

Comune di FIANO
Città Metropolitana di TORINO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’
E
ORGANIZZAZIONE
2026-2028**

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

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

- autorizzazione/concessione;

- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificata 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 17.12.2025 sezione strategica predisposta in base al programma di mandato dell'Amministrazione e della deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 17.12.2025.

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

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI FIANO

Indirizzo: PIAZZA XXV APRILE n. 1 CAP 10070

Codice fiscale/Partita IVA: 83000770012

Rappresentante legale: arch. Luca Casale

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 11

Telefono: 0119254302

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

E-mail: segreteria@comune.fiano.to.it

PEC: fiano@postemailcertificata.it

1.1 Analisi del contesto esterno

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

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

Quanto è avvenuto ed avviene in Europa ha riflessi negativi anche sull'economia italiana e quindi sul territorio di Fiano. Per una più attenta disamina si rinvia alla sezione strategia del DUPS approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 17.12.2025.

1.2 Analisi del contesto interno		
Situazione anagrafica		
1.1.1 - Popolazione legale al censimento 2011		n. 2.713
1.1.2 - Popolazione residente al fine del penultimo anno precedente (2023) (art.170 D.L.vo 267/2000) Di cui: maschi femmine nuclei familiari comunità/convivenze		n. 2.640 n. 1.312 n. 1.328 n. 1.180 n. 2
1.1.3 - Popolazione all'1.1.2023 (<i>penultimo anno precedente</i>)		n. 2.637
1.1.4 - Nati nell'anno	n.11	
1.1.5 - Deceduti nell'anno	n. 26	n. - 15
saldo naturale		
1.1.6 - Immigrati nell'anno	144	
1.1.7 - Emigrati nell'anno	126	
saldo migratorio		n. +18
1.1.8 - Popolazione al 31.12.2023 (<i>penultimo anno precedente</i>) di cui		n. 2.640
1.1.9 - In età prescolare (0/6 anni)		n. 107
1.1.10 - In età scuola obbligo (7/14 anni)		n. 203
1.1.11 - In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)		n. 380
1.1.12 - In età adulta (30/65 anni)		n. 1.275
1.1.13 - in età senile (oltre 65 anni)		n. 675
1.1.14 - Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2019	4,2 ‰
	2020	4,6 ‰
	2021	4,8 ‰
	2022	3,7 ‰
	2023	4,2 ‰
1.1.15 – Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2019	12,1 ‰
	2020	13,3 ‰
	2021	13,8 ‰
	2022	17,4 ‰
	2023	9,9 ‰

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

La maggior parte della popolazione risulta diplomata alla scuola secondaria di primo grado o in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado. Una buona percentuale della cittadinanza, soprattutto nella fascia di età fra i 25 ed i 35 anni, risulta aver conseguito un diploma di laurea o un titolo di tipo terziario.

Le condizioni socio-economiche delle famiglie residenti possono essere, nel complesso, considerate buone.

Servizi gestiti in forma diretta

- CERTIFICATI E DOCUMENTI (Anagrafe, stato civile, accesso agli atti, servizio civile, servizi elettorali)
- SERVIZI INFORMATIVI (Informazioni all'utenza: sportello informativo, sito internet, albo pretorio)
- CULTURA (Archivi, biblioteca comunale, salone teatrale, attività culturali)
- ISTRUZIONE, FORMAZIONE E GIOVENTÙ, SPORT (Servizi per
- l'infanzia, mense e trasporti scolastici, impianti sportivi in concessione)
- SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI (Sussidi ed aiuti per la popolazione)
- AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO (Cimiteri, verde pubblico, coordinamento raccolta rifiuti, inquinamento, protezione civile)
- URBANISTICA ED EDILIZIA (Pianificazione del territorio, rilascio permessi di costruire, edilizia residenziale)
- INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ (Manutenzione strade e lavori in corso, sgombero neve, provvedimenti relativi al traffico, segnaletica, sosta e parcheggi)
- COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE (Autorizzazioni, concessioni, mercati, concessione strutture pubbliche)
- TRIBUTI E PAGAMENTI (Gestione, accertamento TARI, IMU, TASI, riscossione TARI, ed IMU, canone unico patrimoniale - componente occupazione suolo pubblico – ex Tosap, entrate comunali ed agevolazioni fiscali)
- POLIZIA MUNICIPALE (Verbalizzazioni, polizia amministrativa, notifiche)

Servizi gestiti in forma associata

Unioni

<i>Nome</i>	<i>Attività decentrate</i>
Unione Montana di Comuni delle Valli di Lanzo, Ceronda e Casternone – CERES	• Servizio decentrato protezione civile • Decentramento catastale • Convenzione per canile sanitario • G.A.L. - Gruppo di azione locale • Centrale unica di committenza • SUAP - Sportello unico attività produttive • Assistenza scolastica alunni diversamente abili

Sede

CERES (To) –

Frazione Fè, 2 Codice fiscale 92049610014

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

Istituita con atto pubblico del 28 aprile 2014, previa deliberazione di ogni comune, **l'Unione Montana di Comuni delle Valli di Lanzo, Ceronda e Casternone** era inizialmente costituita da 21 comuni: Ala di Stura, Balangero, Balme, Cafasse, Cantoira, Ceres, Chialamberto, Coassolo Torinese, Corio, Fiano, Germagnano, Givoletto, La Cassa, Lanzo Torinese, Mezzenile, Monastero di Lanzo, Pessinetto, Traves, Vallo Torinese, Varisella e Val della Torre. In seguito all'uscita dei comuni di Ceres (dall' 01.01.2020), Traves(dall'01.01.2021) e Mezzenile (dall'01.01.2022) il numero dei comuni appartenenti all'Unione Montana si era ridotto a 18. Nel corso del 2025 il Comune di Traves è tornato a fare parte dell'Unione. Ad oggi i comuni consorziati sono 19.

L'Unione Montana di Comuni delle Valli di Lanzo, Ceronda e Casternone, è stata costituita per lo svolgimento delle funzioni fondamentali individuate dall'art. l'art. 14, comma 27 del D.L. 31 gennaio 2010, n. 78 (convertito con modificazioni nella L. 30 luglio 2010, n. 122).

L'Unione opera altresì ai sensi del Capo VII della legge regionale del Piemonte 28 settembre 2012, n. 11 e s.m.i. per le specifiche competenze di tutela e promozione della montagna attribuite in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 44, comma secondo, della Costituzione e della normativa in favore dei territori montani.

Con apposite deliberazioni il Consiglio comunale di Fiano ha attribuito prima alla Comunità montana delle Valli di Lanzo, Ceronda e Casternone e poi all'attuale Unione Montana di Comuni delle Valli di Lanzo, Ceronda e Casternone le funzioni soprariportate.

Le somme trasferite all'Unione montana sono relative alla quota parte per il finanziamento delle spese inerenti i servizi trasferiti e quelli erogati in forma convenzionata.

Servizi affidati a organismi partecipati

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

Consorzi

Nome	Attività	%
C.I.S. - Consorzio Intercomunale Servizi Socioassistenziali - CIRIE'	Servizi socioassistenziali	2,79
C.I.S.A. - Consorzio Intercomunale Servizi Ambientali - CIRIE'	Gestione del ciclo rifiuti	2,69
C.V.L. - Consorzio Irriguo di II grado delle Valli di Lanzo - CIRIE'	Gestione canali irrigui	4,60

Aziende

Nome	Attività	%
S.I.A. s.r.l. - Servizi Intercomunali per l'ambiente - CIRIE'	Servizi ambientali	2,74

Sede

CIRIE' (To) – Via Trento 21/d

Codice fiscale 08769960017

Sito internet <http://www.siaweb.info>

Società di capitali

Nome	Attività	%
SMAT - Società Metropolitana Acque Torino – TORINO	Gestione servizio idrico integrato	0,00006

Sede

TORINO – Corso XI Febbraio, 14

Codice fiscale 07937540016

Sito internet <http://www.smat torino.it>

Servizi gestiti in convenzione

Nome	Attività	%
Ufficio del Segretario Comunale	Attualmente vacante – Cessata al 31.12.2024 la convenzione con il Comune di Leini	
Convenzione per la gestione dell'Istituto Comprensivo di Fiano	Riparto spese per gestioni scolastiche	Sulla base delle iscrizioni scolastiche
Convenzione per la gestione della Scuola secondaria C. & N. Rosselli		

Servizi affidati ad altri soggetti

Concessioni

Nome	Attività
ITALGAS S.p.A. - TORINO	Distribuzione gas
SMAT S.p.A. - TORINO	Gestione servizio idrico integrato
I.R.T.E.L. s.r.l. – NIZZA MONFERATO	Servizio di gestione e riscossione del canone unico patrimoniale - componenti inerenti il Canone Unico sulla Pubblicità ed il Canone Unico sulle Pubbliche Affissioni nonché della gestione del servizio di pubbliche affissioni

Servizi gestiti in appalto

Nome	Attività
EURORISTORAZIONE S.R.L.	Servizio refezione scolastica – scadenza giugno 2026 – Nuova gara da espletare
EDISON ENERGIA S.P.A.	Servizio fornitura energia elettrica

AGSM AIM ENERGIA SPA	Servizio fornitura gas
FRANCESETTI CARROZZERIA s.n.c.	Affidamento incarico servizio di rimozione, trasporto, deposito e custodia dei veicoli rimossi a norma degli artt. 159 e 215 del Codice della Strada dalle aree pubbliche o private ad uso pubblico
R.T.I. CITELUM S.A.	Fornitura energia elettrica e manutenzione pubblica illuminazione
ROBERTO TREBINO S.N.C.	Manutenzione torre campanaria
L.A.TERMOTECNICA ENERGY SOLUTIONS S.R.L.	Manutenzione Caldaie
GENINATTI PRIN Igor	Manutenzione cimitero e gestione sepolture
ENVOLVE S.r.l.	Monitoraggio impianti fotovoltaici
VOTTERO PIERDOMENICO	Sgombero neve - Ambito A
CASTAGNERI ENRICO	Sgombero neve – Ambito B
CASTAGNERI ENRICO	Incarico di bealerante
COLLA SUSANNA	Responsabile Servizio Protezione e prevenzione
360 WELFARE Srl	Buoni pasto ai dipendenti
SMORGON ASCENSORI di Smorgon Claudio	Manutenzione montascale piattaforma elevatrice
DEVIETTI GOGGIA DAVIDE	Controllo e coordinamento delle attività manutentive che possono interessare i materiali contenenti amianto presso gli edifici comunali.
EDIST ENGINEERING SRL	Monitoraggio del sistema informatico
ARTEMEDIA s.r.l.	Calcolo IMU on line
DIALOGOS s.r.l.	Nucleo di valutazione
F.LLI GALLO AUTO S.A.S di Gallo Giorgio & C.	Scuolabus
SICURLAVORO S.R.L.	Decreto L.vo 81/2008 e s.m.i. - Incarico di Sorveglianza Sanitaria. P
SISCOM s.p.a.	Assistenza operativa software in dotazione agli Uffici Comunali
<i>Nome</i>	<i>Attività</i>
MARSH S.P.A.	Assicurazioni
MAGGIOLI S.P.A.	Assistenza operativa software in dotazione al Comando di Polizia Locale
OIKOS ENGINEERING S.r.l.	Assistenza operativa software in dotazione All'Ufficio Tecnico

BOOK & BOOK S.n. c.	Fornitura libri di testo Scuola primaria
<i>Nome</i>	<i>Attività</i>
ALMA S.P.A.	Affidamento servizio gestione stipendi ed adempimenti connessi
B.B.BELL S.p.A.	Servizio connessione internet e fonia Wi-Fi
SYSTEM 3 s.r.l.	Noleggio fotocopiatori multifunzione per gli uffici comunali
E-PUBLIC	Mantenimento sito internet del comune
Gara da espletare nel 2026	Manutenzione aree verdi
Gara da espletare nel 2026	Manutenzione e connessione impianti di videosorveglianza
AMATEI MARCO	Lavoro di monitoraggio, verifica e controllo esterno di immobili comunali
F.I.A.M.M.A. s.r.l.	Verifica, controllo e manutenzione ordinaria dei presidi antincendio
SMORGON ASCENSORI di Smorgon Claudio	Manutenzione ordinaria dei montascale e piattaforme elevatrici
ITALIANA PETROLI S.P.A.	Carburanti mezzi comunali
TUV AUSTRIA ITALIA S.P.A.	Verifiche periodiche ai sensi dell'art. 13 del D.P.R. 162/1999 per la piattaforma elevatrice installata presso la Scuola dell'Infanzia.
FIBERWIDE S.P.A.	Connettività dei locali comunali con la fibra ottica
BOSCASSO GLORIA PATRICIA	Pulizia Locali Comunali
FORMAZIONE PIANIFICAZIONE E RICERCA – di IACONI & C. S.A.S.	Formazione in materia di commercio
M & S Misure e Servizi S.a.s.	Verifica periodica degli impianti di messa a terra ai sensi dell art. 4 D.P.R. 462/01
UNICREDIT S.P.A.	Servizio di tesoreria
TOMATIS MAURIZIO	Trasmissione denuncia I.V.A. ed assistenza fiscale

Associazioni

Sede

Autorità d'Ambito n. 3 "Torinese" (ATO3)
TORINO - Via Lagrange, 35 Codice fiscale 08581830018
Sito internet <http://www.ato3torinese.it>

1.2.1 Organigramma dell'Ente

RISORSE UMANE

Personale in servizio al 31/12/2025:

Area	Profilo Professionale	In servizio	Tempo indeterminato
OPERATORI ESPERTI	Operaio Qualificato – Area tecnico- manutentiva	1	1
ISTRUTTORI	Istruttore Agente Polizia Locale – Area vigilanza e commercio	1	1
	Istruttore Tecnico – Area tecnico- manutentiva	2	2
	Istruttore Amministrativo – Area Amministrativa	3	3
	Istruttore Contabile – Area economico finanziaria e tributi	1	1
FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore direttivo economico-finanziario – Area economico finanziaria e tributi	1	1
	Istruttore direttivo Polizia Locale - Area vigilanza e commercio	1	1
	Istruttore direttivo tecnico - Area tecnico- manutentiva	1	1
TOTALE		11	11

Personale in servizio al 31.12.2024

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat. D	3	3	--
Cat. C	7	7	--
Cat. B	1	1	--
Cat. A	--	--	--
TOTALE	11	11	--

Personale in servizio al 31.12.2023

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat. D	3	3	--
Cat. C	7	7	--
Cat. B	1	1	--
Cat. A	--	--	--
TOTALE	11	11	--

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

A partire dalla data del 16.12.2024 è stata sciolta la Convenzione per la gestione del servizio di segreteria comunale con il Comune di Leini nelle percentuali del 70 in favore del Comune di Leini e del restante 30% in favore del Comune di Fiano.

1.2.2 Mappatura dei processi

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

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

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati e definiti nel Piano di prevenzione della corruzione allegato A) Mappatura dei processi:

UNITA' ORGANIZZATIVA	PROCESSO
AFFARI GENERALI, CED, ATTIVITA' CULTURALI, SERVIZI ALLA PERSONA, DEMOGRAFICI	35
FINANZE TRIBUTI	18
UFFICIO TECNICO	22
POLIZIA MUNICIPALE COMMERCIO	18

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

AREA DI RISCHIO	PROCESSI
Acquisizione e gestione del personale	8
Affari legali e contenzioso	2
Altri servizi (protocollo organi collegiali ecc.)	8
Contratti pubblici	11
Controlli, verifiche e sanzioni	7
Gestione rifiuti	1
Gestione entrate economato, spese e patrimonio	6
Governo del territorio	6
Incarichi e nomine	1
Provvedimenti ampliativi con effetto economico	9
Provvedimenti ampliativi senza effetto economico	8

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “Catalogo dei processi” allegato e parte integrante del presente Piano (Allegato A), rinvenibile al seguente link: <https://www.comune.fiano.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/2026/#2026>

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 22.10.2021¹:

AMBITO	OBIETTIVO STRATEGICO	DECLINAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI come da DCC n. 26 del 22.10.2021
SERVIZI CITTADINO AL	Per una Pa al servizio dei cittadini	➤ Ottimizzare l'utilizzo dei canali di comunicazione (sito istituzionale, pannello multimediale, alert system, social network) per una migliore circolazione delle informazioni. ➤ Assicurare una presenza costante e quotidiana nella vita amministrativa, per agevolare i cittadini nei rapporti con l'Amministrazione Comunale. ➤ Snellire i processi burocratici e ridurre gli sprechi dell'apparato amministrativo potenziando la digitalizzazione delle procedure e delle attività. ➤ Operare in sinergia con i Comuni limitrofi e l'Unione dei Comuni Montani per migliorare il livello qualitativo dei servizi e ottimizzare i costi.
POLITICHE SOCIALI	Per una Pa che tuteli le fragilità	➤ Sostenere e collaborare con le Associazioni di volontariato operanti sul territorio e con le persone coinvolte in progetti di utilità civica. ➤ Attivazione dei Progetti di utilità collettiva (PUC) rivolti ai destinatari del reddito di cittadinanza, volti al miglioramento del decoro urbano ed attività di supporto al fine di efficientare i servizi. ➤ Attivazione dei cantieri di lavoro al fine di sostenere le persone in difficoltà occupazionale.

¹ https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico/fn156/Data/Allegati/PRCC-2021-00029-A1.PDF

			➤ Coinvolgere artigiani e liberi professionisti in pensione in corsi di “Arti e Mestieri” valorizzando i loro saperi da tramandare alle giovani generazioni. ➤ Istituzione di uno sportello per l’ascolto utile per aiutare chi versa in situazione di fragilità. ➤ Contrastare la crescita di situazioni di povertà promuovendo un “Banco Alimentare” sul territorio, un servizio domiciliare di consegna di generi alimentari e medicinali. ➤ Promozione di iniziative rivolte a soggiorni in località turistiche in favore degli anziani.
ISTRUZIONE CULTURA	E	La scuola e la cultura come strumento di crescita e di confronto delle nuove generazioni e della collettività	➤ Creare il “Polo della Cultura” attraverso il potenziamento dei servizi della Biblioteca ed una differenziazione dell’utilizzo del Salone Medici del Vascello. ➤ Elaborare un piano di offerta culturale rivolto agli Istituti scolastici del territorio, con il fine di avvicinare i bambini/ragazzi alla lettura (esempio: organizzare letture o laboratori per bambini in collaborazione con le/gli insegnanti dei plessi scolastici e dare maggior risalto al (Progetto Città che legge). ➤ Impegnarsi per avvicinare gli adulti alla lettura, in particolare allestendo presentazioni di libri (anche di autori locali), organizzando conferenze su temi di interesse comune e/o gruppi di lettura. ➤ Implementazione postazioni di Bookcrossing. ➤ Progetti di formazione attraverso interventi nelle scuole per l’educazione civica, stradale, ➤ ambientale e campagne di rispetto della cosa pubblica. ➤ Collaborare con le scuole per potenziare e differenziare l’offerta formativa scolastica mediante l’attivazione di laboratori didattici, musicali, teatrali. ➤ Sostenere associazioni che promuovono cultura.

SPORT E TEMPO LIBERO	Lo sport come momento di incontro	➤ Realizzazione di un “Polo Sportivo” presso l’area a parco presente nei pressi dell’area cimiteriale (realizzazione di campo da beach volley e basket, skate park, area dedicata al gioco del ping pong, calcio balilla, fottoc e della dama e scacchi). ➤ Identificare uno spazio che diventi un punto di ritrovo e di aggregazione per i nostri ragazzi, nel quale sia possibile organizzare sia incontri a carattere ludico ricreativo (letture animate, convegni, iniziative musicali, cineforum) che luogo nel quale ritrovarsi per condividere il percorso di studio. ➤ Rafforzare e sostenere i servizi rivolti ai nostri giovani, quali centri estivi ed iniziative di tipo educativo, formativo e ricreativo, promosse da associazioni. ➤ Istituzione di un gruppo di azione locale composto, da rappresentanti delle borgate, delle ➤ associazioni e del commercio, che collabori anche con la Pro Loco ed il Comune per la ➤ programmazione di nuovi eventi e manifestazioni. ➤ In continuità con l’esperienza del Consiglio Comunale dei Ragazzi formulazione di progetti ➤ attraverso il diretto coinvolgimento dei giovani e la loro attiva partecipazione.
TERRITORIO ED INFRASTRUTTURE	La promozione del territorio e delle infrastrutture come strumenti di crescita della collettività	➤ Realizzazione della pavimentazione delle aree cortilizie di accesso alla scuola dell’infanzia/Cappella di Sant’Anna e del Castello. ➤ Prosecuzione della realizzazione di marciapiedi lungo le strade comunali. ➤ Costante manutenzione della viabilità, delle aree verdi e degli immobili di proprietà comunale. ➤ Implementazione segnaletica verticale e manutenzione di quella orizzontale.

		➤ Realizzazione di interventi di sistemazione della rotonda presente all'intersezione tra le SP1/SP181, principale ingresso al nostro Paese. ➤ In continuità con quanto fatto realizzare studi sulla vulnerabilità sismica degli edifici pubblici. ➤ Interventi di pulizia e manutenzione della rete irrigua comunale. ➤ Realizzare interventi di messa in sicurezza dei corsi d'acqua con i fondi riservati dai PMO assegnati all'Unione dei Comuni Montani delle Valli di Lanzo, Val Ceronda e Casternone. ➤ Realizzazione di un sistema di controllo dei corsi d'acqua principali comunali (Canale Superiore ed Inferiore di Fiano) attraverso l'installazione di misuratori di livello e pluviometri al fine di salvaguardare la sicurezza del territorio. ➤ Ricercare fondi di finanziamento pubblico (fondazioni bancarie o altri Enti finanziari) al fine di migliorare il patrimonio pubblico esistente. ➤ Studio di fattibilità rivolto all'individuazione di un modello di microparco in attuazione delle previsioni della variante strutturale al piano regolatore e del progetto "Fiano paesaggio e comunità". ➤ Intervento di adeguamento strutturale della scuola dell'infanzia e annesso salone teatrale a seguito della verifica di vulnerabilità sismica e rifacimento facciate. ➤ Attivare sinergie con la Smat per la realizzazione di nuovi tratti di fognatura in alcune zone del paese, in particolare quelle periferiche (Borgata San Firmino con successiva asfaltatura della viabilità). ➤ Risoluzione criticità nodo fognario via Arcour. ➤ Portare a compimento la variante strutturale al piano regolatore.
	La tutela, la promozione e la salvaguardia del	➤ Realizzazione impianto di illuminazione pubblica della

AMBIENTE SOSTENIBILITÀ	E territorio come stile di vita	ciclopista Giacoletto con apparecchiature a Led per favorire il risparmio energetico, per migliorare la visibilità notturna e ridurre l'inquinamento luminoso, sempre nell'ottica di un'attenzione costante all'ambiente, alla salute e alla sicurezza pubblica. ➤ Installazione colonnine per la ricarica delle auto elettriche. ➤ Creare una community di cittadini impegnati per accrescere le proprie conoscenze ambientali istituendo delle giornate ecologiche, in collaborazione con gli istituti scolastici del paese, per coinvolgere i ragazzi nelle attività di manutenzione e pulizia delle aree urbane e boschive, promuovendo anche in questo caso la sensibilizzazione verso il tema dell'ecologia. ➤ Valorizzare processi partecipativi, favorendo la sinergia tra le borgate/frazioni, per promuovere lo strumento del Patto di collaborazione come modalità d'interazione positiva tra la cittadinanza che intende impegnarsi direttamente nel decoro del paese. ➤ Dare continuità al progetto Autostrada delle Api. ➤ Tutela delle biodiversità e del territorio attraverso azioni di contrasto all'inquinamento, ed educazione al rispetto delle regole a salvaguardia dell'ambiente. ➤ Contrastare in maniera decisa, con l'utilizzo di fototrappole, l'abbandono dei rifiuti evitando così la formazione di discariche a cielo aperto. ➤ Cura ed attenzione verso le aree pubbliche con aumento dei cestini per rifiuti nelle zone con maggior afflusso di persone. ➤ Attivare incontri e sinergie con "l'Ente di gestione delle aree protette dei Parchi Reali" e con i Comuni territorialmente interessati, per la realizzazione di un
-----------------------------------	---	--

		collegamento diretto (percorso ciclo-pedonale) del nostro Comune con la zona di fruizione pubblica del Parco Mandria. ➤ Miglioramento della rete sentieristica esistente attraverso interventi di pulizia ed apposizione di idonea segnaletica. ➤ Potenziamento dell'accessibilità interna valorizzando percorsi alternativi alla viabilità ➤ stradale (tratti di viabilità rurale e tracciati sentieristici esistenti) per la connessione tra le borgate rurali e il nucleo centrale.
--	--	---

2.2. Performance

2.2 Performance

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

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

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

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

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

Processo seguito per la predisposizione del Piano

Con deliberazione n. 26 del 17.12.2025, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2026/2028 con il quale sono stati individuati i programmi che l'Amministrazione intende realizzare e con deliberazione n. 27 in pari data il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2026/2028.

In data 22.01.2026 con protocollo n. 426 si è provveduto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2025 e nella medesima data, con protocollo n. 427, all'assegnazione alle Posizioni organizzative degli obiettivi per l'anno 2026, di cui si allegano le schede sotto la voce: Allegato schede performance dei dipendenti con qualifica di EQ "Performance 2026 – assegnazione obiettivi alle Posizioni organizzative".

Programmi strategici ed obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2026

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

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

Con il Piano Esecutivo di Gestione vengono individuate: le risorse finanziarie, in conformità alle previsioni del Bilancio annuale, gli obiettivi e la dotazione delle risorse per la realizzazione degli stessi.

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

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

Con delibera di G.C. n. 91 del 22.12.2025 veniva approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2026 - 2028, recante le dotazioni finanziarie in conformità alle previsioni complessive del Bilancio 2026-2028.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Premessa: quadro normativo di riferimento

Si evidenzia che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ha provveduto, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, alla compilazione e alla pubblicazione della Relazione annuale sullo stato di attuazione del piano del RPCT entro il termine fissato del 15.01.2023².

Nelle seguenti tabelle si fornisce un quadro riassuntivo:

- della normativa riguardante direttamente la materia della prevenzione della corruzione dell'antiriciclaggio³, o comunque rilevante sulla tematica oggetto del presente piano, nell'ambito del cui contesto sono state adottate le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione dal Comune di Fiano.
- dei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) elaborati e approvati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- degli atti del Comune di Fiano adottati precedentemente in adempimento agli obblighi posti *ex lege* in materia.

QUADRO NORMATIVO	
D.Lgs. n. 231/2007	<i>"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della"</i>

² <https://www.comune.fiano.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

³ Il presente documento recepisce anche le disposizioni normative di cui al Dlgs n. 231/2007 in materia di contrasto al riciclaggio, oltre alle indicazioni contenute nel quaderno n. 19 pubblicato dalla Banca d'Italia nel mese di Settembre 2022. Si dà atto che tutte le misure di carattere generale, cui si aggiungono le misure di carattere speciale rappresentate nel piano operativo allegato al presente documento, previste per il contrasto ai fenomeni di *maladministration* vengono estesi anche all'ambito dell'antiriciclaggio.

	<i>direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”</i>
L. 06.11.2012 n. 190	<i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”</i>
Codice penale	In particolare, artt. 318 (<i>“Corruzione per l'esercizio della funzione”</i>), 319 (<i>“Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio”</i>) e 319-ter (<i>“Corruzione in atti giudiziari”</i>) c.p.
D.Lgs. 14.03.2013 n. 33	<i>“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”</i>
D.Lgs. 08.04.2013 n. 39	<i>“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”</i>
D.M. 25.09.2015	<i>“Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione”</i>
D.Lgs. 25.05.2016 n. 97	<i>“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”</i>
D.Lgs. 25.05.2017 n. 74	<i>“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”</i>
D.Lgs. 25.05.2017 n. 75	<i>“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”</i>
D.Lgs. 20.07.2017 n. 118	<i>“Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante</i>

	<i>modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare”</i>
L. 30.11.2017 n. 179	<i>“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”</i>
UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) - Provvedimento del 23.04.2018	<i>“Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni”</i>
L. 09.01.2019 n. 3	<i>“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”</i>
D.L. 16.07.2020 n. 76 (conv. L. 11.09.2020 n. 120)	<i>“Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale” (emanato a seguito della dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria, conseguita al diffondersi del Covid-19)</i>
D.L. 31.05.2021 n. 77 (conv. L. 29.07.2021 n. 108)	<i>“Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure” (emanato a seguito della proroga dello stato di emergenza anche nell’anno 2021 e dell’approvazione del PNRR)</i>
D.L. 09.06.2021 n. 80 (conv. L. 06.08.2021 n. 113)	<i>“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” (ha introdotto il Piano integrato di attività e di organizzazione - PIAO)</i>
UIF – Quaderno n. 19 del mese di Settembre 2022	<i>“Le Pubbliche amministrazioni nel sistema di prevenzione del riciclaggio”</i>
PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (PNA)	
PNA 2013	<i>delibera CiVIT 11.09.2013 n. 72 (sulla base delle “Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190”</i>

	aggiornamento ANAC determinazione 28.10.2015 n. 12
PNA 2016	delibera ANAC 03.08.2016 n. 831 aggiornamento ANAC delibera 22.11.2017 n. 1208 aggiornamento ANAC delibera 21.11.2018 n. 1074
PNA 2019	delibera ANAC 13.11.2019 n. 1064 documento ANAC 02.02.2022 <i>“Orientamenti per la pianificazione – Anticorruzione e Trasparenza 2022”</i>
PNA 2022	delibera ANAC 17.01.2023 n. 7
ATTI DELL'ENTE	
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 46 del 24.05.2013, Art. 1, commi 8 e 9 Legge 6.11.2012, n. 190 - Approvazione piano provvisorio triennale di prevenzione della corruzione (2013-2015).
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 106 del 19.09.2014, Approvazione Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016.
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 7 del 29.01.2016, Approvazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) per gli anni 2016/2018.
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 07 del 31/01/2017, Approvazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T.) per gli anni 2017- 2019.
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 26 del 22.08.2018, Approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) per gli anni 2018- 2020
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 13 del 24.01.2019, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) per gli anni 2019/2021. Determinazioni.
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 10 del 31.01.2020 Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020/2022. conferma del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2018/2020.
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 24 del 16.04.2021 di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo 2021/2023
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 35 del 30.04.2022 Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024. approvazione.

GIUNTA COMUNALE	delibera n. 20 del 27.03.2023 di approvazione del PIAO 2023-2025.
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 30 del 19.04.2023 – Prima Variazione per inserimento sottosezione 3.1 Capitale Umano – Reclutamento Personale del PIAO 2023-2025.
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 3 del 17.01.2024 di approvazione del PIAO 2024-2026.
GIUNTA COMUNALE	delibera n. 21 del 27.03.2025 di approvazione del PIAO 2025-2027.

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

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

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	➤ definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ➤ adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	1. mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini 2. assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile prevenzione della corruzione	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Diana VERNEAU nominato con decreto del Sindaco n. 1 del 12.01.2026, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione, ovvero Responsabile: 1. UPD.	Come da previsioni dell'art. 7 della Legge n. 190/2012
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	➤ Cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo. Nominato con Decreto Sindacale n. 1 del 10.01.20218 Geom. Domenico DEMITRI	1. La violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, la responsabilità dirigenziale. 2. Per le violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – EQ	➤ Partecipano attivamente alla predisposizione, attuazione e verifica delle previsioni del PPCT	1. La violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, la responsabilità dirigenziale. 2. Per le violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

Dipendenti	➤ Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. ➤ Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. ➤ Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. ➤ Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. ➤ Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..	1. La violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione è fonte di responsabilità. 2. Per le violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
Collaboratori e consulenti esterni a qualsiasi titolo	➤ Sono tenuti ad uniformarsi alle regole di legalità, integrità ed etica che regolano anche il Comune. ➤ Sottoscrivono il patto di integrità ➤ Sono tenuti al rispetto delle regole della tracciabilità dei flussi finanziari.	Si applicano le medesime forme di responsabilità e sanzioni previste per i dipendenti e contenute all'interno del Codice di Comportamento. È fatto salvo il diritto per l'Ente di chiedere ed ottenere il pagamento del risarcimento del danno subito
Stakeholders al Comune	Esterni ed interni ➤ Formulano proposte e osservazioni ➤ Esercitano il controllo democratico sull'attuazione delle misure, con facoltà di effettuare segnalazioni di illeciti.	
Società ed organismi partecipati dal Comune	➤ Si uniformano alle regole di legalità, integrità ed etica che regolano anche il Comune, tenuto conto che questo Ente non registra partecipazioni ulteriori alla fornitura di servizi essenziali e istituzionali, come da specifica pianificazione/razionalizzazione consiliare e che le percentuali di partecipazione sono minimali	Si applicano le medesime forme di responsabilità ed eventuali sanzioni previste per gli Enti locali.
Nucleo di valutazione Nucleo controllo di gestione Segretario comunale in sede di controllo interno Revisore dei conti	➤ Ogni soggetto è tenuto alla vigilanza e al referto nei confronti del RPCT e dell'organo di indirizzo politico. ➤ Svolgendo il Segretario comunale sia la funzione di RPCT sia la funzione di controllo interno, i dati derivanti da entrambe le attività devono essere correlati.	
Collegio dei Revisori dei conti (Revisore unico per il Comune di Fiano)	➤ Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. ➤ Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.	

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

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

Il Comune di Fiano in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2025, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Il sistema si compone di:

1. mappa dei processi (Allegato A)
2. analisi dei rischi (Allegato B)
3. individuazione programmazione misure (Allegato C)

Misurazione del rischio

Come da PNA 2025, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto)

LIVELLO DI RISCHIO	SIGLA CORRISPONDENTE
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Per una più compiuta analisi si rinvia al seguente link: <https://www.comune.fiano.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/2025/#2025>

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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

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

Misura	Azioni	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatore di realizzazione
Formazione in Tema di Anticorruzione	Corso webinar	Entro il 31.12.2026	Nuovi assunti	Attestato di partecipazione
Codice di Comportamento	Corso webinar	Entro 31.12.2026	Nuovi assunti	Attestato di partecipazione
Divieto Di Pantouflage	Vedi nota ⁴⁵⁶	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
Tutela del Dipendente Pubblico che Segnala gli Illeciti (Whistleblowing)	Monitoraggio della attuazione della Misura	Al verificarsi della fattispecie ed in fase di rilascio della relazione annuale dell'RPCT	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
	Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause	Tutte le volte che si deve conferire un	Tutti i Responsabili RPCT per i responsabili	N. incarichi conferiti in violazione/N. incarichi conferiti

⁴ Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001

⁵ Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra

⁶ Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle Disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001

Conferimento Incarichi	ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	incarico o procedere con una assegnazione		
Indice di trasparenza calcolato sulla base della attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	Pubblicazione	Per tutta la durata del Piano	Tutti i Responsabili Tutti i dipendenti RPCT	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1.2
	Completezza del contenuto			Valore medio come attestato dall'organismo di valutazione > 1.7
	Completezza rispetto agli uffici			
	Aggiornamento			
	Apertura formato			

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

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

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

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

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

2.3.5 Programmazione della trasparenza

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

Nella tabella di cui all'**Allegato 1 e 1.2** e del piano di prevenzione della corruzione⁷ del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

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

L. 06.11.2012 n. 190	<i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”</i> (in particolare, art. 1, co. 35 e 36)
----------------------	---

⁷ Per una più attenta visione si rimanda al seguente link: <https://www.comune.fiano.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/2025/#2025>

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

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

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Quadro normativo

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

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

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

QUADRO NORMATIVO	
Legge n. 125 del 10.04.1991	<i>“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”</i>
D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53	<i>“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”</i>
D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000	<i>“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”</i>

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000	<i>“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”</i>
D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151	<i>“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53</i>
Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001	<i>“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”</i>
D.Lgs 9 luglio 2003, n.215	<i>“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”</i>
D.Lgs 9 luglio 2003, n.216	<i>“Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”</i>
D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006	<i>“Codice delle Pari opportunità”</i>
Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007	del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, <i>“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”</i>
Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità	<i>“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”</i>
D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008	<i>“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”</i>
D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009	<i>“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”</i>
Art. 21 – 23 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010	<i>“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”</i>
Direttiva 4 marzo 2011	concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei <i>“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la</i>

	<i>valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"</i>
D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119	<i>"Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183"</i>
Legge 23 novembre 2012, n.215	<i>"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"</i>
Decreto-Legge 14 agosto 2013 n.93	convertito nella legge 15 ottobre 2013 n.119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
D.Lgs 15 giugno 2015, n.80	<i>"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"</i>
Legge 7 agosto 2015, n.124	<i>"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"</i>
Legge 22 maggio 2017, n.81	<i>"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"</i>
Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile	Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n.3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020	approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017
Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri	con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano
Direttiva (UE)2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019	relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n.1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri	recante “ <i>Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 –Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25</i> ”
Direttiva del 26.06.2019 n.2	della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “ <i>Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche</i> ”

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2025			
SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AMMINISTRATIVO	0	3	3
FINANZIARIO TRIBUTI	0	2	2
TECNICO	2	2	4
POLIZIA MUNICIPALE	2	0	2

OBIETTIVI					
CONSUNTIVO 2024/2026			PREVENTIVO 2026/2028		
OBIETTIVI	AZIONI	NOTE	OBIETTIV I	AZIONI	NOTE
Obiettivo 1 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	1. adeguamento istanze di cambiamento e trasformazione della PA 2. mantenimento di un adeguato livello di risposta all'esigenze del cittadino aggiornamento del personale alle normative ed alle esigenze organizzative 3. conciliazione dell'evoluzione della organizzazione dell'Ente rendendola flessibile e aperta alle esigenze personali 4. attivazione di un nuovo modello di comunicazione che consenta di rilevare e monitorare eventuali criticità e attivare conseguentemente azioni positive finalizzate al miglioramento della qualità del tempo lavoro 5. prevenzione delle situazioni conflittuali sul posto di lavoro (determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad	Indirizzo perseguito per tutto il 2026	Confermato anche per il triennio 2026/2028		Si procederà alla designazione dei membri, secondo le procedure previste dal rispettivo Regolamento.

	avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni)				
Obiettivo 2 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	1. garanzia, nelle commissioni di concorso e selezione, della parità di genere 2. valorizzazione, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali 3. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, verrà scelto il più giovane di età.	Rispettato	Confermato anche per il triennio 2026/2028		Si precisa che per l'anno 2026 non sono previste nuove assunzioni
Obiettivo 3 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazioni professionali (Piano formativo)	- svolgimento dei corsi di formazione in presenza secondo le esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, secondo articolazione in orari, sedi e quant'altro utile maggiormente conformi anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time; - svolgimento dei corsi di formazione a distanza asincrona in modalità webinar; - altre iniziative formative a favore del personale assente per lungo tempo, sia durante l'assenza, sia al momento del rientro (ad esempio, di flussi informativi tra lavoratori ed Ente e affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente).	Rispettato		1. svolgimento dei corsi di formazione a distanza asincrona e sincrona in modalità webinar, in modo da sensibilizzare il personale e dipendenti alle scadenze prefissate	Attività formativa in materia di prevenzione della corruzione, codice di comportamento dei dipendenti pubblici Attività formativa in materia di PNRR in ragione delle competenze a ciascuno assegnate Attività formativa in materia di antiriciclaggio Aggiornamento per singoli settori in ragione delle esigenze segnalate ai rispettivi responsabili di settore, o dagli stessi promossi. Attività formativa di aggiornamento in materia informatica a seguito del passaggio in cloud dei programmi in uso presso l'Ente, per il quale lo stesso è risultato assegnatario di fondi. L'attività formativa potrà essere erogata in modalità <i>in house</i> e/o mediante ricorso alla società che gestisce i programmi in uso

Obiettivo 4 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	nella gestione e organizzazione delle risorse umane, sono stati valorizzati: - l'utilizzo di tempi più flessibili per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap e, più in generale, per favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali; - la disciplina del lavoro Part Time (già prevista all'interno del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi); - un'azione specifica di sensibilizzazione dei dipendenti mediante trasmissione di apposita documentazione informativa sui vari tipi di permessi e congedi; - il ricorso all'istituto delle ferie solidali, previsto dal CCNL 21/05/2018 art. 30, anche al di fuori dei casi di assistenza a figli minori che necessitano cure costanti.				Applicazione delle diverse opportunità proposte dal nuovo contratto collettivo di lavoro siglato in data 16.11.2022 a seguito di confronto sindacale
Obiettivo 5 Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	1. raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.); 2. diffusione interna delle informazioni, del presente P.A.P., delle azioni intraprese e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di				Si continuerà come già fatto negli anni passati, ovvero mediante formazione e favorendo la circolazione delle informazioni tra i dipendenti

	informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc				
Obiettivo 6 Promuovere lo Smart Working nel rispetto delle disposizioni contrattuali nazionali che verranno recepite nel contratto decentrato 2026/2028	1. approvazione delle linee guida per l'attivazione del lavoro agile, quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA				Vedasi obiettivo n. 4
Obiettivo 7 Partecipazione e attiva del personale					Coinvolgimento del personale dipendente per la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati per un adeguato aggiornamento

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

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

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

La strategia del Piano è volta a:

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

Alcuni principi guida del Piano sono:

- cloud come prima opzione: le pubbliche Amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

N.	MISURA P.N.R.R.	CUP
1	M1C1 - INVESTIMENTO 1.2 "INVESTIMENTO 1.2. ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI - COMUNI"	A) CUP I31C22001680006
2	M1C1 - INVESTIMENTO 1.3.1. "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI"	A) CUP I51F22006350006
3	M1C1 - INVESTIMENTO 1.4.1. "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI"	A) CUP I31F22004350006
4	M1C1 - INVESTIMENTO 1.4.3. "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA"	A) CUP I31F22004850006
5	M1C1 - INVESTIMENTO 1.4.5. "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI"	A) CUP I31F22004440006

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati				
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID				
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati				
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento				
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di				

comunicazioni inviate a imprese e PPAA				
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione				
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	Prot. uscita 2455 al 31.12.2025			
Costi sostenuti in investimenti per ICT/costi totali per ICT				
PC portatili	3	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
% PC portatili sul totale dei dipendenti	27%	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
Smartphone	5	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	10	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
Dipendenti con firma digitale	9	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Nel triennio 2026/2028 il Comune di Fiano sarà interessato da due cessazioni di servizio per pensionamento. In coerenza con gli indirizzi strategici volti ad una gestione prudente e mirata delle risorse umane si stabilisce che, per il medesimo periodo, non si procederà a nuove assunzioni incrementali. L'attività di reclutamento sarà, pertanto, strettamente limitata ed esclusivamente finalizzata alla sostituzione del personale cessato nonché al subentro di eventuali altri posti che dovessero rendersi vacanti in modo improvviso e non programmato. Nel caso, si procederà esclusivamente alla copertura delle posizioni nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premesso che:

- l'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 39, comma 1 della legge 27.12.1997, n. 449 dispone che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”* (ora sostituita dalla legge 12.3.1999, n. 68);
- il D.Lgs. n. 267/2000, all'art. 89 comma 5, dispone che gli enti locali *“... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle sole esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- l'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 prevede che *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della*

programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni... ”;

- l'art. 6 del D.Lgs. 3 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- il Decreto 08 maggio 2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* prevedendo che *“Nel PTFP (Piano Triennale Fabbisogni del Personale) la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”*.

Atteso che la dotazione organica attuale del Comune di Fiano consta di n. 11 dipendenti a tempo indeterminato complessivi, così suddivisi:

- ex categoria “D”, attuale area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, numero di unità in servizio 3;
- ex categoria “C”, attuale area degli Istruttori, numero di unità in servizio 7;
- ex categoria “B”, attuale area degli Operatori Esperti numero di unità in servizio 1;

Totale personale in servizio n. 11.

Dato atto che la suddetta dotazione organica espressa in termini finanziari, non supera la spesa potenziale massima, che per il Comune di Fiano è quella imposta dal vincolo di cui al comma 557/quarter, della Legge n. 114/2014 e s.m.i. che stabilisce il limite della spesa nel corrispondente ammontare della media anni 2011/2013.

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

Considerato pertanto che risulta necessario, prima di definire il piano del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

Valutate le esigenze relative al personale necessario al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale si rileva che nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra

definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'**assenza di personale in esubero**.

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

Richiamato il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 che ha introdotto l'obbligo di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Considerato che:

- il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) ha assorbito molti dei Piani settoriali che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente, in particolare quello delle performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno secondo lo schema del Regolamento, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro tale data;
- in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- con D.P.R. nr. 81/2022, emanato ai sensi dall'articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n.113/2021 sono stati individuati i documenti di programmazione assorbiti dal PIAO, tra i quali il piano triennale dei fabbisogni di personale.

Preso atto che:

- la Giunta Comunale del Comune di Fiano ha approvato il PIAO 2025-2027 con Deliberazione nr. 21 del 27 marzo 2025, nel rispetto delle modalità semplificate stabilite per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il PIAO 2026-2028 sarà approvato coordinandone i contenuti con quelli del DUPS 2026-2028;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale a decorrere dall'anno 2023 è parte integrante del PIAO, Sezione Organizzazione e Capitale umano;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia e economicità dell'azione amministrativa si ritiene necessario, comunque, procedere all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, dando atto che tale programmazione confluirà nell'apposita sezione del PIAO 2026-2028, da approvarsi entro i termini previsti dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Atteso che il "*Decreto Crescita*" D.L. n. 34/2019 ha introdotto un'importante modifica alle capacità assunzionali dei Comuni stabilendo che essi possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato

sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Richiamato il D.P.C.M. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni introdotte all'art. 33, comma 2, del citato D.L. n. 34/2019 "*Decreto crescita*", per l'individuazione delle fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché, un valore soglia superiore cui convergono i Comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

Richiamata altresì la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione del 13 maggio 2020 firmata congiuntamente anche dal Ministro dell'economia e delle finanze e dal Ministro dell'interno, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 226 dell'11 settembre 2020, interpretativa di indirizzo, in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20 aprile 2020 la quale stabilendo che:

- gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- per "*Entrate correnti*" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media;
- il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso (dato assestato del FCDE);
- gli estremi identificativi delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III sono quelli riportati negli aggregati BDAP accertamenti: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III.

Considerato che in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, il Comune avrebbe potuto incrementare annualmente la spesa di personale registrata nell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (come da D.P.C.M. 17.03.2020), entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia" – come da D.P.C.M. 17.03.2020).

Atteso che per il Comune di Fiano - in quanto ente collocato in fascia c) con popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti - le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio a tempo indeterminato, rispetto alla spesa registrata nel 2018 erano rispettivamente pari al:

- 20,00% per il 2020;
- 25,0% per il 2021;
- 28,0% per il 2022;
- 29,0% per il 2023;
- 30,00% per il 2024.

Considerato che allo stato attuale, in assenza di disposizioni integrative o modificative dell'art 5 del decreto 17 marzo 2020 della presidenza del Consiglio dei Ministri, non è più previsto l'ulteriore limite della spesa di personale riferito al 2018, incrementabile con percentuali variabili a seconda degli anni e pertanto vige l'unico limite di spesa per fascia demografica come rapporto tra spese di personale e entrate calcolate con il metodo sopra descritto.

Osservato che:

- negli enti così detti “*non virtuosi*” - cioè quelli in cui il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità supera la soglia fissata dai decreti attuativi dell’articolo 33 del D.L. n. 34/2019 (per i comuni occorre che il superamento sia di oltre il 4%) - a partire dall’anno 2025 le capacità assunzionali sono tagliate al 30% dei risparmi derivanti da cessazioni di personale;
- le amministrazioni in cui i parametri di virtuosità sono superati entro il tetto del 4% continua ad essere necessario che non si registrino peggioramenti del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità rispetto all’anno precedente.

Preso atto che il Decreto del Ministro dell'interno del 21 ottobre 2020 (G.U. 30/11/2020 n. 297) recante modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale, all’art. 3, comma 2, ha disposto, inoltre che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Stando, dunque, all’attuale disciplina dettata del richiamato D.P.C.M. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni introdotte all’art. 33, comma 2, del citato D.L. n. 34/2019 “*Decreto crescita*”, per il Comune di Fiano - in quanto ente collocato in fascia c) con popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti – ad oggi vige l’unico limite di spesa per fascia demografica che è del **27,60 %** come rapporto tra spese di personale e entrate calcolate con il metodo sopra descritto.

Dato atto che risulta necessario acquisire le capacità assunzionale per tutte le assunzioni previste dal fabbisogno del triennio a prescindere dalle modalità di copertura dei posti, il limite per la spesa di personale del Comune di Fiano e la conseguente capacità assunzionale aggiornati con riferimento agli ultimi tre rendiconti approvati alla data odierna (2022, 2023 e 2024), sono i seguenti:

	ABITANTI 2619	Valore soglia 27,60%	
	ESERCIZIO 2022	ESERCIZIO 2023	ESERCIZIO 2024
ENTRATE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	1.366.525,09	1.446.236,80	1.512.458,35
Titolo 2	188.237,64	53.852,83	51.520,06
Titolo 3	368.472,32	434.888,21	500.997,95
Rimborso convenzione segreteria - arretrati			-739,97
Totale entrate correnti	1.923.235,05	1.934.977,84	2.064.236,39
FCDE di competenza a previsione 2024 (assestato)	- 27.547,90	- 27.547,90	- 27.547,90
Totale entrate correnti al netto FCDE	1.895.687,15	1.907.429,94	2.036.688,49

		MEDIA	1.946.601,86
Spese di personale	ESERCIZIO 2024		
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO		
U.1.01.00.00.000	482.939,32		
U.1.03.02.12.001	0,00		
U.1.03.02.12.002	0,00		
U.1.03.02.12.003	0,00		
U.1.03.02.12.999	0,00		
Totale spese di personale	482.939,32		
Spesa convenzione segretario	30.964,58		
TOTALE	513.903,90		
	ESERCIZIO 2024		
Spese di personale TOTALE	513.903,90		
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	1.946.601,86		
Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato	PTFP 26/27/28		
Numeratore	513.903,90	Spese di personale	
Denominatore	1.946.601,86	Media triennale entrate correnti al	
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	27,60%	Percentuale effettiva tra spesa di personale ed entrate correnti nette	26,40%
Valore massimo teorico di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025	537.262,11	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	23.358,21

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026/2028 è in redazione e sarà aggiornato dopo l'approvazione del Rendiconto 2025.

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

Si procederà ad attivare corsi di formazione nei diversi ambiti operativi

4. MONITORAGGIO

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

Piano della performance	Almeno una volta nell'anno in fase di approvazione dello stato dei programmi
Prevenzione della corruzione	In base alla tabella a pag. 25 ed in fase di approvazione della relazione sulla prevenzione della corruzione
Trasparenza	Si rimanda al monitoraggio effettuato dal Nucleo di valutazione e nel corso dell'anno da parte del Responsabile della trasparenza in base alle previsioni vigenti
Attuazione del PNRR	In base alle scadenze indicate nei bandi PNRR sulla transizione digitale