

COMUNE DI BORGOFRANCO D'IVREA

PROVINCIA DI TORINO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'

E

ORGANIZZAZIONE

2026 – 2028

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con Deliberazione del Sub-Commissario Prefettizio

n. 1 del 26/03/2026

Sommario

PREMESSA	3
Riferimenti normativi:.....	3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
Sezione 2.1 – Valore Pubblico	5
Sezione 2.2 – Performance.....	5
Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	6
Introduzione	7
L'obiettivo del valore pubblico.....	8
Analisi del contesto esterno	8
Analisi del contesto interno.....	11
Valutazione del rischio.....	16
Trattamento del rischio	18
Programmazione della trasparenza	19
Monitoraggio delle misure e della trasparenza	20
Sezione 2.4 – Piano delle azioni positive per il triennio 2026-2028 (PAP).....	21
Relazione introduttiva	21
Situazione attuale	22
Obiettivi del piano.....	23
Progetti ed azioni positive da attivare	23
Durata del piano	24
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	25
Sezione 3.1 – Struttura Organizzativa.....	25
Organigramma	25
Consistenza del personale	26
Sezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile.....	27
Sezione 3.2.2 – piano razionalizzazione utilizzo dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio	27
OBIETTIVI:.....	27
AZIONI:.....	27
TELEFONIA MOBILE	27
AUTOMOBILI DI SERVIZIO	28
IMMOBILI RESIDENZIALI E DI SERVIZIO	28
Sezione 3.3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale	28
Sezione 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	28
Sezione 3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane	29
Sezione 3.3.3 – Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse.....	31
Sezione 3.3.4 – Strategia di copertura del fabbisogno	31
Sezione 3.3.5 – Formazione del personale.....	32
Premessa.....	32
Priorità strategiche	33
Risorse interne disponibili	33
Risorse esterne disponibili:	33
Misure per favorire l'accesso alla qualificazione del personale:	33
Obiettivi e risultati attesi	33
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	34

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "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", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Esso nasce con l'obiettivo di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi:

Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli piani.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; viene adottato dalla Giunta Comunale entro il 31 gennaio e deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale; viene pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Per l'anno 2026 il termine previsto per l'approvazione è il 30 marzo 2026.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione ente	Comune di Borgofranco d'Ivrea
Codice Ipa	c_b015
Indirizzo	Via Mombarone n. 3 – 10013 Borgofranco d'Ivrea (TO)
Codice fiscale/Partita IVA	01799260011
Recapito Telefonico	(+39) 0125.755811
E-mail	comune@comune.borgofranco.to.it
Pec	comune.borgofrancodivrea@pec.it
Sito web istituzionale	https://www.comune.borgofranco.to.it
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali.
Numero di abitanti al 31/12/2025	3445

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sezione 2.1 – Valore Pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 16/12/2025 che qui si ritiene integralmente riportata.

Di seguito si riporta il link all'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ove è pubblicato il DUP:

https://www.comune.borgofranco.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti_generali/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale

Sezione 2.2 – Performance

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

Nonostante ciò l'Ente ha ugualmente proceduto alla predisposizione degli obiettivi di Performance nel rispetto delle disposizioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nella l. 15 del 2009.

Si riportano di seguito gli obiettivi affidati al personale titolare della responsabilità dei singoli Settori in cui è suddiviso l'Ente per l'anno 2026, individuati con Deliberazione di Giunta n. 59 del 12/03/2026.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 – 2028

Comune di Borgofranco d'Ivrea

All. 1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2026

Campi a cura del responsabile					Campi a cura dell'OIV				
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO
SEGRETARIO E RESPONSABILI DI SERVIZIO	1	Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente. Attuazione delle misure sulla prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012 previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione.	1) Approvazione in Giunta del PTPCT relativo all'anno corrente; rispetto di modalità e tempi stabiliti da ANAC; 2) Redazione relazione sullo stato di attuazione delle misure previste dal PTPCT da parte del RPCT; rispetto di modalità e tempi stabiliti da ANAC 3) Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dell'Attestazione del livello di Trasparenza rilasciata dall'OV; rispetto di modalità e tempi stabiliti da ANAC	Virginia Lucariello	A	M	A	B	50
TUTTI	2	TEMPESTIVITA' PAGAMENTI Il legislatore, con l'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, prevede che tutte le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento, ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture, secondo la normativa vigente (30g.)	Tempi medi di pagamento fatture per ciascun settore: entro i 30 gg. Valore indicatore annuale di ritardo elaborato dalla Pcc secondo la legge n. 145/2018 e pubblicato sul sito: uguale a 0 o negativo.		Obiettivo obbligatorio assegnato al Segretario C.le e a tutti i responsabili, non sottoposto a graduazione ma vincolante ai fini dell'attribuzione di almeno il 30% del premio di risultato				
TUTTI	3	PIANO DI FORMAZIONE: predisposizione e attuazione	n. dipendenti da formare: 100% n. medio ore di formazione per dipendente: almeno 40	Tutti i dipendenti	A	M	M	B	30
SEGRETARIO	4	Predisposizione PIAO 2026	L'obiettivo prevede la predisposizione del documento di programmazione triennale (PIAO) da approvare in Giunta entro il 31/03/2026	Virginia Lucariello	A	M	A	B	50
MARTINA CONDIO	5	Predisposizione Piano Annuale dei flussi di cassa	Stesura del programma dei pagamenti in collaborazione con tutti i responsabili di settore e definizione del cronoprogramma delle OO.PP. Ai fini dell'approvazione in Giunta del Piano annuale dei flussi di cassa ai sensi dell'art. 6 del DL 155/2024 entro il 28/2/2026. Successivo aggiornamento trimestrale del piano.	Tutte le EQ e Segretario C.le	A	M	M	B	30
SEGRETARIO E RESPONSABILI DI SERVIZIO	6	Massima attenzione al recupero delle entrate comunali da parte di tutti gli uffici.	Ciascun ufficio dovrà curare l'intero iter procedurale necessario al recupero delle somme dovute. Ogni ufficio deve consegnare alla ragioneria tutti gli atti di accertamento necessari alla predisposizione delle reversali d'incasso (es. determinazioni di accertamento). L'ufficio tributi invierà gli accertamenti per le annualità 2021-2022-2023 entro il 31/12/2026.	Tutti i dipendenti	A	M	A	M	150
FRACASSA FABRIZIO	7	VIGILANZA SUL TERRITORIO E DI FRONTE ALLE SCUOLE	Vigilanza all'ingresso dei plessi scolastici secondo le indicazioni dell'Amministrazione. Almeno 12 ore settimanali di vigilanza sul territorio da rendicontare Gestione delle sanzioni a seguito delle infrazioni al codice della strada rilevate dalle telecamere (T-red) installate sul territorio	Zappalà Claudio	A	A	M	B	45
FRACASSA FABRIZIO	8	Verifica segnaletica stradale e cantieristica	Sostituire la segnaletica verticale/orizzontale obsoleta e predisporre la segnaletica necessaria in presenza di cantieri. Predisporre la cartellonistica per la segnalazione delle borgate.	Zappalà Claudio	A	M	M	B	6

Comune di Borgofranco d'Ivrea

All. 1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2026

Campi a cura del responsabile					Campi a cura dell'OIV				
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO
FRACASSA FABRIZIO	9	SUPPORTO AGLI UFFICI PER LA NOTIFICA DEGLI ATTI	L'obiettivo prevede lo svolgimento dell'attività di notifica per conto di tutti gli uffici dell'Ente.	Zappalà Claudio	A	B	M	B	15
SINDACO	10	Predisposizione ruoli IMU e TARI con risorse interne.	1) Ricevimento utenti per chiarimenti su pagamenti inerenti i tributi comunali 2) Predisposizione e invio bollette TARI 3) Sistemazione banca dati TARI/IMU e accertamenti per annualità 2021-2022-2023	Terzi Monica Allorio Paolo	A	M	A	B	50
MANUELA CERESSETTI NADIA CODA	11	Gestione appalti e bandi	1) Gestire tutti i bandi per i quali sono state presentate le candidature negli anni scorsi 3) Procedimento di richiesta finanziamenti partecipazione bandi per il 2026	CUC	A	M	A	B	50
SEGRETARIO	12	Riallineamento attività dell'ufficio scuola	Riorganizzazione ed esecuzione tempestiva di tutte le attività dell'ufficio.	Dipendente dell'ufficio	A	M	M	B	30
MANUELA CERESSETTI E NADIA CODA	13	Chiusura rendicontazioni per fondi regionali assegnati	n. rendicontazioni da effettuare: tutti i contributi ricevuti dal 2002		A	M	M	B	30
NADIA CODA	14	Pianificazione territoriale e Piano Particolareggiato Balmetti	Varianze al piano regolatore da approvare entro il 31/12/2026; monitorare i bandi di finanziamento per la redazione del Piano Particolareggiato dei Balmetti.		A	M	M	B	30
MANUELA CERESSETTI E NADIA CODA	15	Ambiente	Ricognizione segnalazioni deposito rifiuti NON pericolosi (1 report al mese)	Scotellaro Marco	M	M	M	B	18

Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui dato al fine di ottenere attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendosi in tale accezione non solo le situazioni che concretizzano ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui vi sia uso privato delle pubbliche funzioni o inquinamento esterno dell'azione amministrativa. Quindi, la prevenzione della corruzione introduce e mette a sistema misure che operano in presenza di condotte, situazioni, condizioni,

organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero costituire un ambiente favorevole all'evento corruttivo in senso proprio.

Il Comune di Borgofranco d'Ivrea, con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 17 del 13/01/2026 e n. 51 del 10/03/2026, ha approvato e confermato, per l'esercizio 2026, i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza facenti parte del PIAO 2025-2027, approvato con Deliberazione di Giunta/Consiglio Comunale n. 36 del 25/03/2025, che si riportano di seguito.

Introduzione

Il sistema di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012, prevede la formulazione e l'attuazione di misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. L'approccio concreto che caratterizza la normativa in materia prevede che ciascuna Amministrazione, in base alle risultanze delle analisi di contesto interno ed esterno:

- individui i processi che per natura o peculiarità espongono l'Ente a rischi corruttivi
- identifichi fattori abilitanti e valuti il rischio tramite una precisa metodologia
- programmi le misure per attenuare o eliminare i rischi
- ponga degli indicatori per la valutazione e il monitoraggio delle misure

Lo strumento di pianificazione dell'anticorruzione già in uso nel Comune – il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza – deve essere integrato in un documento di programmazione unitario, il Piano integrato di attività e organizzazione (cd. PIAO) in quanto principale strategia trasversale nella creazione di valore pubblico.

Nella predisposizione si è tenuto in particolare conto:

- della L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- del D.lgs. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- del D.L. 80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia”;
- del D.P.R. 81/2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO”;
- del D.M. 132/2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del PIAO”;
- del PNA 2022 adottato in data 18 gennaio 2023 e relativi allegati;
- Dell'Aggiornamento 2024 del PNA 2022;
- del PNA 2025 adottato con Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026 e relativi allegati;
- degli esiti della consultazione dei soggetti interessati, cd. Stakeholder, quali cittadini, associazioni e organizzazioni portatrici di interessi nel Comune di Borgofranco d'Ivrea

avviata con avviso pubblicato sul sito dell'Ente.

L'obiettivo del valore pubblico

La programmazione dell'anticorruzione, nell'ottica di integrazione con la pianificazione integrata dell'Ente, deve essere concretamente realizzata nel Comune di Borgofranco d'Ivrea in quanto impostazione ordinaria della gestione amministrativa al servizio dei cittadini e dell'utenza sia interna che esterna al Comune. Infatti la creazione del valore pubblico è missione stessa dell'Ente comunale e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza ne costituiscono un baluardo volto a ridurre gli sprechi, orientare l'azione dell'Amministrazione ed evitare fenomeni corrosivi del valore creato con le altre azioni del PIAO. È evidente che un tale assunto implica la necessità di sviluppare un percorso di miglioramento che inizi da una programmazione e pianificazione concreta, e si concretizzi in monitoraggi funzionali all'adeguamento delle misure per uno sviluppo sostenibile della strategia dell'Ente.

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui gli amministratori del Comune operano.

Il Comune di Borgofranco d'Ivrea ha una popolazione residente di n. 3.445 abitanti alla data del 31/12/2025 ed è dotato di un Piano Regolatore Generale Comunale. Al fine di rendere maggiormente completa questa analisi il Comune ha avviato un'attività consultiva, partendo dalla precedente programmazione, specie in considerazione della valenza temporale per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti. L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui gli amministratori del Comune operano.

Per supportare l'analisi del contesto esterno del Comune di Borgofranco d'Ivrea si fa riferimento come strumento principale agli indicatori di contesto elaborati da ANAC legati a tematiche quali l'istruzione, la presenza di criminalità, il tessuto sociale, l'economia locale e le condizioni socio-economiche dei cittadini. L'analisi condotta fa emergere:

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

L'ampio territorio dell'area metropolitana di Torino e della provincia evidenzia 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, 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 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. 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.

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 Cuornè, promossa da esponenti di Grotteria (RC), di Mammola (RC), di Gioiosa Ionica (RC), di Condofuri (RC); "locale" di Volpiano, costituita dai "Barbaro" e da alcuni affiliati di Platì (RC); "locale" di Rivoli, riconducibile alle '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, 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 utilizzano 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 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 ha riconosciuto, per la prima volta in Italia, il delitto di associazione di tipo mafioso a carico di un sodalizio composto esclusivamente da soggetti originari della Romania. Gli stessi, sono stati ritenuti responsabili di diversi gravi reati (tra i quali la tratta e lo sfruttamento della prostituzione).

Nel contesto provinciale i sodalizi cinesi, grazie alla crescita esponenziale dei flussi migratori e degli interessi commerciali, hanno assunto configurazioni inedite a cui corrispondono diversi livelli di strutturazione e operatività. La criminalità cinese si contraddistingue da un forte senso di appartenenza e da una quasi totale chiusura agli influssi esterni, risultando, altresì, molto attiva nello spaccio di droga, soprattutto ketamina (il cui uso risulta largamente diffuso all’interno della comunità stessa), nel controllo della prostituzione, nella gestione dell’immigrazione clandestina e nello sfruttamento della manodopera.

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

Il set di indicatori dell’ANAC specifico per l’analisi di contesto – utile per identificare il grado di sistematicità del rischio di corruzione - conferma il quadro sopra descritto per il Comune di

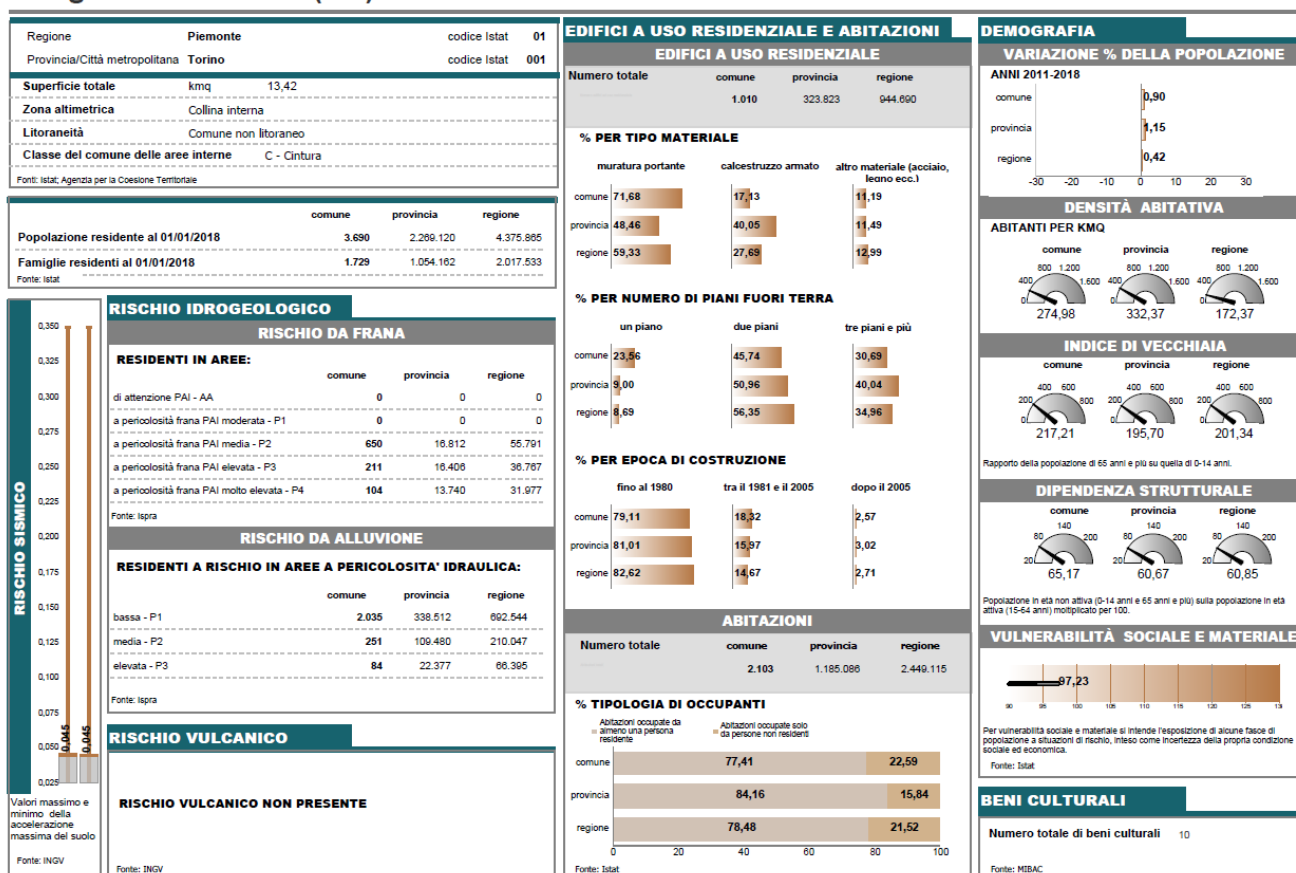
Borgofranco, sebbene solo nell’ottica di rintracciare un trend positivo o negativo, dato che la piattaforma è stata implementata ad oggi con i dati disponibili fino al 2018 con riferimento al dato provinciale e considerata la parentesi pandemica che incide su tutti i set considerati per tutto il territorio italiano.

Certamente nell’ambito di una tendenza positiva nell’ambito della riduzione del rischio corruttivo, le due componenti esterne sopravvenute maggiormente problematiche sono gli effetti della crisi post- pandemica e l’ingresso di ingenti risorse afferenti al PNRR.

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>.

Borgofranco d'Ivrea (TO)

codice Istat 001030



Metadati

<http://www.istat.it/it/mappa-rischi>

Analisi del contesto interno

L’analisi del contesto interno è un fondamentale presupposto per l’intera attività di pianificazione delle strategie e delle misure anticorruzione perché è volta ad approfondire gli elementi relativi all’organizzazione e alla gestione dei processi, ad individuare le strutture e gli attori dell’anticorruzione e a individuare di conseguenza i rischi corruttivi anche solo potenziali.

Particolarmente importante è l’effettuazione di un’analisi integrata del contesto interno del Comune di Borgofranco d’Ivrea, grazie alla lettura sinergica di tutte le sezioni del PIAO e del fine unico e ultimo individuato nella creazione del valore pubblico, specie per ciò che riguarda l’analisi dei processi legati alla valutazione della performance dei dipendenti.

Il personale in servizio presso il Comune di Borgofranco d’Ivrea al 01/01/2026 risultava costituito da 11 unità di personale a tempo indeterminato.

In base al Regolamento sull’Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Borgofranco d’Ivrea - approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 20/11/2018 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 06/07/2021 - l’organizzazione del Comune è articolata in servizi che rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alla direzione delle quali sono preposti dipendenti avente qualifica, almeno, alla categoria C. Il Servizio è coordinato e diretto dal titolare di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa), data l’assenza di personale dirigente ed è la struttura organizzativa volta alla realizzazione di obiettivi e azioni destinate a una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza.

L’articolazione organizzativa del Comune di Borgofranco persegue obiettivi di massima semplificazione, nonché di massima flessibilità, attraverso l’adattamento dell’assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell’ente.

A seguito dell’intervenuta procedura di riclassificazione del personale definita dal CCNL 2019/2021 stipulato in data 16/11/2022, la struttura organizzativa può essere così costituita:

SERVIZIO	UFFICIO	FUNZIONI	N. DIPENDENTI
AFFARI GENERALI ED AMMINISTRATIVI	SEGRETERIA	Segreteria organi politici – Gestione del personale – Contratti – Appalti inerenti al servizio – Redazione e pubblicazione atti amministrativi.	n. 1 dipendente area degli Istruttori
	SCUOLA	Istruzione – Sport – Cultura – Tempo libero – Assistenza e Servizi Sociali – Appalti inerenti il servizio.	n. 1 dipendente area degli Istruttori
	ANAGRAFE/STATO CIVILE	Anagrafe – Stato Civile – Elettorale – Protocollo e Archivio	n. 2 dipendente area degli Istruttori
ECONOMICO-FINANZIARIO	RAGIONERIA	Contabilità – Bilancio di previsione – Rendiconto della gestione – gestione della parte economico-finanziaria riguardante il personale – Adempimenti fiscali – Appalti inerenti il servizio.	- n. 1 dipendente area degli Istruttori titolare di Elevata Qualificazione - n. 1 dipendente area degli Istruttori
TRIBUTI	TRIBUTI	Tributi comunali e altre entrate comunali – accertamento e contenzioso tributario e riscossione – appalti inerenti il servizio.	n. 1 dipendente area degli Istruttori Responsabilità del servizio attribuita al Sindaco
VIGILANZA PROTEZIONE CIVILE E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	POLIZIA LOCALE	Controllo del territorio e ordine pubblico – notificazione atti – Protezione Civile – Commercio – Appalti inerenti il servizio.	- n. 1 dipendente area degli Istruttori titolare di Elevata Qualificazione - n. 1 dipendente area degli Istruttori
LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO - EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA	LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO - EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA	Lavori pubblici – Manutenzione del patrimonio comunale – Edilizia residenziale pubblica – Appalti inerenti il servizio.	- n. 1 dipendente area degli Istruttori titolare di Elevata Qualificazione - n. 1 dipendente area degli operatori

URBANISTICA – EDILIZIA – AMBIENTE E TERRITORIO –SUAP	URBANISTICA – EDILIZIA – AMBIENTE E TERRITORIO –SUAP	Urbanistica – Edilizia Privata – Ambiente e Territorio – SUAP – Appalti inerenti il servizio.	- n. 1 dipendente area degli Istruttori titolare di Elevata Qualificazione
--	---	---	---

Nei Servizi di Vigilanza, Tecnico ed Economico-Finanziario i dipendenti destinatari di incarichi di Elevata Qualificazione hanno funzione di coordinare e dirigere il servizio a loro affidato con l'incarico, considerata l'assenza di dirigenti. La direzione del Servizio Tributi è affidata al Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Il Segretario Comunale è titolare di una sede di segreteria convenzionata con altri 5 Enti ed è Responsabile del servizio Amministrativo e affari Generali.

Per altri dettagli sulla struttura organizzativa, si rimanda alla Sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano” del presente Piano.

Gli organi di governo del Comune di Borgofranco sono, oltre al Sindaco, il Consiglio e la Giunta Comunale. In particolare, al Consiglio Comunale sono assegnati n. 12 Consiglieri Comunali oltre al Sindaco, che svolge le funzioni di Presidente del Consiglio medesimo. La Giunta comunale è composta da n. 4 assessori, oltre al Sindaco che la presiede.

Si rileva che non risultano fenomeni di corruzione e di cattiva gestione rilevate da sentenze emesse nei confronti del personale dipendente o di amministratori comunali. Non risultano, altresì, in corso procedimenti penali, civili e contabili in capo ai dipendenti comunali ed agli amministratori locali e non sono in corso procedimenti disciplinari.

All'Amministrazione non sono pervenute segnalazioni di condotte illecite da parte di dipendenti per fatti illeciti o altre irregolarità di cui il soggetto segnalante, sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (cd. segnalazioni di whistleblowing).

Tra gli indicatori utilizzati dall'ANAC vi è anche l'analisi delle risorse finanziarie, del riaccertamento o smaltimento di residui attivi e passivi, e la capacità di riscossione. In quest'ambito si evidenzia che il Comune di Borgofranco d'Ivrea è destinatario delle risorse del PNRR. Quindi rispetto alla situazione degli ultimi anni finanziari si registra un incremento delle risorse da trasferimento, che impongono maggiore attenzione in merito al rischio corruttivo connesso. L'Amministrazione comunale provvederà alle operazioni di riaccertamento dei residui attivi e passivi preliminarmente alla predisposizione del rendiconto per l'anno finanziario 2025 effettuando una ricognizione puntuale.

L'individuazione degli attori politici e amministrativi della struttura dell'Ente è fondamentale per rintracciare i ruoli e le responsabilità in materia di anticorruzione e trasparenza, tenendo in considerazione che si tratta di un piccolo Comune con il basso numero di dipendenti. I soggetti e i compiti principali in materia di programmazione e attuazione delle misure anticorruzione possono essere così riepilogati:

SOGGETTI	NOMINA	COMPITI PRINCIPALI
Giunta Comunale		adozione della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza
Responsabile PCT	Segretario Comunale	- vigilanza del RPCT sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio; - segnalazione all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 – 2028

		<p>delle misure;</p> <ul style="list-style-type: none"> - indicazione agli uffici titolari dell'esercizio dell'azione disciplinare dei nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure; - monitoraggio costante su rispetto obblighi di trasparenza e segnalazione di inadempimenti rilevanti; - gestione richieste di riesame del diniego dell'accesso o di mancanza di risposte all'accesso civico generalizzato; - ricezione delle segnalazioni di whistleblowing e analisi preliminare delle stesse; - intervento per accertamento di responsabilità in caso di violazione norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità e segnalazione ad ANAC
Titolari elevata qualificazione	Responsabile dell'ufficio Polizia Locale e Protezione Civile nominato con decreto sindacale	<ul style="list-style-type: none"> - comunicazione al Responsabile PCT fatti, attività o atti, che si pongono in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza; - garanzia del tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità; - partecipazione al processo di gestione dei rischi corruttivi;
	Responsabili ufficio tecnico nominati annualmente con decreto sindacale	<ul style="list-style-type: none"> - applicazione diretta e sovrintendenza all'applicazione da parte dei dipendenti assegnati al loro Settore, le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza; - adozione azioni di promozione in materia di anticorruzione
Altri dipendenti		<ul style="list-style-type: none"> - partecipazione al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione; - osservazione e rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza; - applicazione puntuale delle misure di prevenzione della corruzione; - rispetto delle disposizioni contenute nel codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice interno all'Amministrazione (approvato con delibera di Giunta Comunale n. 229 del 20/12/2022), con particolare attenzione alla segnalazione di casi di conflitto di interesse; - partecipazione alle attività di formazione in materia; - segnalazione di situazioni di illecito al Responsabile PCT
Consiglio Comunale		<ul style="list-style-type: none"> - definizione obiettivi strategici in materia di prevenzione corruzione e trasparenza

Vista la dimensione dell'Ente non è possibile costituire un'apposita struttura di supporto. Ciò nonostante tutti i dipendenti e i funzionari con incarichi di elevata qualificazione sono chiamati ad adempiere ai compiti esposti nella suesposta tabella. In particolare viene loro richiesta una partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché in

sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse.

Inoltre il Segretario Comunale, a causa delle dimensioni dell'Ente, del numero di dipendenti e dell'assenza di dirigenti è chiamato a svolgere altre funzioni, oltre a quella di RPCT. Come

indicato nell'allegato 3 del PNA 2022 il Segretario svolge i vari compiti assegnati nel rispetto dei diversi ambiti di competenze e responsabilità connesse alle singole attività, attuando il ricorso all'astensione ove necessario.

Il Comune di Borgofranco d'Ivrea si avvale dell'opera di altri soggetti quali il Revisore dei conti e il Nucleo Valutazione.

Infine, in merito al coordinamento con l'esterno, il PNA suggerisce forme di coordinamento con le Strutture e le unità di missione del PNRR in un'ottica di semplificazione e riduzione degli oneri. A tal riguardo, si evidenzia che tale concetto riguarda soprattutto i casi di realizzazione delle misure del PNRR cd. "a regia" in cui l'Amministrazione centrale è destinataria delle risorse e l'Ente locale è soggetto attuatore delle misure. In queste evenienze – fermo restando il raccordo dato dall'aggiornamento circa note o disposizioni relative ai progetti – il Responsabile PCT adotta azioni volte alla mappatura dei processi di realizzazione delle misure, il monitoraggio degli interventi e verifica l'attuazione degli obblighi di trasparenza.

La scelta del Comune di Borgofranco d'Ivrea – nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità – è quella di **coinvolgere tutto il personale e gli organi politici nella programmazione, attuazione e monitoraggio delle misure anticorruzione**, in un circolo di continuo miglioramento graduale e implementazione dei processi mappati e interessati dalla misurazione del rischio di corruzione a partire da quelli indicati dalla L. 190/2012, considerati nel PNA 2022, relativi all'attuazione del PNRR, collegati alla realizzazione di obiettivi di performance inclusi nel PIAO, e quelli particolarmente rilevanti in base alle peculiarità dell'Ente secondo le valutazioni del Responsabile PCT e della struttura di supporto.

Per completare l'analisi del contesto interno si procede quindi alla cd. mappatura dei processi, intesa quale attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività del Comune declinata nei vari settori, così da individuare rischi e misure concrete per ridurre l'incidenza di realizzazione. La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione

In tal senso, come raccomandato dall'ANAC si è cercato di non disperdere il lavoro svolto nella redazione dei PTPCT degli anni precedenti, considerando come aree a rischio corruttivo quelle relative a:

- A. Acquisizione e progressione del personale;
- B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senz effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. autorizzazioni e concessioni, etc.);
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. erogazione contributi, etc.);
- D. Contratti pubblici;
- E. Incarichi e nomine;
- F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- H. Altre Aree di rischio specifiche: Gestione del territorio

Nell'allegato "Piano dei Rischi" al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con Deliberazione di giunta comunale n. 3 del 10.01.2023 sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo, tale allegato è consultabile al link:

<https://www.comune.borgofranco.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione>

trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza

Valutazione del rischio

Per individuare le misure veramente incisive nell'ambito della riduzione o eliminazione del rischio corruttivo, è fondamentale, prima, procedere all'individuazione dei rischi corruttivi e alla loro valutazione. È necessario, cioè, partendo dalla mappatura dei processi in capo all'Amministrazione, individuare per ciascuno di essi i rischi potenziali che si possono concretizzare in caso di presenza di una causa scatenante (cd. fattori abilitanti il rischio). Questa cartografia dei rischi – ponderati per grado di probabilità di realizzazione sulla base dei dati raccolti nell'analisi di contesto – permette di predisporre un asset di misure per il trattamento del rischio.

Preliminarmente è fondamentale identificare perciò i rischi e i fattori abilitanti caratteristici di ogni processo per definire in sostanza gli eventi rischiosi collegati ad ogni area. Anche l'attività di identificazione dei rischi deve essere implementata nel tempo dall'Amministrazione di pari passo con il maggior grado di dettaglio riservato alla mappatura dei processi. Ogni processo però deve essere analizzato in base a quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si può concretizzare il fenomeno corruttivo.

Il Comune di Borgofranco d'Ivrea si è perciò dotato di un registro degli eventi rischiosi. In questo catalogo per ogni area di rischio sono riportati i processi mappati e i rischi corruttivi corrispondenti con l'indicazione del livello di rischio stimato.

Per individuare i rischi l'Amministrazione si è avvalsa del contributo di tutti i soggetti coinvolti dalla programmazione dell'anticorruzione ed in particolare dei funzionari responsabili di incarichi di elevata qualificazione, dei risultati dell'analisi di contesto e delle relative consultazioni degli stakeholder, delle risultanze del monitoraggio degli anni precedenti, delle indicazioni di ANAC. Successivamente si sono passati in rassegna i fattori abilitanti per ciascun rischio individuato, privilegiando i fattori ad ampio spettro, cioè quei comportamenti, fatti o atti che statisticamente sono più idonei a concretizzare il rischio. Tra questi certamente:

- assenza di controlli;
- assenza di misure idonee al trattamento in caso di livelli di rischio alto;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- scarsa formazione del personale;

- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione di portata generale;

È opportuno specificare che per l'attività di valutazione del rischio si è utilizzata una metodologia rispettosa delle indicazioni fornite da ANAC già con il PNA 2019, cioè prediligendo un approccio qualitativo e non meramente quantitativo. Pur basandosi su indicatori probabilistici (probabilità di concretizzazione del rischio al crescere/diminuire di questi fenomeni), questi sono stati intersecati con indicatori di impatto (effetti determinati sull'Amministrazione in caso di realizzazione di ogni evento corruttivo).

Come indicatori di probabilità sono stati usati:

- grado di discrezionalità;
- rilevanza degli interessi esterni;
- precedente manifestazione di eventi corruttivi (cd. eventi sentinella);
- grado di trasparenza;
- grado di attuazione delle misure di trattamento.

Tra gli indicatori di impatto sono stati considerati la possibilità di contenzioso, i danni all'immagine del Comune, le ripercussioni sull'organizzazione dell'Ente e sulla continuità del servizio; i costidiretti e indiretti dell'evento.

Ogni rischio è stato misurato sulla base di questi indicatori e conseguentemente catalogato in un livello sintetico di catalogazione (rischio Alto, Medio, Basso), da intendersi come valore di stima unitario, per ogni singolo rischio, delle varie componenti analizzate.

Di seguito la tabella di sintesi utilizzata:

INDICATORI		LIVELLO DI RISCHIO SINTETICO INTRINSECO
PROBABILITÀ	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio alto (A)
Alto	Medio	Rischio alto (A)
Alto	Basso	Rischio medio (M)
Medio	Alto	Rischio alto (A)
Medio	Medio	Rischio medio (M)
Medio	Basso	Rischio basso (B)
Basso	Alto	Rischio medio (M)
Basso	Medio	Rischio basso (B)
Basso	Basso	Rischio basso (B)

Nell'allegato "Piano dei Rischi" al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con Deliberazione di giunta comunale n. 3 del 10.01.2023 sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo, tale allegato è consultabile al link:

<https://www.comune.borgofranco.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

Trattamento del rischio

Una volta compiuta la capillare individuazione dei rischi derivanti dall'azione amministrativa dell'Ente, è altrettanto importante identificare e progettare delle misure di prevenzione del rischio o di riduzione statistica dalla sua realizzazione. Si tratta di individuare perciò degli accorgimenti ponendo delle priorità di intervento in relazione alle risultanze della ponderazione e misurazione dei rischi.

L'individuazione delle misure più idonee è un percorso graduale, come conferma la stessa pianificazione da parte dell'ANAC. Infatti nel PNA del 2013 erano state individuate misure obbligatorie e ulteriori. Tra quelle obbligatorie vi erano:

- Trasparenza;
- Codice di Comportamento;
- Rotazione del Personale;
- Astensione in caso di Conflitto di Interessi;
- Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali;
- Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
- Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA;
- Whistleblowing;
- Formazione;
- Patti di Integrità;
- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

Successivamente a questa suddivisione era seguita quella tra misure generali (idonee ad incidere sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione) e specifiche (caratterizzate dal fatto di poter incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio) e il PNA 2019 ha individuato alcune misure che le Amministrazioni possono usare come misure generali e specifiche, e nel dettaglio:

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

Il Comune di Borgofranco ha selezionato perciò delle misure generali, da utilizzarsi sia come bussola per l'intera organizzazione amministrativa che come misura di prevenzione per tutti i rischi individuati nel Registro degli eventi rischiosi, e misure specifiche che per le loro peculiarità possono incidere solus su alcuni fattori abilitanti e di conseguenza su alcuni rischi.

Il principale beneficio della programmazione delle misure, specie in un Comune come Borgofranco, permette di coinvolgere tutti i dipendenti in quanto le misure – specie quelle generali – sono ad ampio spettro di applicazione, e permettono di instaurare buone prassi organizzative da parte dei responsabili degli uffici, per tutti i processi in lavorazione.

Nell'individuazione delle misure si è tenuto conto del percorso intrapreso con la programmazione precedente, relativa ai PTPCT precedenti, in quanto la pianificazione di queste è il vero cuore della strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Programmazione della trasparenza

Sin dall'entrata in vigore del d. lgs. 33/2013, il legislatore ha previsto che nei PTPCT sia predisposta una specifica programmazione, in cui definire modi e iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. Il PNA 2022 ha specificato che, in linea con le indicazioni formulate dall'ANAC con delibera 1310/2016, le amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere nella sezione anticorruzione, una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza.

Nell'ambito del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione particolare rilievo ha la programmazione della trasparenza, grazie al contributo che fornisce alla piena realizzazione del valore pubblico, anche dal punto di vista della percezione all'esterno dell'azione dell'Ente per il raggiungimento dei suoi fini. La trasparenza è essa stessa infatti realizzazione del valore pubblico del Comune in quanto forma di tutela dei diritti dei cittadini, promuovendo la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorendo forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

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

Chiaramente l'attività di pubblicazione dei dati sul sito web deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti Regolamento (UE) 2016/679 ed in particolare del principio di adeguatezza, pertinenza e limitazione e del principio di esattezza e aggiornamento dei dati. A proposito della protezione dei dati si specifica che il Responsabile Protezione Dati (DPO) è la sig.ra Liana Renacco nominata con Decreto del sindaco n. 2 del 11.07.2025.

La programmazione della trasparenza è effettuata in base alle Linee guida ANAC e alle indicazioni dell'Autorità e si basa su due capisaldi:

- l'istituto del diritto di accesso alle informazioni e ai dati della Pubblica Amministrazione;
- la pubblicazione di documenti, atti e informazioni concernenti le attività e l'organizzazione e in primis le informazioni collegate alle varie sezioni del PIAO.

Nel Comune di Borgofranco d'Ivrea viene garantito il diritto di accesso ai sensi di legge, nelle sue varie declinazioni, ed in particolare:

- per l'accesso civico relativo a documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria da parte della pubblica amministrazione, esercitato ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. lgs. 33/2013 la richiesta di accesso deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tramite apposito modulo presente sul sito del Comune, non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata;
- per l'accesso civico relativo a documenti, informazioni o dati non oggetto di pubblicazione obbligatoria (c.d. accesso generalizzato) da parte della pubblica amministrazione, esercitato ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. lgs. 33/2013 la richiesta di accesso deve essere indirizzata al protocollo del Comune di Borgofranco, tramite apposito modulo presente sul sito del Comune, non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

Eventuali richieste di riesame in merito al diniego del diritto di accesso o di mancata risposta possono essere presentate al Responsabile PCT.

In merito all'attuazione degli obblighi di pubblicazione si rinvia all'allegato del PTPCT 2023-2025 "Obblighi di Pubblicazione" in cui sono stati riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché gli indicatori per il monitoraggio del rispetto degli obblighi stessi. Questa riporta la denominazione dell'obbligo di pubblicazione, il responsabile dell'obbligo di trasmissione dei dati e della pubblicazione, il termine per la pubblicazione o l'aggiornamento, il monitoraggio.

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nello svolgimento delle attività previste dal D. lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili dei settori, che sono responsabili della cura delle pubblicazioni prescritte dalla legge.

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e accesso concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutti i dipendenti dell'Amministrazione, con particolare controllo da parte dei Responsabili dei vari settori in cui è organizzato il Comune di Borgofranco.

Monitoraggio delle misure e della trasparenza

Il monitoraggio è una componente fondamentale del piano in quanto, sulla base dei dati contenuti negli indicatori associati alle misure, si può costruire un report che consenta di osservare costantemente l'andamento delle azioni per valutare modifiche o intraprendere iniziative per adeguare le strategie di prevenzione.

Il primo step riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità. In questo modo è possibile verificare l'idoneità, l'adeguatezza e la sostenibilità delle varie misure individuate.

Concorrono al monitoraggio il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, i responsabili dei settori con incarichi di elevata qualificazione in merito all'area di competenza, il Nucleo di Valutazione in base alle sue competenze di vigilanza.

Il monitoraggio, in base alle indicazioni contenute nel PNA 2022 deve essere condotto compatibilmente con i costi organizzativi che comporta, ma garantendo che le sue risultanze possano essere utili al miglioramento del sistema della prevenzione nel suo complesso. Per tale motivo il Comune di Borgofranco effettuerà un monitoraggio con cadenza annuale, anche al

fine di valutare la necessità di modificare la sezione del PIAO “Rischi corruttivi e trasparenza” prima della naturale scadenza del triennio di riferimento. In una logica di gradualità il monitoraggio si concentrerà innanzitutto sulle misure collegate ai rischi potenziali individuati come livello alto e su quelle a portata generale tra le quali formazione, whistleblowing, pantouflage, gestione del conflitto di interessi.

Inoltre, come sottolineato nel PNA 2022, il Comune di Borgofranco in quanto destinatario di risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR, nell’ambito del monitoraggio sulle misure anticorruzione, un campione degli atti viene selezionato tra i processi che coinvolgono la gestione di tali fondi.

Dell’attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Inoltre, in merito specificamente alla programmazione della trasparenza il RPCT svolge periodicamente attività di controllo annuale sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il monitoraggio in tal caso consente la valutazione sul livello di adempimento degli obblighi di pubblicità e sull’attuazione della disciplina dell’accesso. In questo contesto il controllo del RPCT è da intendersi successivo, cioè volto alla verifica ed eventuale segnalazione in caso di mancato o ritardato adempimento.

Anche in questo caso un campione di verifica riguarderà gli obblighi di pubblicazione previsti per la realizzazione del PNRR.

Sezione 2.4 – Piano delle azioni positive per il triennio 2026-2028 (PAP)

Relazione introduttiva

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente. Il D. Lgs. n. 198 dell’11.04.2006, all’art. 48, prevede azioni positive nella Pubblica Amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell’art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L’art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: “Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive a favore delle lavoratrici”.

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

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

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

Le funzioni dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'organizzazione del Comune di Borgofranco d'Ivrea vede una forte presenza femminile per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Situazione attuale

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2025 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

- Numero di dipendenti: 10
- Suddivisi tra:
 - N. 4 uomini
 - N. 6 donne

Di cui Responsabili di Settore secondo l'Organigramma approvato con deliberazione di Giunta n. 221 del 20.12.2022:

- N. 1 uomini
- N. 3 donne + il segretario comunale (convenzione)

Segue la suddivisione per Aree professionali secondo il nuovo inquadramento professionale previsto dal CCNL Funzioni Locali 16 Novembre 2022

Lavoratori	Area dei Funzionari e/o delle E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatore	TOTALE
Uomini	1	2	1	0	4
Donne	3	4	0	0	7
Totale	4	6	1	0	11

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, in quanto sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi ed anzi, la presenza femminile supera quella maschile in termini numerici mentre c'è una sostanziale parità nei livelli contrattuali.

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

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

Obiettivi del piano

Il presente piano si pone come obiettivi:

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

Progetti ed azioni positive da attivare

Progetto n. 1:

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente.

- Azione positiva: promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna;
- Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari, maternità od altro;
- Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate.

Progetto n. 2:

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

- Azione positiva: esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione;
- Azione positiva: riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Progetto n. 3

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti:

- Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle

richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Azione positiva: flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi volti a favorire anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

Progetto n. 4:

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

- Azione positiva: supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e riordinamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Progetto n. 5:

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- Azioni positive: pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale (2026/2028) Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente per quindici giorni sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltrare all'ufficio competente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.1 – Struttura Organizzativa

L'organizzazione della struttura amministrativa del Comune è ispirata ai principi di buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione ed è volta al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente compatibilmente con le dimensioni dello stesso.

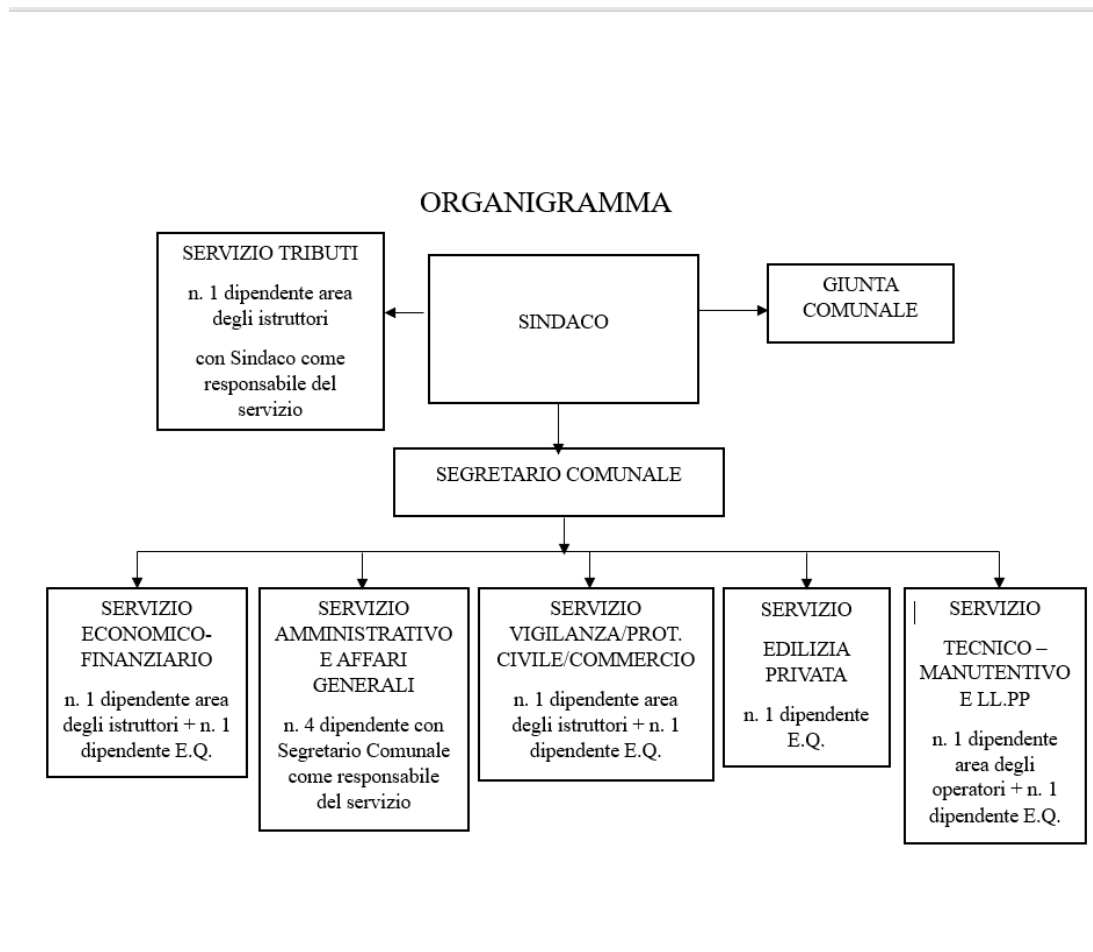
L'Ente nel proprio Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. n. 146 del 20/11/2018 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 06/07/2021, ha definito l'organizzazione del Comune in Settori, Servizi, Unità di Progetto.

Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta dal titolare di Elevata Qualificazione (ex P.O.).

Il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello. Esso è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinate a una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente.

Organigramma

Il Comune di Borgofranco d'Ivrea è dotato di un proprio organigramma approvato, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, con delibera di Giunta Comunale n. 146 del 20.11.2018 e n. 105 del 06/07/2021. Esso illustra la struttura di base dell'Ente che si compone di Servizi, quali strutture organizzative.



Consistenza del personale

In relazione agli obiettivi strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

La consistenza del personale in servizio al 31.12.2025 è di n. 10 dipendenti di ruolo a tempo pieno e indeterminato, suddivisi nei sottoelencati profili professionali:

Il personale in servizio dal 01/04/2023 è assegnato ai Settori/Uffici, secondo il nuovo sistema di classificazione ex CCnl 16/11/22 come segue:

SERVIZIO FINANZIARIO: nr. 2 dipendenti

- Livello di responsabilità organizzativa: Posizione di Elevata Qualificazione cat. di accesso C2
- n. 1 istruttore – cat. Di accesso C1

SERVIZIO AMMINISTRATIVO: nr. 4 dipendenti

- Livello di responsabilità organizzativa: Segretario comunale
- n. 4 istruttori – cat. di accesso C1 e C2

SERVIZIO TECNICO- MANUTENTIVO: nr. 2 dipendenti

- Livello di responsabilità organizzativa: n. 1 Dipendente Posizione di elevata qualificazione – cat. di accesso C4
- n. 1 operatore esperto – cat. di accesso B2

SERVIZIO TRIBUTI: nr. 1 dipendenti

- Livello di responsabilità organizzativa: Responsabile nella persona del Sindaco
- n. 1 istruttori – cat. di accesso C2

SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA: nr. 1 dipendente

- Livello di responsabilità organizzativa: Posizione di Elevata qualificazione cat. Di accesso C6

SERVIZIO VIGILANZA E COMMERCIO: nr. 2 Dipendenti

- Livello di responsabilità organizzativa: n. 1 dipendente Posizione di Elevata Qualificazione cat. di accesso C6
- n. 1 istruttore- cat- di accesso C1

Sezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile

Il Comune di Borgofranco d'Ivrea non ha predisposto un Piano per l'Organizzazione del lavoro agile (POLA), pertanto si applica pertanto quanto disposto dall'art. 14, comma 1, della L. 124/2015 e s.m.i. secondo cui "in caso di mancata adozione del POLA il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".

Sezione 3.2.2 – piano razionalizzazione utilizzo dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio

L'Ente ha perseguito una politica di razionalizzazione delle risorse strumentali nel corso degli ultimi anni che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Per quanto riguarda le dotazioni strumentali informatiche si osserva quanto segue:

a) Personal computer

Si rileva che tutti i dipendenti comunali con funzioni amministrative sono dotati di personal computer con sistema operativo Windows con versioni recenti. Non sono previste riduzioni delle attuali dotazioni in quanto presenti al minimo indispensabile e si provvederà soltanto alla sostituzione degli stessi in caso di necessità.

b) Stampanti

Le stampanti attualmente presenti sono stampanti multifunzioni a noleggio e collegate in rete. Le stesse soddisfano le esigenze standard degli uffici.

È stata acquistata una stampante per la stampa di documenti, per le esigenze degli Amministratori e uno scanner per le necessità dell'Ufficio Anagrafe.

c) implementazione dei servizi informatici svolti su piattaforma cloud e utilizzo di programmi che consentono lo svolgimento delle attività lavorative a distanza.

OBIETTIVI:

sensibile riduzione dei documenti cartacei, redatti ad uso interno (Organi politici, Segretario, Uffici e Servizi) ed esterno (Capi-gruppo, Enti, Associazioni, fornitori, ecc.); implementazione dell'uso dello scanner e della rete intranet, per le comunicazioni tra Uffici e Servizi e per le comunicazioni all'utenza.

AZIONI:

- Smistamento agli Uffici mediante protocollo informatico della corrispondenza in arrivo con sensibile riduzione dei documenti cartacei;
- trasmissione degli atti comunali (delibere, determine, ordinanze, decreti, lettere, verbali, etc.) ad enti, associazioni, fornitori, amministratori, ecc. tramite posta elettronica certificata, in sostituzione della raccomandata con avviso di ricevimento;
- Utilizzo di procedure informatiche per redazione di mandati e ordinativi di incasso.

TELEFONIA MOBILE

Il Comune di Borgofranco d'Ivrea dispone di smartphone che sono stati forniti ai vari Uffici, agli Amministratori e alle scuole;

AUTOMOBILI DI SERVIZIO

La situazione attuale delle autovetture in servizio presso il Comune di Borgofranco è la seguente:

- n. 1 autovettura ad uso degli uffici e dell'amministrazione comunale;
- n. 1 autovettura Jeep ad uso della Polizia Locale;
- n. 1 autocarro Iveco ad uso del servizio tecnico;
- n. 1 Scuolabus utilizzato per il trasporto degli studenti;

IMMOBILI RESIDENZIALI E DI SERVIZIO

Gli immobili di proprietà comunale vengono utilizzati per finalità istituzionali e per fini commerciali o promiscui.

L'Ente nel triennio 2026/2028 continuerà a perseguire l'obiettivo di risparmio e di riqualificazione della spesa, orientandone il percorso di ottimizzazione e di controllo, nonostante non sia possibile prevedere ulteriori rilevanti misure di razionalizzazione rispetto a quelle già in atto, in quanto deve essere garantito il livello di efficienza dei servizi essenziali, che verrebbero inevitabilmente pregiudicati da ulteriori misure di razionalizzazione.

Sezione 3.3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Il nostro ente ha adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale con Delibera di Giunta Comunale n. 178 del 25/11/2025.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2025

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2025		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					
D3					
D					
C	9		2		€ 339.388,32
B3					
B	1				€ 29.936,35
A					
TOTALE	10		3	3	€ 369.324,67

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	L'Ente non ha Dirigenti
D3	/
D	/
C	n. 2 dipendenti area istruttori (ex Cat. C6), n. 1 dipendente area istruttori (ex Cat. C4), n. 3 dipendenti area istruttori (ex Cat C2) e n. 3 dipendenti area istruttori (ex Cat. C1.)
B3	/
B	n. 1 dipendente area operatore esterno (ex cat B2)
A	/

Sezione 3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino 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:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Stima del trend delle cessazioni		
Al momento non sono previste cessazioni né pensionamenti per il triennio in oggetto.		

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: /
c) a seguito internalizzazioni di attività: /
d) a seguito di dismissione di servizi: /
e) a seguito di potenziamento di servizi: /
f) a causa di altri fattori interni: Assunzione di n. 2 unità di personale a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento graduatoria/mobilità: <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 posto Istruttore amministrativo Area degli Istruttori (ex Cat. C) per Ufficio Scuola • n. 1 posto Istruttore amministrativo Area degli Istruttori (ex Cat. C) per Ufficio Segreteria.
g) a causa di altri fattori esterni: /

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:
h) a seguito della digitalizzazione dei processi:
i) a seguito di esternalizzazioni di attività: /
j) a seguito internalizzazioni di attività: /
k) a seguito di dismissione di servizi: /
l) a seguito di potenziamento di servizi: /
m) a causa di altri fattori interni: /
n) a causa di altri fattori esterni: /

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2028:
o) a seguito della digitalizzazione dei processi:
p) a seguito di esternalizzazioni di attività: /
q) a seguito internalizzazioni di attività: /
r) a seguito di dismissione di servizi: /
s) a seguito di potenziamento di servizi: /
t) a causa di altri fattori interni: /
u) a causa di altri fattori esterni: /

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2026.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento

della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo;

Sezione 3.3.3 – Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

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;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2026/2027/2028	Al momento della redazione del presente piano non sono previste modifiche alla distribuzione del personale.	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
	2026	
	2027	
	2028	

Sezione 3.3.4 – Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

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;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
	2026	
	2027	
	2028	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2026/2027/2028	Al momento della redazione del presente piano non è prevista mobilità interna.	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2026/2027/2028	Possibili progressioni di carriera previste per l'anno	

	2026/2027.	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2026/2027/2028	Al momento della redazione del presente piano non è prevista riqualificazione funzionale per nessun dipendente in servizio.	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2026/2027/2028	Al momento della redazione del presente piano non è prevista riscrittura dei profili professionale per nessun settore.	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2026	/	
2027	/	
2028	/	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2026	Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 istruttore amministrativo (ex Cat C1) mediante mobilità esterna da altri Enti	
2027		
2028		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2026/2027/2028	Al momento della redazione del presente piano non è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile.	
Concorsi		
2026/2027/2028	Al momento della redazione del presente piano non è prevista l'indizione di concorsi.	
Stabilizzazioni		
2026/2027/2028	Al momento della redazione del presente piano non sono presenti situazioni per cui è necessaria una stabilizzazione.	

Sezione 3.3.5 – Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la 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.

Priorità strategiche

L'Ente è dotato del Piano Triennale della formazione del Personale 2024-2026 deliberato con atto di giunta Comunale n. 25 del 20/02/2024.

Tra le priorità che il nostro Ente ha individuato in materia di formazione c'è il potenziamento delle competenze del personale in funzione degli adempimenti e delle scadenze e autonomia organizzativa e procedurale, compatibilmente con il personale in servizio di cui l'Ente dispone

Risorse interne disponibili

Le dimensioni dell'Ente non consentono la presenza di figure professionali che possano espletare le funzioni di "formatore". La formazione interna si esplica attraverso azioni di affiancamento in presenza laddove se ne verifica l'eventualità.

Risorse esterne disponibili:

- Assistenza software house
- Consulenze di professionisti esterni
- Partecipazione occasionale ad eventi e incontri formativi.
- Iscrizione ad editoriali ed associazioni che forniscono supporto e formazione specifica.

Misure per favorire l'accesso alla qualificazione del personale:

- Permessi per concorso.
- Abbonamenti a servizi di formazione e aggiornamento (Edk, Enti Online, Anci Digitale, Anusca, etc...)
- Acquisto ore di assistenza con la software house.
- Riprendendo le disposizioni della direttiva 24/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, al punto 3.1, relativamente all'alfabetizzazione digitale del personale, si ritiene che i dipendenti delle aree interessate abbiano già un buon livello di conoscenza informatica digitale.
- Il presente Piano rispetta anche la direttiva del Ministro della PA del 14/01/2025.
- Si provvederà alla certificazione del grado di conoscenza digitale di ognuno attraverso gli strumenti messi a disposizione dallo Stato, in particolare mediante l'utilizzo di apposita piattaforma secondo le modalità previste;
- L'analisi dei risultati dei test offrirà all'Ente la concreta consistenza della competenza complessiva digitale del personale, consentendo pertanto la programmazione di una formazione puntuale e specifica.
- Formazione annuale obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e sicurezza sul lavoro.
- Una parte delle ore della formazione obbligatoria sarà dedicata ad argomenti a scelta del singolo dipendente, inerenti al proprio servizio, al fine di consentire una formazione più specifica e maggiormente incentrata sulle effettive necessità del settore in questione.

Obiettivi e risultati attesi

- a) **QUALI:** maggiore autonomia degli uffici e capacità di far fronte alle scadenze e incombenze ordinarie e straordinarie. Incentivazione e motivazione del personale rispetto agli obiettivi e ai risultati da conseguire.
- b) **IN CHE MISURA:** in tutti i settori dell'ente compatibilmente con il potenziale del personale in servizio e con le caratteristiche delle mansioni da svolgere.
- c) **IN CHE TEMPI:** Annualmente relativamente agli obblighi previsti per legge e periodicamente ma senza una cadenza regolare relativamente alle necessità degli uffici in seguito

all'introduzione di bandi, aggiornamenti di legge ecc. (ad esempio formazione specifica per bandi PNRR, aggiornamento della normativa e dei processi ecc..).

Date le dimensioni dell'Ente, occorre garantire il minimo disagio all'utenza dovuto all'assenza del personale per la partecipazione ai corsi. Sono pertanto incentivati i corsi on line e le adesioni a tutte le forme di aggiornamento formativo che si possano attuare in remoto.

Attraverso gli strumenti su descritti L'Ente ha organizzato attività di formazione per i Responsabili di Servizio e gli Istruttori di ogni area per una percentuale del 55% dei propri dipendenti, indirizzata soprattutto alla formazione tecnica specifica per ogni area ed in particolare sono state programmate 40 ore/ annue di formazione per il personale interessato.

Le misure su citate sono conformi alle disposizioni indicate nella direttiva del 24/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione per la Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, ed in particolare a quanto previsto al punto 3.1 della direttiva e alla Direttiva del Ministro della PA del 14 Gennaio 2025 ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

La formazione in modalità online potrebbe essere non attuabile per le mansioni operative della manutenzione del territorio, dove gli aggiornamenti per l'utilizzo di sostanze, attrezzature e macchinari particolari richiedono la presenza dell'operatore. Per tale tipologia di formazione sono state al momento programmate nr. 10 ore annuali.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sezione.

Tuttavia, un monitoraggio delle attività connesse alla Sezione 2.2 "Performance", viene effettuato in ossequio al disposto del d.lgs. 150 del 2009, attraverso il Sistema di valutazione della Performance proprio di questo Ente ed adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 29/01/2019. Tale sistema coinvolge la Giunta Comunale, i Responsabili di Settore e il Nucleo di Valutazione esterno che guida l'Ente nell'elaborazione degli obiettivi e nella valutazione della performance.

Il monitoraggio della Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza de sistema di prevenzione complessivamente inteso, viene effettuato sotto la direzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in ossequio al disposto dalla legge 190/2012 e alle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, da ultimo con l'approvazione del PNA 2022 e successivi Aggiornamenti.