
COMUNE DI BARONE CANAVESE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO



barone
Canavese

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. 17 DEL 11/04/2024

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:	5
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:	6
Variazione percentuale della popolazione	8
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	15
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	17
2.3.1 Analisi del contesto esterno:	18
2.3.2 Analisi del contesto interno:	22
2.3.3 Le aree a rischio corruzione:	23
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:	23
2.3.5 Obblighi di trasparenza:	23
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	24
3.1 Struttura organizzativa	24
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:	24
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:	25
3.2 Organizzazione del lavoro agile	25
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:	25
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:	26
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:	32
3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:	32
3.3.4 Le assunzioni programmate:	32

3.3.5 La dotazione organica:	33
3.3.6 Il programma della formazione del personale:	33
3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:	34
3.3.8 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 BARONE CANAVESE
 Indirizzo: P.za Comunale n. 1 -10010 BARONE CANAVESE
 Codice fiscale/Partita IVA: 01385030018
 Telefono: 011/9894901
 Sito internet: <https://www.comune.barone.to.it>
 Email: info@comune.barone.to.it
 PEC: barone.canavese@cert.ruparpiemonte.it

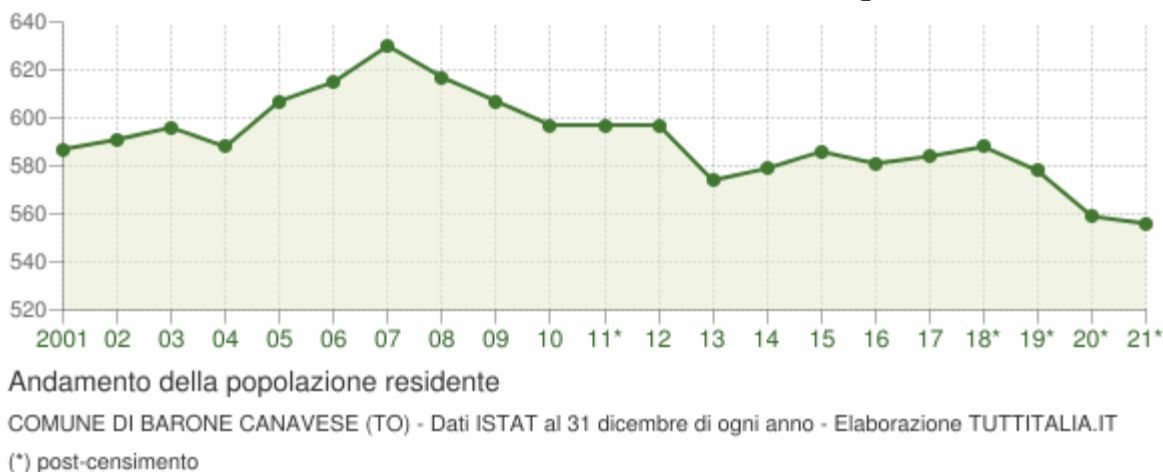
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

Barone Canavese è situato sulle pendici meridionali del rilievo morenico frontale dell'anfiteatro d'Ivrea, nella parte nord-orientale della provincia, tra Candia Canavese, Caluso, San Giorgio Canavese, Orio Canavese e Mercenasco; è attraversata dalla strada statale n. 26 della Valle d'Aosta ed è raggiungibile anche mediante l'autostrada A5 Torino-Aosta, cui si accede dal casello di San Giorgio Canavese, distante 6 km dall'abitato. I collegamenti ferroviari sono assicurati dalla linea Chivasso-Aosta, che ha uno scalo a soli 2 km. L'aerostazione più vicina, per i voli nazionali e internazionali, dista 35 km (aeroporto Torino Caselle); quella di Milano/Malpensa, utilizzata per le linee intercontinentali dirette, è a 110 km. Gravita prevalentemente su Caluso ed Ivrea per il commercio, per i servizi e per le strutture burocratico-amministrative non presenti sul posto.

Superficie: 4,00 Km²
 Altitudine s.l.m.: 325 mt
 Abitanti: 558 al 31/12/2023
 Densità: 154,25 ab./Km²
 Latitudine: 45° 19' 36,0"
 Longitudine: 7° 52' 21,12"
 Prefisso telefonico: 011
 C.A.P.: 10010
 Codice ISTAT: 001023
 Codice catasto: A673

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

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



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.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	587	-	-	-	-
2002	31 dicembre	591	+4	+0,68%	-	-
2003	31 dicembre	596	+5	+0,85%	264	2,26
2004	31 dicembre	588	-8	-1,34%	259	2,27
2005	31 dicembre	607	+19	+3,23%	272	2,23
2006	31 dicembre	615	+8	+1,32%	270	2,28
2007	31 dicembre	630	+15	+2,44%	263	2,40
2008	31 dicembre	617	-13	-2,06%	259	2,38
2009	31 dicembre	607	-10	-1,62%	259	2,34
2010	31 dicembre	597	-10	-1,65%	263	2,27
2011	28 febbraio	597	-	-	-	-
2011	31 dicembre	597	-	-	-	-

2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	601	+4	+0,67%	264	2,28
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	599	-2	-0,33%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	597	0	0,00%	261	2,29
2012	31 dicembre	597	0	0,00%	260	2,30
2013	31 dicembre	574	-23	-3,85%	255	2,25
2014	31 dicembre	579	+5	+0,87%	263	2,20
2015	31 dicembre	586	+7	+1,21%	264	2,22
2016	31 dicembre	581	-5	-0,85%	266	2,18
2017	31 dicembre	584	+3	+0,52%	268	2,18
2018*	31 dicembre	588	+4	+0,68%	267,47	2,20
2019*	31 dicembre	578	-10	-1,70%	268,01	2,16
2020*	31 dicembre	559	-19	-3,29%	(v)	(v)
2021*	31 dicembre	556	-3	-0,54%	(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

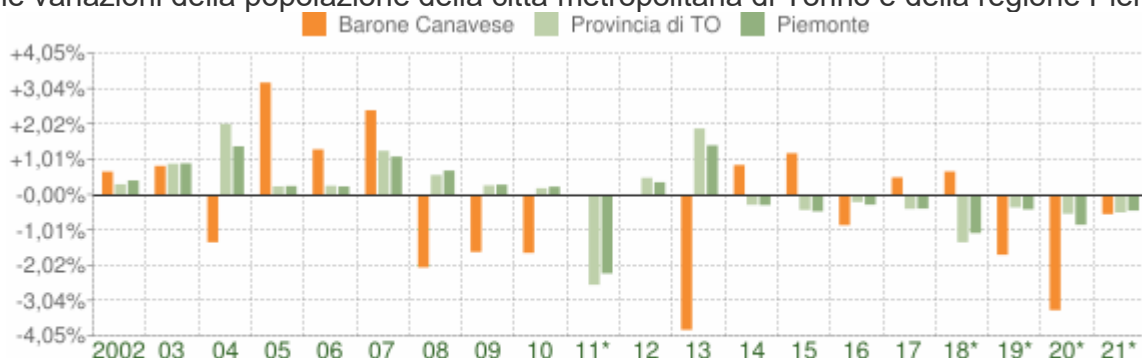
Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo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

La [popolazione residente a Barone Canavese al Censimento 2011](#), rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 599 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 601. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a 2 unità (-0,33%).

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 Barone Canavese espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della città metropolitana di Torino e della regione Piemonte.



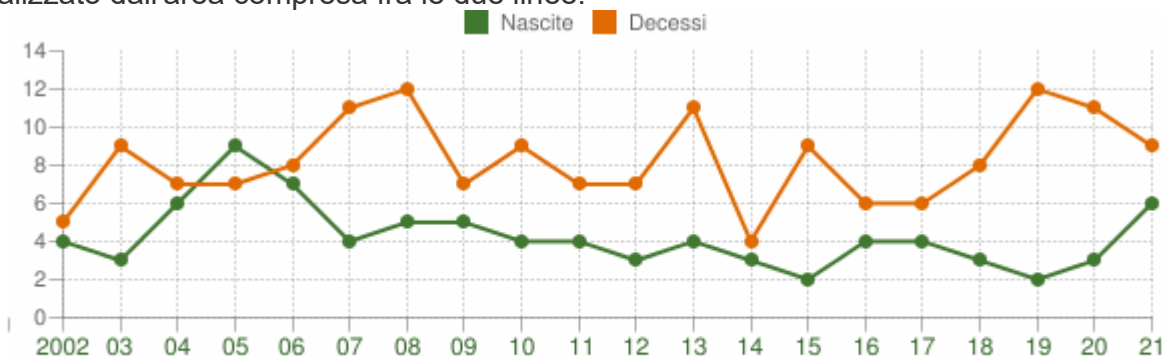
Variazione percentuale della popolazione

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

(*) post-censimento

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.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI BARONE CANAVESE (TO) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA

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	4	-	5	-	-1

2003	1 gennaio-31 dicembre	3	-1	9	+4	-6
2004	1 gennaio-31 dicembre	6	+3	7	-2	-1
2005	1 gennaio-31 dicembre	9	+3	7	0	+2
2006	1 gennaio-31 dicembre	7	-2	8	+1	-1
2007	1 gennaio-31 dicembre	4	-3	11	+3	-7
2008	1 gennaio-31 dicembre	5	+1	12	+1	-7
2009	1 gennaio-31 dicembre	5	0	7	-5	-2
2010	1 gennaio-31 dicembre	4	-1	9	+2	-5
2011 ⁽¹⁾	<i>1 gennaio-8 ottobre</i>	3	-1	4	-5	-1
2011 ⁽²⁾	<i>9 ottobre-31 dicembre</i>	1	-2	3	-1	-2
2011 ⁽³⁾	1 gennaio-31 dicembre	4	0	7	-2	-3
2012	1 gennaio-31 dicembre	3	-1	7	0	-4
2013	1 gennaio-31 dicembre	4	+1	11	+4	-7
2014	1 gennaio-31 dicembre	3	-1	4	-7	-1
2015	1 gennaio-31 dicembre	2	-1	9	+5	-7
2016	1 gennaio-31 dicembre	4	+2	6	-3	-2
2017	1 gennaio-31 dicembre	4	0	6	0	-2
2018*	1 gennaio-31 dicembre	3	-1	8	+2	-5
2019*	1 gennaio-31 dicembre	2	-1	12	+4	-10
2020*	1 gennaio-31 dicembre	3	+1	11	-1	-8
2021*	1 gennaio-31 dicembre	6	+3	9	-2	-3

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

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

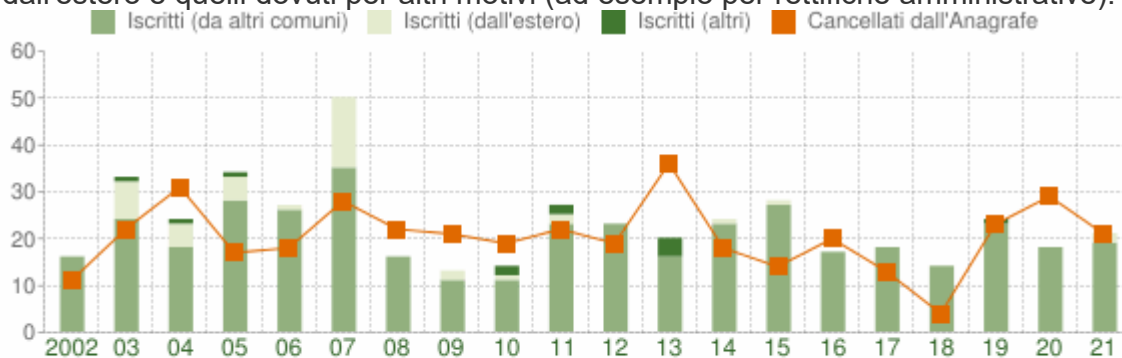
(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Barone Canavese 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 BARONE CANAVESE (TO) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA

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	16	0	0	11	0	0	0	+5
2003	24	8	1	22	0	0	+8	+11
2004	18	5	1	30	0	1	+5	-7
2005	28	5	1	16	0	1	+5	+17
2006	26	1	0	16	2	0	-1	+9
2007	35	15	0	28	0	0	+15	+22

2008	16	0	0	20	0	2	0	-6
2009	11	2	0	19	0	2	+2	-8
2010	11	1	2	14	3	2	-2	-5
2011 ⁽¹⁾	22	1	0	18	0	0	+1	+5
2011 ⁽²⁾	1	1	2	4	0	0	+1	0
2011 ⁽³⁾	23	2	2	22	0	0	+2	+5
2012	23	0	0	19	0	0	0	+4
2013	16	0	4	24	6	6	-6	-16
2014	23	1	0	16	2	0	-1	+6
2015	27	1	0	12	2	0	-1	+14
2016	17	0	0	20	0	0	0	-3
2017	18	0	0	13	0	0	0	+5
2018*	14	0	0	4	0	0	0	+10
2019*	23	0	1	21	2	0	-2	+1
2020*	18	0	0	28	1	0	-1	-11
2021*	19	2	0	21	0	0	+2	0

(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, 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 Barone Canavese DUP 2024/2026 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 05/10/2023; nota di aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 28/12/2023).

- SEZIONE STRATEGICA - OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

SERVIZI COMUNALI

Si proseguirà nel valorizzare le convenzioni per la gestione associata di servizi al fine di una maggiore efficienza ed economicità degli stessi.

AMBIENTE

90% di raccolta differenziata - 39 Kg/abitante anno.

Questi due dati rappresentano l'ottimo risultato che noi Baronesi abbiamo raggiunto nel 2019 e che ha portato Barone ad essere il "Comune più Riciclone" della Regione Piemonte e tra i primi 50 in Italia.

Con l'introduzione nel 2018 della tariffa puntuale (chi più differenzia più risparmia), siamo stati il primo Comune in Canavese e tra i pochi in Italia.

Questa tipologia di tariffa per la raccolta rifiuti ha permesso una diminuzione dei costi a carico dei cittadini, e dove vi sono stati aumenti generalizzati, come nell'anno in corso, la tariffa non è aumentata.

Un altro progetto che continuiamo a sostenere fortemente è il “Sentiero delle Pietre Bianche”. Con l'assegnazione di fondi Europei pari a circa € 10.000, abbiamo potuto accatastare il sentiero, installare nuova segnaletica, creare una bellissima area sosta nel punto più alto di Barone ed infine acquistare la Joelette (portantina per le persone diversamente abili, le quali potranno usufruire dei 50 Km del sentiero)

LAVORI PUBBLICI - URBANISTICA

Le opere pubbliche eseguite e ancora da eseguire nel periodo di mandato elettorale si possono qui riassumere:

Lavori eseguiti

- Costruzione del proseguimento Via Riassolo in cubetti autobloccanti
- Posa pavimentazione in lastre di pietra all'ingresso cimitero
- Rimozione della copertura in amianto di tutti loculi comunali e posa nuovo tetto
- Rifacimento acciottolato e manto stradale di Via Santo Stefano
- Rifacimento manto stradale di Via Candia (costo sostenuto dalla Città Metropolitana di Torino)
- Messa in sicurezza dei muri di sostegno e rifacimento manto stradale Piazza del Guindass
- Messa in sicurezza dei muri di sostegno e rifacimento manto stradale Piazza Ossola
- Rifacimento di parte del manto stradale di Via Cetta
- Costruzione bagni al cimitero
- Rifacimento della fognatura, competenza e costi a carico SMAT, e rifacimento manto stradale in Via Cavour
- Abbellimento Piazza IV Novembre (Piazza della "Capela") con impianto di una vigna
- Costruzione di una nuova entrata per la scuola dell'infanzia da Via Rua per una maggiore sicurezza dei bambini. Il lavoro comprenderà anche un nuovo parcheggio e una nuova area giochi inclusiva usufruibile da bambini con varie disabilità (finanziato totalmente con fondi ministeriali)

Progetti/Studi di fattibilità conclusi:

- Interventi per la messa in sicurezza da esondazione del Canale di Caluso/"Rusa" delle tre cascate di Barone
- Rallentatori di velocità da posizionare all'ingresso del paese: Via Torino, Via Candia e Piazza Statuto
- Riquadratura di Piazza Statuto, nuovo sagrato e nuova pavimentazione piazza e strada del cimitero
- Costruzione di una via pedonale lungo Via Candia

Progetti/studi di fattibilità avviati ed in corso

- Costruzione della strada di collegamento Vicolo Monfredo e Via Candia
- Costruzione della strada di collegamento Via Santo Stefano e Via Riassolo
- Costruzione di una via pedonale, che dal paese porti fino all'impianto sportivo così da permettere passeggiate in sicurezza lungo Via Torino

REVISIONE GENERALE DEL PIANO REGOLATORE

Dopo quasi un trentennio, si è concluso il lungo iter con la pubblicazione del PRGC sul Bollettino della Regione Piemonte (BURP n. 38 del 21/09/2023).

POLIZIA LOCALE E SICUREZZA

Si proseguirà nella prevenzione dell'illegalità crescente per lo sfruttamento della prostituzione con controlli più assidui e installazione di telecamere.

ISTRUZIONE

Il nostro fiore all'occhiello, la scuola dell'infanzia, continuerà ad essere un'eccellenza riconosciuta al di fuori dei confini comunali.

Siamo l'unica scuola che vede aumentare i propri iscritti nonostante il calo demografico italiano.

Il nuovo ingresso, che garantirà sicurezza all'entrata e all'uscita dei bimbi, sarà realtà già per l'inizio del prossimo anno scolastico.

Attendiamo l'esito dei rilievi ingegneristici sulla struttura per poter certificare la nostra scuola con i migliori parametri antisismici. I lavori per l'adeguamento sismico verranno finanziati da un bando ministeriale, vinto nel 2018, pari ad € 350.000.

Stiamo lavorando anche per creare spazi per una futura sezione primavera che ospiterà bimbi di 2 e 3 anni.

Il servizio di scuolabus gestito in forma associata con il Comune di Candia C.se ha previsto la sostituzione del vecchio mezzo ormai obsoleto con uno nuovo di prossima immatricolazione (Marzo 2024).

ASSOCIAZIONISMO

La collaborazione con Proloco, Gruppo Giovani e Alpini hanno portato molta vitalità in paese.

Presentazioni di libri, spettacoli teatrali, concerti corali e grandi eventi enogastronomici come "Polenta e Fresse" e "CANAVESE DIVINO" sono alcuni dei tanti eventi organizzati. Non dimentichiamo le partecipatissime feste della "Madona d'Agust" e del "Natale in piazza".

COMMERCIO

Una funzione sociale fondamentale nella vita dei piccoli paesi sono i negozi. Il dialogo costante con i negozianti sarà un impegno anche nei prossimi cinque anni.

RAPPORTI CON IL CITTADINO

Soddisfare le esigenze del cittadino è stato e sarà il nostro obiettivo più importante.

Sito internet, comunicazioni personali via posta o via e-mail, manifesti e post sui social hanno contribuito a un'ottima relazione tra l'amministrazione e i cittadini.

E' attualmente allo studio un'APP per smartphone che servirà a rendere ancora più veloce e agevole la comunicazione. Sarà facile chiedere informazioni, verificare il passaggio dello scuolabus o del giorno della raccolta differenziata e inviare foto geolocalizzate per segnalare un rifiuto abbandonato, una buca per strada o una lampada pubblica spenta.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2024-2026 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 24 del 05/10/2023 e successiva nota di aggiornamento con deliberazione CC 42 del 28/12/2023.

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. 23 del 9/6/2021, 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

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. Ai fini di una maggiore semplificazione l'amministrazione ha optato per la facoltà concessa ai Comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti di non adottare formalmente il Piano Esecutivo di Gestione (art. 169 del TUEL decreto legislativo n. 267/2000).

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'anticiclaggio 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.

Per il triennio 2024-2026, dato atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, è confermato il PTPCT già adottato per il triennio 2022-2024 ed approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 13/04/2022.

Anticorruzione: Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Barone Canavese è stato individuato nel Segretario Comunale, nominato con provvedimento del Sindaco n. 6 del 01/10/2019.

Il Codice di Comportamento dei dipendenti comunali è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2014 ed aggiornato con deliberazione GC 46 del 24/11/2023.

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2024-2026 **(Allegato 2)**.

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.

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

I dati del Rapporto ANAC 17 ottobre 2019 sulla corruzione di rilevanza penale in Italia (2016-2019), forniscono un quadro dettagliato, benché limitato alle sole fattispecie penali oggetto di custodia cautelare, delle vicende

corruttive di rilevanza penale in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti. Dal Rapporto risulta che, nel periodo 2016-2019:

- si sono verificati n. 2 episodi di corruzione in Piemonte (1,3% del totale);
 - 74% delle vicende ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico. Il restante 26%, è composto da ambiti di altro tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.);
 - nell'ambito della contrattualistica pubblica, il settore più a rischio si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione (edifici, strade, messa in sicurezza del territorio) A seguire, il comparto legato al ciclo dei rifiuti (raccolta, trasporto, gestione, conferimento in discarica) e quello sanitario;
 - i "decisori" coinvolti sono dirigenti, funzionari, dipendenti e RUP mentre subordinato risulta invece il ruolo dell'organo politico anche se i numeri appaiono comunque tutt'altro che trascurabili, dal momento che, nel periodo di riferimento, il 23% dei casi ha coinvolto gli organi politici (sindaci, vice sindaci, assessori e consiglieri);
 - i Comuni rappresentano gli enti maggiormente a rischio, seguiti dalle le società partecipate e dalle Aziende sanitarie;
 - il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito e talvolta quale percentuale fissa sul valore degli appalti;
 - il posto di lavoro si configura come la nuova frontiera del *pactum sceleris* e, a seguire si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali, specialmente sotto forma di consulenze;
 - oltre a ricorrenti benefit di diversa natura (benzina, pasti, pernotti) non mancano singolari ricompense di varia tipologia (ristrutturazioni edilizie, riparazioni, servizi di pulizia, trasporto mobili, lavori di falegnameria, giardinaggio, tinteggiatura) comprese talvolta le prestazioni sessuali.
- Tutte contropartite di modesto controvalore indicative della facilità con cui viene talora svenduta la funzione pubblica ricoperta.

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 Lamorgese 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 Gioia Ionica (RC), di Condofuri (RC); "locale" di Volpiano, costituita dai "Barbaro" e da alcuni affiliati di Platì (RC); "locale" di Rivoli, riconducibile alle 'drine 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 dedicata 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.3VOL.I

Dal punto di vista territoriale e demografico, di seguito si riportano alcuni indicatori riassuntivi rilevati da ISTAT e accessibili nel loro portale di mappatura rischi comuni italiani <https://www.istat.it/it/mappa-rischi>.

2.3.2 Analisi del contesto interno:

Il PTPCeT 2024-2026, poiché conferma il Piano del triennio precedente, tiene conto della specificità della struttura organizzativa comunale dell'Ente al 01.01.2023. In questa Sezione la stessa viene aggiornata al 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 Alessio Bertinato. E' prevista la tornata elettorale per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio Comunale in data 09/06/2024.

L'organizzazione del Comune, che conta n. 558 abitanti al 01/01/2024, è così strutturata:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Responsabile: Giuseppina Barone

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): n. 1 unità

Area degli istruttori (ex categoria C): n. 1 unità (agente polizia municipale)

SERVIZIO TECNICO

Responsabile: Arch. Viviana Corna (incarico esterno ex art. 1, comma 557, Legge 311/2004)

Area degli Operatori (ex categoria B1): n. 1 unità (operatore tecnico) IN ECCE DENZA DI PERSONALE tempo determinato Area degli Istruttori (ex categoria C): n. 1 unità part time 50% geometra

Al vertice di ciascun Settore organizzativo è posto un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa, nominato Responsabile di servizio 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 3 e non vi sono figure dirigenziali.

Con riferimento al contesto interno del Comune di Barone Canavese 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 Comunale, 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 2023-2025.

(Allegato 3).

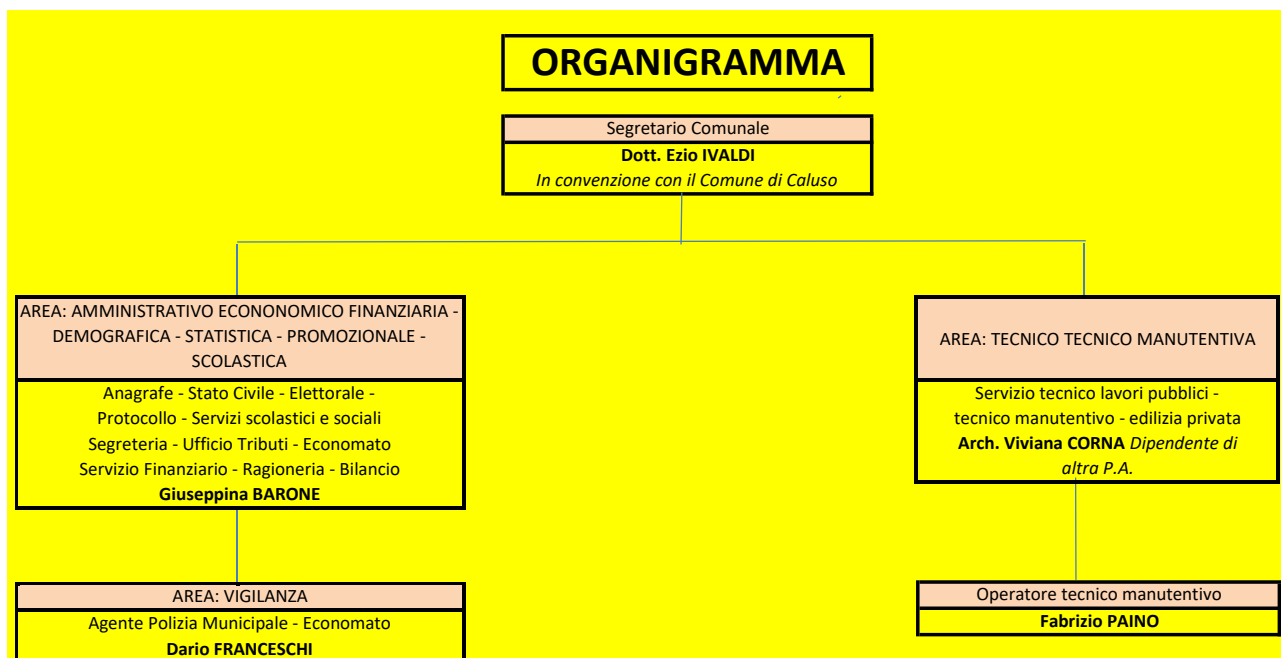
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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 dell'Ente è stata approvata con delibera di Giunta n. 15 del 16/01/2017. Per la gestione del servizio tecnico manutentivo era previsto il trasferimento dell'attività a soggetto privato esterno, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, con contestuale passaggio del personale al medesimo soggetto privato individuato quale appaltatore, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 24/09/2020. Non essendo risultato possibile appaltare il servizio con contestuale cessione del contratto di lavoro dell'operatore tecnico per mancanza di offerte e per la mancata accettazione da parte del dipendente dell'unica proposta presentata che prevedeva un contratto a tempo determinato, l'Amministrazione procederà ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 con la dichiarazione dell'eccedenza di personale.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:



L'organigramma espone la situazione attuale al momento della redazione del presente atto e comprende pertanto ancora la figura dell'operatore tecnico incardinato nella dotazione organica dell'Ente.

3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

L'attività del Comune è organizzata nei seguenti Servizi e Uffici:

- a) Servizio amministrativo, demografico, statistico, economico-finanziario e vigilanza (Responsabile: Giuseppina Barone), comprendente gli affari generali, la comunicazione istituzionale, le politiche sociali, educative e culturali, le attività economico-produttive, i servizi demografici, i servizi cimiteriali, la gestione del personale dipendente (la cui gestione "giuridica" è assegnata al Segretario Comunale), le attività economico – finanziarie, la gestione del bilancio, i tributi, l'economato, le attività di polizia locale, polizia municipale, commerciale ed amministrativa;
- b) Servizio Lavori pubblici, edilizia privata e tecnico manutentivo (Responsabile: Arch. Viviana Corna), comprendente l'ambiente, la manutenzione, i lavori pubblici, il patrimonio, la programmazione e gestione del territorio, l'urbanistica e l'edilizia.

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 Barone Canavese approva, in allegato al presente Piano, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) per il triennio 2024 – 2026 (**Allegato 4**) mentre contestualmente ha in corso il procedimento per l'approvazione anche del Regolamento per il "Lavoro Agile".

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:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

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

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

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:

la trasformazione dei profili: in ossequio a quanto previsto dal CCNL 16/11/2022, con decorrenza 1° aprile 2023, l'ente ha provveduto alla ridefinizione dei profili professionali in coerenza con le nuove declaratorie definite dal CCNL stesso.

Stanti le attuali condizioni economico finanziarie dell'Ente, soprattutto relativamente alla parte corrente, non risulta possibile procedere ad incrementi di personale. E' prevista la sistematizzazione e normalizzazione del servizio tecnico con la cessazione dell'unità a scavalco e l'attivazione di convenzione con altro ente per una figura di istruttore geometra a tempo parziale 40%.

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 5**).

3.3.1 La dichiarazione di eccedenza del personale:

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33".

Ai sensi dell'art. 6bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., "le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale.

2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.

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.

Con deliberazione n. 17 del 24/09/2020, il Consiglio Comunale ha espresso, quale indirizzo per la gestione del servizio tecnico manutentivo, il trasferimento dell'attività a soggetto privato esterno, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, con contestuale passaggio del personale al medesimo soggetto privato individuato quale appaltatore mediante cessione del relativo contratto di lavoro.

L'attività del Comune è organizzata nei seguenti Servizi e Uffici:

- Servizio amministrativo, demografico, statistico, economico-finanziario e vigilanza: comprendente gli affari generali, la comunicazione istituzionale, le politiche sociali, educative e culturali, le attività economico-produttive, i servizi demografici, i servizi cimiteriali, la gestione del personale dipendente (la cui gestione "giuridica" è assegnata al Segretario Comunale), le attività economico – finanziarie, la gestione del bilancio, i tributi, l'economato, le attività di polizia locale, polizia municipale, commerciale ed amministrativa;
- Servizio Lavori pubblici, edilizia privata e tecnico manutentivo: comprendenti l'ambiente, la manutenzione, i lavori pubblici, il patrimonio, la programmazione e gestione del territorio, l'urbanistica e l'edilizia;

La struttura organizzativa è composta da tre dipendenti a tempo indeterminato e pieno di cui: 1 istruttore direttivo, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria professionale D), Responsabile del servizio amministrativo, demografico, statistico, economico-finanziario e vigilanza; 1 istruttore Agente di polizia municipale, Area degli istruttori (ex categoria professionale C), 1 operatore tecnico, Area degli Operatori (ex categoria professionale B1). La responsabilità del Servizio Tecnico è affidata ad una dipendente di altro ente, già Responsabile del medesimo servizio presso l'ente di appartenenza, con incarico extra orario ex art. 1, comma 557, Legge 311/2004;

La gestione del servizio idrico integrato è obbligatoriamente attribuita all'Autorità d'ambito TO3 la quale ha da anni affidato il servizio alla società a partecipazione pubblica in house SMAT spa;

La gestione del ciclo dei rifiuti in modo analogo è obbligatoriamente attribuita al Consorzio di Comuni CCA il quale ha da anni affidato il servizio alla società a partecipazione pubblica in house SCS spa;

Considerato che:

- alle attuali condizioni di vincoli legislativi in materia di assunzioni di personale e di stringenti limiti finanziari di bilancio, questo Comune non può assumere altro personale e, per la responsabilità dell'ufficio tecnico, è pertanto vincolato al limitato utilizzo di quello di altro Ente per poche ore settimanali;
- la responsabilità della gestione del servizio manutentivo del Comune è assegnata al suddetto Responsabile del Servizio tecnico che, di fatto, a causa delle poche ore di servizio a disposizione, utilizzate prevalentemente per gli innumerevoli adempimenti amministrativi connessi alla gestione dei lavori pubblici e dell'urbanistica / edilizia privata, deve essere ampiamente supportato dagli amministratori comunali nei compiti referenti, di controllo del territorio, di assistenza agli operatori privati esterni;

Preso atto che:

- la dotazione organica del Comune di Barone Canavese, come da ultimo determinata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 16/01/2017, prevede la figura di Operaio - Autista Scuolabus – cantoniere (Categoria B);
- l'operatore tecnico, essendo l'unico in servizio, non può praticamente svolgere molti compiti che sono propri dell'attività lavorativa specifica in quanto richiedono la presenza di almeno un altro operatore (esecuzione di un cantiere stradale, sollevamento di pesi oltre una certa misura, spostamento materiali ingombranti non maneggiabili da soli, ecc...);
- inoltre lo svolgimento di molte operazioni, per il rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza, di cui al D.Lgs. 81/2008 Testo unico sulla sicurezza del lavoro, in quanto unico operatore in servizio, non è più possibile;
- molte operazioni necessitano di essere svolte tempestivamente ed in più punti sul territorio comunale, cosa che in modo efficiente può essere svolta soltanto da una squadra di operatori;
- le difficoltà finanziarie dell'ente e l'indisponibilità di immobili da adibire a magazzino comunale non consentono l'acquisto di attrezzature complesse che potrebbero permettere una maggiore efficienza del lavoro, anche se resterebbero comunque molto sottoutilizzate a causa della ridotta estensione territoriale dell'ente e delle attività minimali alle quali adibirle, incidendo negativamente sull'ammortamento economico delle stesse;
- in caso di ferie, assenze, malattia o impedimento dell'unico operatore tecnico comunale, si deve ricorrere a servizi sostitutivi affidati a ditte esterne, che, nel caso delle assenze non programmate, devono essere attivati con urgenza al fine di non creare disservizi con conseguenti incrementi nei costi;

Considerato pertanto che, in conseguenza di quanto sopra:

- il dipendente assegnato al servizio tecnico manutentivo è in parte sottoutilizzato in quanto, anche per le ragioni sopra esposte, non può svolgere tutti i compiti e le mansioni afferenti al servizio stesso;
- molte attività tipiche della professione ed afferenti al servizio manutentivo sono già da tempo affidate ad appaltatori esterni, oltre a quelle già citate del servizio idrico integrato e di gestione dei rifiuti:
 - gestione ordinaria area pubblica adibita alla raccolta degli sfalci provenienti dalle potature e dal taglio erba;
 - servizio rimozione neve e spargimento sale, anche manuale;
 - tagli annuali fronde con braccio su strade bianche o taglio erba con trincia
 - potature alberate e verde pubblico;
 - montaggio e smontaggio tabelloni per la propaganda in occasione delle consultazioni elettorali;
 - tinteggiature periodiche locali comunali;

Considerata altresì la valenza non pubblicistica del servizio in questione, che comprende peraltro servizi normalmente acquistabili sul mercato con costi più contenuti, maggiore flessibilità di gestione e maggiore efficienza, conservando comunque in capo all'ente le fondamentali funzioni di progettazione e programmazione dell'attività / servizio e di successivo controllo di quanto svolto;

Ritenuta la cura del territorio, la manutenzione del patrimonio comunale e del verde pubblico obiettivo fondamentale di questa Amministrazione Comunale;

Reputato pertanto necessario individuare un percorso gestionale del servizio tecnico manutentivo che garantisca buoni livelli qualitativi, continuità del servizio, incremento dell'efficienza, possibilità di risposta più rapida all'innovazione tecnologica, alleggerimento burocratico, contenimento dei costi e che introduca elementi di miglioramento e flessibilità, nel mantenimento dei poteri di indirizzo, regolazione, coordinamento, valutazione, progettazione e controllo dell'Amministrazione;

Valutato che l'esternalizzazione del servizio tecnico manutentivo risponde pienamente a tutte le sopra elencate caratteristiche tecnico gestionali dello stesso ed alle esigenze dell'Amministrazione oltre a comportare un notevole beneficio economico, come illustrato nel prospetto allegato alla richiamata deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 24/09/2020 alla quale si rimanda altresì per la relazione contenente il prospetto dimostrativo dei benefici economici derivanti dall'esternalizzazione del servizio e dalla quale emerge che il risparmio di gestione sarebbe anche più consistente se si considerano altresì gli eventuali costi aggiuntivi per i periodi di assenze, malattia o impedimento da retribuire comunque in assenza di prestazioni lavorative;

Richiamato l'articolo 6 bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001, che dà la possibilità ai Comuni di esternalizzare i servizi originariamente previsti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti risparmi di gestione;

Considerato che, in esecuzione dell'atto di indirizzo di cui alla citata deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 24/09/2020, l'ufficio tecnico ha provveduto a pubblicare su MEPA idonei Avvisi di Consultazione Preliminare di Mercato per il servizio di manutenzione verde pubblico, pulizia e sanificazione edifici comunali, ai sensi ex art. 66, co. 1, del D.Lgs. n. 50/2016 e in adempimento alle "Linee guida n. 14 dell'A.N.A.C. di cui alla Delibera n. 161 del 06.03.2019" con contestuale cessione del contratto di lavoro dell'operatore "Esecutore tecnico";

Preso atto:

- degli incontri di informazione-consultazione relativi alla cessione di contratto di lavoro nell'ambito della procedura per il trasferimento del servizio tecnico manutentivo a soggetto privato esterno, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001, avvenuti in data 22/01/2021 e 15/02/2024;
- che nell'incontro del 15/02/2024 si è formulata l'unica proposta pervenuta da parte di un appaltatore che si è reso disponibile ad assumersi il servizio di manutenzione verde pubblico, pulizia e sanificazione edifici comunali con contestuale assorbimento del dipendente del Comune di Barone Canavese Operatore Tecnico tra i propri dipendenti con contratto cooperativa agricola a tempo determinato rinnovabile;
- della nota ricevuta al protocollo dell'Ente n. 853 del 29/02/2024 con la quale il dipendente interessato ha motivatamente rigettato la suddetta proposta in quanto non considerata conforme ai dettati di cui all'art. 2112 del Codice Civile e all'art. 31 del D.Lgs. 165/2001;
- dell'impossibilità di ricollocazione del dipendente all'interno del Comune in quanto, anche per le ridottissime dimensioni dell'Ente, non vi sono attualmente posti in dotazione organica da coprire né sono prevedibili funzioni amministrative di ufficio assegnabili ad una figura inquadrata nell'Area degli Operatori, ex categoria B1;
- dei numerosi tentativi esperiti direttamente dall'Amministrazione Comunale di collocare il dipendente in questione presso altre amministrazioni pubbliche sia informalmente sia tramite

comunicazioni anche formali all'interessato circa la presenza di bandi di mobilità pubblicati per la ricerca di personale di pari qualifica professionale e tipologia di lavoro;
 - che l'unico bando di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 per la ricerca di personale Operatore Tecnico al quale l'interessato ha partecipato, quale unico candidato, si è concluso con un giudizio di inidoneità all'assunzione;

Ritenuto pertanto per tutto quanto sopra esposto di **dichiarare l'eccedenza dell'unità di personale Operatore Tecnico – Cantoniere, Area degli Operatori del CCNL 16/11/2022, ex Categoria professionale B1, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33, 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..**

Di attivare conseguentemente la procedura prevista dai richiamati articoli 33, con particolare riguardo al comma 4, 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

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 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Spesa flessibile anno 2009	Spesa flessibile prevista anno corrente
nessuna	€ 9.000,00 spesa per una unità di categoria D, profilo professionale istruttore direttivo tecnico, per un massimo di 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004

3.3.4 Le assunzioni programmate:

Come indicato nel già richiamato Documento Unico di programmazione DUP 2023/2025, si conferma che per il triennio in oggetto NON sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Si conferma l'utilizzo di personale di altro Ente ("scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004) per sopperire alla totale assenza di personale nell'Ufficio Tecnico, una unità di categoria D, profilo professionale istruttore direttivo tecnico, per un massimo di 12 ore settimanali.

Nel corso del 2024 e fino al 2026 continuerà ad essere utilizzata la figura professionale di Istruttore tecnico - Area degli Istruttori (ex Categoria C) - geometra a tempo parziale 18 ore settimanali, ai sensi del comma 5 dell'articolo 31-bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, che dispone, al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni con contratto a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, previste dai commi 1 e 3 del medesimo art. 31-bis, l'istituzione di un apposito fondo per provvedere alla copertura integrale della spesa.

3.3.5 La dotazione organica:

Area contrattuale e profilo professionale	Area organizzativa di assegnazione	Previsti in pianta organica	In servizio
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categoria D) Istruttore direttivo amministrativo-contabile	Amministrativo Economico finanziario, demografico, Statistico- Tributi	1	1
Area degli Istruttori (ex Categoria C) Istruttore tecnico (Geometra)	Edilizia privata ed urbanistica Lavori Pubblici e manutenzioni	1 Part-time (16 ore settimanali) in convenzione con altro ente	0
Area degli Istruttori (ex Categoria C) Agente Polizia Municipale	Vigilanza	1	1
Area degli Operatori (ex Categoria B1) Operaio- Autista Scuolabus-cantoniere	Edilizia privata urbanistica Lavori Pubblici e manutenzioni	1 *	1 *

* dichiarato in eccedenza di personale

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali. 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 e quindi dei servizi alla cittadinanza. 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.

L'attività di formazione 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 costi della stessa.

Nei limiti delle disponibilità finanziarie di bilancio, si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire un'adeguata prestazione professionale da parte dei dipendenti e soprattutto una azione amministrativa aderente ai dettati normativi. Si conferma l'utilità di partecipare ad eventi sia in modalità webinar sia in aula, per avere un confronto diretto con i docenti e gli altri partecipanti agli incontri.

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Anticorruzione e trasparenza, Codice di comportamento, etica pubblica;
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati - Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Appalti pubblici;
- sicurezza informatica e transizione digitale
- Sicurezza sul lavoro

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

3.3.7 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:

- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

Il Comune di Barone Canavese, 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 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 (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.

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

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 attualmente in vigore è quello per il triennio 2022/2024 allegato al Piano integrato di attività ed organizzazione PIAO 2022 - 2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 15/12/2022 che si allega al presente documento **(Allegato 6)**.

Le ridottissime dimensioni del Comune e, conseguentemente del personale dipendente (3 unità totali) non hanno consentito la costituzione del 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 dal vigente CCNL e non se ne è avviata la costituzione a livello territoriale associato.

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.