Bardonecchia (TO), primo nel nord Italia ad essere sciolto per infiltrazione mafiose con D.P.R.2 maggio 1995; Leinì (TO) con D.P.R. 30 marzo 2012; Rivarolo Canavese (TO) con D.P.R. 25 aprile 2012.

(9) 18 marzo 2019 - Carmagnola (TO), Province di Torino, Cuneo e Vibo Valentia - La Guardia di Finanza e l'Arma dei Carabinieri, nell'ambito di due convergenti operazioni, rispettivamente denominate "Carminius" e "Bellavita", hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di 17 soggetti responsabili, a vario titolo, di associazione per delinquere di tipo mafioso finalizzata alla produzione e al traffico internazionale di stupefacenti, al trasferimento fraudolento di valori, alle estorsioni, all'emissione di fatture per operazioni inesistenti e truffa. L'indagine ha consentito di disarticolare un sodalizio 'ndranghetista, operativo sul territorio piemontese e collegato alla cosca "Bonavota" di Sant'Onofrio (VV). Gli arrestati erano dediti alle estorsioni ai danni di imprenditori ed al traffico di droghe. Nel medesimo contesto operativo sono stati sottoposti a sequestro numerosi immobili, società (finanziarie, immobiliari, concessionarie di autoveicoli, imprese edili), conti correnti e cassette di sicurezza, per un valore complessivo di oltre 45.000.000 di euro.

(10) Il modus operandi adottato è teso a rilevare il controllo delle attività economiche legali ed a condizionare le future competizioni elettorali locali, sapendo già che i candidati sostenuti, una volta eletti, asseconderanno le aspettative dei mafiosi che li hanno aiutati, favorendoli nel rilascio di concessioni e autorizzazioni, nell'assegnazione di appalti e nel controllo di settori di attività pubbliche.

(11) L'ultimo filone d'indagine è stato avviato a seguito della denuncia presentata da un funzionario della squadra di calcio Juventus con la quale segnalava di aver ricevuto pressioni da alcuni esponenti di rilievo dei gruppi ultras della squadra affinché venissero loro concesse varie tipologie di favori. Gli approfondimenti investigativi hanno, infatti, portato alla luce una serie di estorsioni e di tentativi posti in essere sistematicamente ai danni della società calcistica e della ditta che gestiva, in concessione, alcuni bar della curva, al fine di ottenere un considerevole numero di consumazioni gratuite. Emergeva, inoltre, che al rifiuto della società di aderire alle richieste, venivano poste in essere alcune ritorsioni che, in più occasioni, cagionavano danni economici alla società, tra cui anche le sanzioni comminate a seguito dei cori razzisti intonati durante le gare sportive. Inoltre, veniva alla luce che i capi ultras, attraverso la forza dell'intimidazione, costringevano i tifosi ordinari ad abbandonare il loro posto nominativamente assegnato, imponendo le proprie direttive su come incitare o meno la squadra. Ai responsabili, tratti in arresto, è stato altresì contestato il reato di associazione per delinquere ed il reimpiego di denaro derivante dalla rivendita, a prezzo maggiorato, dei biglietti ottenuti o gratuitamente o a prezzo ridotto.

Nel recente passato, alcune attività investigative hanno evidenziato un quadro preciso sulle attività criminali della 'ndrangheta nel territorio in esame confermando i forti legami tra le ramificazioni Piemontesi e la "casa madre" in Calabria. Le suddette attività hanno consentito, inoltre, di delineare la "mappa" degli insediamenti della 'Ndrangheta a Torino ed in provincia così come segue: "locale" di Natile di Careri (c.d. dei "natiloti"), unitamente ad esponenti delle 'ndrine di Locri (RC), di Roccella Ionica (RC) e di San Luca (RC); "locale" di Siderno, insieme ad alcuni elementi di Locri (RC); "locale" di Cuorgnè, promossa da esponenti di Grotteria (RC), di Mammola (RC), di Gioiosa Ionica (RC), di Condofuri (RC); "locale" di Volpiano, costituita dai "Barbaro" e da alcuni affiliati di Platì (RC); "locale" di Rivoli, riconducibile alle 'ndrine di San Luca (RC); "locale" di San Giusto Canavese, costituita da elementi appartenenti alle cosche di Ciminà (RC), di Platì (RC), di Gioiosa Ionica (RC), di San Giorgio Morgeto (RC) con

interessi in tutto il territorio nazionale ed all'estero (Spagna e Brasile); "locale" di Chivasso **(12)**, creata da esponenti di Seminara insieme elementi di Reggio Calabria e Cardeto, di Rosarno(RC), di Nardodipace (VV); "locale" di Moncalieri, costituita da 'ndrine di Gioiosa Ionica; "locale" di Giaveno, attivata da Rosarno (RC)" e da esponenti palermitani. Inoltre sono attive le 'ndrine distaccate di San Mauro Marchesato, operante a Torino e collegata alla 'ndrina di Cutro (KR), e la "locale" di San Mauro Torinese. Oltre al forte attivismo calabrese si registra, anche se in forma meno estesa e consolidata, la presenza di altre consorterie "nostrane" provenienti dalle regioni ad alta incidenza mafiosa, quali Sicilia e Campania.

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

In particolare, le organizzazioni albanesi presenti sul territorio torinese, fondano la propria forza sulla consolidata capacità dei clan di gestire significativi traffici internazionali di sostanze stupefacenti (favoriti anche dalla presenza in Albania di importanti raffinerie che producono una grande quantità di stupefacenti, già importati, come materia prima, dalla Turchia, dall'Olanda e dai paesi del Sud America) e di fornire servizi d'intermediazione nelle rotte illegali (prima fra tutte quella balcanica) mantenendo stretti rapporti con i sodalizi criminali in madrepatria.

I suddetti gruppi hanno acquisito un ruolo di assoluto rilievo nel traffico degli stupefacenti, instaurando rapporti paritari anche con gli esponenti delle organizzazioni criminali storicamente insediate nel territorio. Tali sodalizi risultano attivi anche nello sfruttamento della prostituzione.

Le organizzazioni nigeriane, presenti sul territorio torinese, concentrano i propri interessi illeciti nel traffico delle sostanze stupefacenti (per lo più cocaina), avvalendosi dei corrieri "ovulatori" che si approvvigionano dal Sud America utilizzando i vettori aerei. Gli stessi, sono particolarmente attivi nello sfruttamento della prostituzione (ai danni delle proprie connazionali), nel riciclaggio e nella gestione, a livello imprenditoriale, dei phone center, dei money transfer e degli esercizi commerciali etnici. Precorsa attività investigativa ha documentato la presenza, a Torino e in provincia, di due distinte organizzazioni criminali nigeriane, la "eiye" o "supreme eiye confraternity", la "black axe" e la "maphite", sodalizi particolarmente pericolosi e violenti.

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

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

Nel contesto provinciale i sodalizi cinesi, grazie alla crescita esponenziale dei flussi migratori e degli interessi commerciali, hanno assunto configurazioni inedite a cui corrispondono diversi livelli di strutturazione e operatività. La criminalità cinese si contraddistingue da un forte senso di appartenenza e da una quasi totale chiusura agli

influssi esterni, risultando, altresì, molto attiva nello spaccio di droga, soprattutto ketamina (il cui uso risulta largamente diffuso all'interno della comunità stessa), nel controllo della prostituzione, nella gestione dell'immigrazione clandestina e nello sfruttamento della manodopera.

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

(12) 20 novembre 2019 - la Polizia di Stato e la Guardia di Finanza nell'ambito dell'operazione "Friends", hanno eseguito una misura restrittiva nei confronti di 24 persone, responsabili di associazione finalizzata al traffico di stupefacenti e di reati in materia di armi. L'indagine ha fatto luce su un consistente traffico di sostanze stupefacenti perpetrato tra Calabria, Abruzzo, Molise, Lazio e Piemonte. I destinatari del provvedimento restrittivo erano appartenenti a due distinte organizzazioni criminali dell'area garganica: i clan "Li Bergolis" e "Bayan-Papa-Ricci". Tra gli arrestati figurano anche 2 soggetti vicini alle famiglie "Pesce-Bellocco", operanti a Rosarno e Torino, in stretti rapporti di affari con la predetta organizzazione criminale per la compravendita di partite di droga e la fornitura di armi.

(13) Nel giugno 2018, a seguito dell'operazione denominata "Brigada", avviata nel 2012 e conclusasi tra il 2013/2014, la Corte di Cassazione ha riconosciuto, per la prima volta in Italia, il delitto di associazione di tipo mafioso, con riferimento ad un sodalizio composto esclusivamente da soggetti originari della Romania, ritenuti responsabili di numerosi e gravi reati tra i quali la tratta e lo sfruttamento della prostituzione, confermando il salto di qualità della criminalità romena passata da semplice banda a vera e propria associazione mafiosa.

Fonte: XVIII LEGISLATURA—DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI—DOCUMENTI—DOC.XXXVIII N.3 VOL. I

2.3.2 Analisi del contesto interno:

Il PTPCeT 2022-2024, poiché conferma il Piano del triennio precedente, tiene conto della specificità della struttura organizzativa comunale dell'Ente al 01.01.2022. In questa Sezione la stessa viene aggiornata allo 01/01/2024.

Per quanto concerne gli organi di indirizzo politico, essi, trattandosi di un soggetto comunale, sono costituiti dal Sindaco, dal Consiglio comunale e dalla Giunta comunale. Il rinnovamento della costituzione degli stessi è avvenuto a seguito delle elezioni amministrative del 26 maggio 2019. Il Sindaco eletto è l'Arch. Maria Rosa Cena.

L'organizzazione del Comune allo 01/01/2024 è così strutturata:

SETTORE AMMINISTRATIVO E DEI SERVIZI ALLA PERSONA

Responsabile, titolare di posizione organizzativa: dr Giulio Bosso

Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 4 unità

Area Istruttori: n. 3 unità

Area Operatori Esperti: n. 2 unità (entrambe a tempo parziale)

SETTORE CONTABILITA' E FINANZE

Responsabile, titolare di posizione organizzativa: dr Danilo Bertoldi

Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione D1: n. 3 unità

Area Istruttori: n. 2 unità (di cui 1 a tempo parziale)

SETTORE TECNICO MANUTENTIVO, PATRIMONIO, AMBIENTE ED ATTIVITA' PRODUTTIVE

Responsabile, titolare di posizione organizzativa: Arch. Christian Augusti

Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 1 unità

Area Istruttori: n. 2 unità

Area Operatori Esperti: n. 4 unità

SETTORE TERRITORIO ED OPERE PUBBLICHE

Responsabile, titolare di posizione organizzativa: Arch. Tiziano Ronchetto Salvana

Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 2 unità

Area Istruttori: n. 2 unità

SETTORE POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

Responsabile, titolare di posizione organizzativa: Fabio Grimaldi

Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 1 unità

Area Istruttori: n. 4 unità

SETTORE STAFF

Responsabile: dr Ezio Ivaldi - Segretario Generale

Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 1 unità

Area Istruttori: n. 1 unità a tempo determinato e parziale (ex art. 90 TUEL)

Al vertice di ciascun Settore organizzativo è posto un dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, titolare di posizione organizzativa, nominato Responsabile di Settore con le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000. Il numero di unità di personale dipendente a tempo indeterminato è pari a 31, di cui 3 a tempo parziale, ed una a tempo determinato e parziale art. 90 TUEL (Uff. Staff). Non vi sono figure dirigenziali.

Con riferimento al contesto interno del Comune di Caluso si può rilevare un equilibrato e bilanciato ruolo dei diversi organi e dei livelli di indirizzo gestionali, compatibilmente alla struttura organizzativa.

La struttura organizzativa prevede una precisa differenziazione di ruoli e di responsabilità che portano il RPCT a non avere titolarità nelle singole procedure, se non in misura marginale in conseguenza della coincidenza con la figura di Segretario Generale, ma a verificare che le stesse siano indirizzate in modo coerente rispetto alla programmazione di competenza degli organi politici.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Relativamente all'individuazione delle aree di rischio corruzione si rimanda all'allegato Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza.

2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025, che costituisce allegato del Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2022-2024.

(Allegato 2).

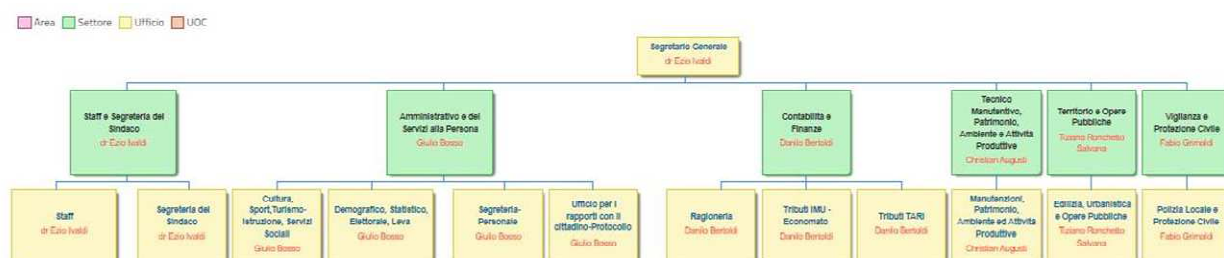
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L'attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 73 del 27/08/2019.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Settore	Uffici Assegnati	Responsabile
Amministrativo e dei Servizi alla Persona	Cultura, Sport, Turismo – Istruzione, Servizi Sociali Demografico, Statistico, Elettorale, Leva Segreteria-Personale	Giulio BOSSO
Contabilità e Finanze	Ragioneria Economato Tributi	Danilo BERTOLDI
Tecnico Manutentivo, Patrimonio, Ambiente e Attività Produttive	Manutenzioni, Patrimonio, Ambiente ed Attività Produttive	Christian AUGUSTI
Territorio e Opere Pubbliche	Edilizia, Urbanistica e Opere Pubbliche	Tiziano RONCHETTO SALVANA

Polizia Locale e Protezione Civile	Polizia Locale e Protezione Civile	Fabio GRIMALDI
Ufficio STAFF	Segreteria Sindaco Segreteria Segretario	Ezio IVALDI

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

Il Comune di Caluso, con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 29/01/2020, approvava il Regolamento per l'applicazione del "Lavoro Agile" ("Smart Working") e, successivamente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 10/03/2022, approvava il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) per il triennio 2022 - 2024. In questa sede si conferma la validità del POLA 2022 – 2024 in attesa dell'adeguamento alle disposizioni sopravvenute.

(Allegato 3).

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto

Per l'individuazione dei servizi, procedimenti o processi che sono gestibili da remoto, si rimanda all'allegato Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) per il triennio 2022 - 2024. (Allegato 4).

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Per l'individuazione dei soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile / da remoto, si rimanda all'allegato Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) per il triennio 2022 – 2024.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese; attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);

- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- **Formazione del personale:**
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

LA CRESCITA DEL PERSONALE:

Si dà atto che ai sensi del CCNL 16/11/2022 con decorrenza 1° aprile 2023, si è provveduto alla ridefinizione dei profili professionali in coerenza con le nuove declaratorie definite dal CCNL stesso previo percorso che ha visto il coinvolgimento delle RSU e delle OO.SS.

Fabbisogno di personale: Si allega il Programma triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 ed il prospetto analitico sul calcolo del limite di spesa di personale per l'anno 2024 ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019 (**Allegato 4**).

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; si dà atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Si dà atto che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3 Le assunzioni programmate:

Si demanda al dettaglio indicato nell'allegato Programma triennale del fabbisogno di personale 2024-2026.

3.3.4 La dotazione organica:

Si demanda al dettaglio indicato nell'allegato Programma triennale del fabbisogno di personale 2024-2026.

3.3.5 Il programma della formazione del personale:

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. da 54 a 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling*) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere

soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.

- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”* e 5-bis che prevede *“Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.”*;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
 - a) *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
 - b) *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i*

preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti e/o piattaforme Nazionali quali Syllabus, SNA, IFEL, AnciDigitale, ecc., al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Ufficio Personale E' l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- Responsabili di Settore – titolari di Posizione Organizzativa. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2024 - 2026

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata in sede di conferenza dei servizi sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2022-2024, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;

- formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Una parte delle attività formative sarà dedicata, compatibilmente con le risorse a disposizione, ad aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui appalti e contratti pubblici, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico e sicurezza informatica, gestione delle risorse umane, leadership e management.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti a:

- Anticorruzione e trasparenza, Codice di comportamento, etica
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- sicurezza informatica e transizione digitale, CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Le modalità di realizzazione degli interventi formativi verranno individuate di volta in volta tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative e delle proposte formative messe a disposizione gratuitamente da Enti, Scuole o Ministeri a livello nazionale.

FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti, valutando il mezzo più efficace in base all'argomento trattato:

1. Formazione attraverso webinar
2. Formazione in streaming
3. Formazione in presenza

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di Settore deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, più previsto alcun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente, compatibilmente con la garanzia degli equilibri di bilancio.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

FEEDBACK

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

PROGRAMMA FORMATIVO 2024 - 2026

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA
- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 - AGGIORNAMENTO
- RLS e preposti - Aggiornamento
- Aggiornamento e nuova formazione per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione e trasparenza, Codice di comportamento, etica
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- sicurezza informatica e transizione digitale, CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Tali corsi saranno svolti in modalità "aggiornamento" per il personale già in servizio e "corso base" per i neoassunti.

Formazione generale per il personale neoassunto

- Utilizzo della piattaforma gestionale generale (protocollo, gestione delibere e determinazioni, liquidazioni, ecc.) e specifiche (contabilità, tributi,).
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet)

Formazione generale e specifica del personale

- Formazione sulla sicurezza informatica
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
- D. Lgs. 36/2023 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa
- Formazione specifica sulle materie tecniche di competenza.

3.3.6 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia (pratiche edilizie totalmente dematerializzate in digitale);
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

Il Comune di Caluso, aderendo alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" del PNRR, intende riprogettare il proprio sito web istituzionale ed i propri servizi online (Sportello Unico Telematico) nell'ottica della semplificazione dei procedimenti e di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

- Piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

L'art. 57 comma 2 del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili. (19G00164) (GU n.301 del 24-12-2019) ha previsto che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, alle Province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi ed enti strumentali, come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria cessano di applicarsi alcune delle disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra le quali anche l'articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, che prevedeva:

594. Ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottano piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

a) delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;

b) delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;

c) dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.

Gli ulteriori piani di razionalizzazione, normati dall'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito dalla legge n. 111/11, erano e sono facoltativi per gli enti locali e i relativi risparmi possono essere destinati ad incrementare il fondo del trattamento accessorio oltre il limite dell'anno 2016.

Attualmente non sono inseriti nel DUP atti di pianificazione non obbligatori per legge pertanto non è previsto uno specifico piano di razionalizzazione della spesa fermo restando il monitoraggio dell'andamento della stessa e il rispetto dei principi di sana amministrazione finanziaria per contenere i costi.

Per le ulteriori specificazioni si rimanda a quanto dettagliato nel DUP Documento Unico di programmazione, capitolo 14 "Piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa", approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 10/01/2023.

3.3.7 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.), previsto dalla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa 2019 – 2021 (parte normativa – sottoscrizione autorizzata con atto G.C. n. 7 del 29/01/2020) articolo 29, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il **Piano di Azioni Positive** è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di 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" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;

- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Il Piano di azioni positive è stato aggiornato (triennio 2024/2026) e costituisce allegato a al presente documento (**Allegato 5**).

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.