



Città di Orbassano

**PIANO INTEGRATO
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024/2026**

*Approvato con deliberazione G.C. n. 51/2024
modificato con G.C. n. 67/2024
modificato con G.C. n. 116/ 2024*

INDICE

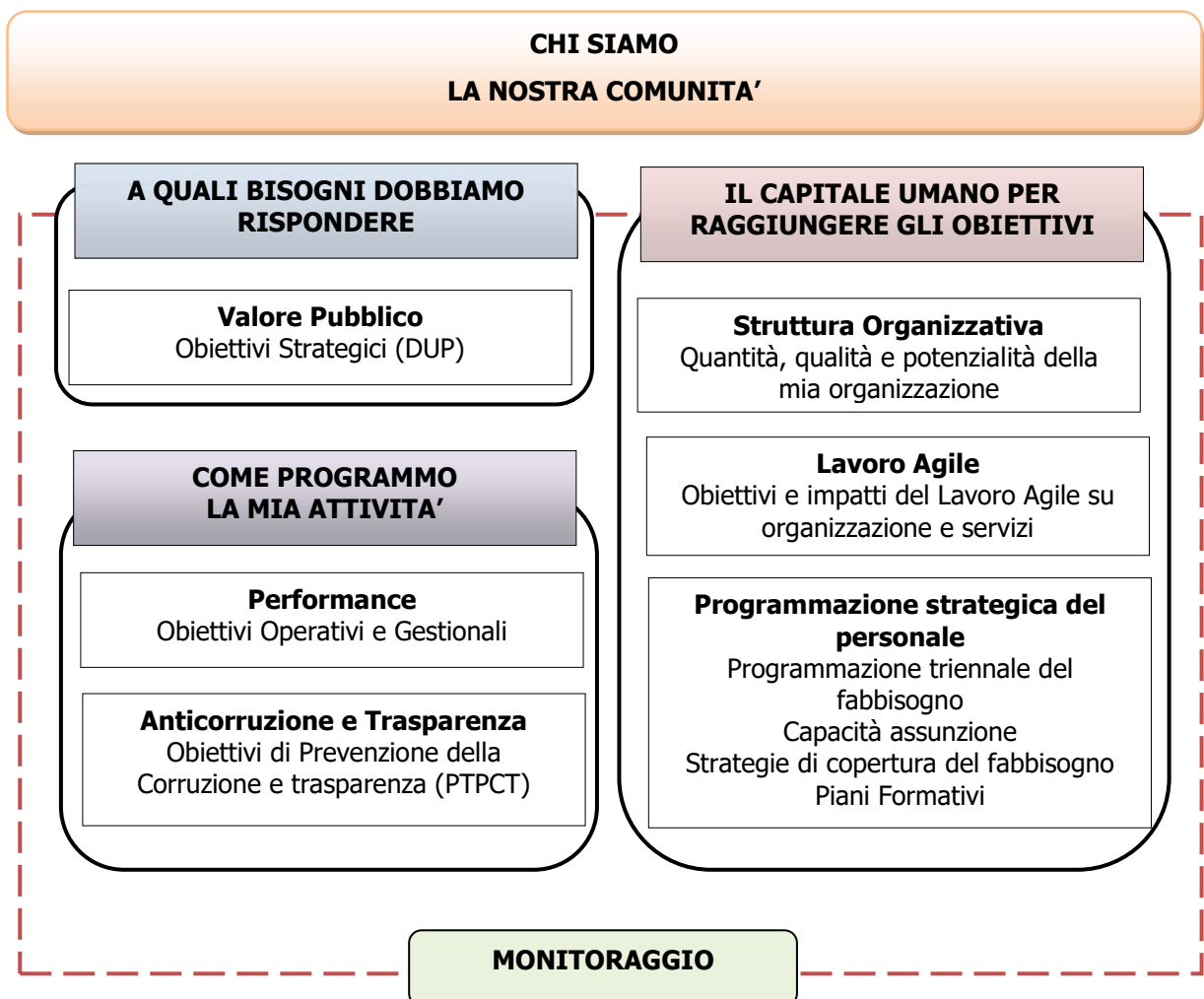
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	5
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	7
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	7
1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	7
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	16
2.1 VALORE PUBBLICO	17
2.1.1 Politiche dell’Ente	18
2.2 PERFORMANCE	19
2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	20
2.2.2. Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	48
2.2.3. Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale	49
2.2.4. Obiettivi di contenimento energetico	49
2.2.5. Obiettivi di pari opportunità	50
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	51
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	52
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	52
3.1.1 Struttura Organizzativa	57
3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa	60
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	68
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	69
3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile.....	74
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale	76
3.3.1 Stato dell’arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2023	77
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane	77
3.3.3. Capacità assunzionale	78
3.3.4. Strategia di copertura del Fabbisogno	81
3.3.5. Formazione.....	82
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	84
4.1 Sottosezione Valore Pubblico	84
4.2 Sottosezione Performance	84
4.2.1 Soddisfazione degli utenti.....	85
4.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.....	85
4.4 Sottosezione struttura organizzativa	86

4.5	Sottosezione Lavoro Agile.....	86
4.6	Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni.....	86
4.7	Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione.....	86
	Allegati.....	87

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "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" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

Compiti e Responsabilità



Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Dirigenti / E.Q.	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Dirigenti	E.Q.	Segretario Generale	RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI ORBASSANO
INDIRIZZO	Piazza Umberto I, n.5
SINDACO	Cinzia Maria Bosso
PARTITA IVA	01384600019
CODICE ISTAT	001171
PEC	protocollo@pec.comune.orbassano.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.orbassano.to.it/it
ABITANTI (al 31/12/2023)	23.044
DIPENDENTI (al 31/12/2023)	117

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Orbassano è un Comune dell'area metropolitana di Torino che si estende su una superficie di 22,04 km² nella pianura a sud del torrente Sangone. Il centro è situato a 273 m sul livello del mare.

Dal punto di vista socio-economico, Orbassano si presenta come un centro suburbano industrializzato. La composizione della popolazione locale risente di alcune tendenze comuni a tutto il Paese, quali l'invecchiamento ed un tasso di mortalità ormai costantemente superiore a quello di natalità (il trend demografico di crescita ha, infatti, subito un brusco arresto rispetto all'ultimo censimento nazionale del 2011) e si caratterizza per la cospicua presenza di comunità straniere residenti, che conferisce al territorio una dimensione vivacemente multiculturale, anche in termini di arricchimento culturale, connessi alla sicurezza, all'inclusione ed al disagio sociale.

Orbassano, come l'intero territorio piemontese, appare teso, nelle intenzioni sia della popolazione che della classe dirigente, verso una faticosa riconversione dell'economia, che affianchi alle tradizionali attività legate ai settori primario e secondario, le nuove imprese del settore terziario, con investimenti consistenti soprattutto nell'ambito delle start up tecnologiche. Tale rinnovamento è stato necessariamente rallentato dall'andamento dell'economia internazionale nell'ultimo periodo.

POPOLAZIONE

I dati relativi alla popolazione, considerati al 31 dicembre 2022, presentano il seguente quadro:

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022: 23.161
maschi 11.170
femmine 11.991
nuclei familiari: 10.567
comunità/convivenze: 11

Nati nell'anno 2022: 161
Deceduti nell'anno: 289
SALDO NATURALE: -128

In età prescolare (0/6): 1.162
In età scuola obbligo (7/14): 1.754
In forza lavoro (15/29 anni): 3.146
In età adulta (30/65 anni): 11.949
In età senile (oltre 65 anni): 6.150

Trend demografico:

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Popolazione finale	23352	23373	23218	23117	23161
di cui femminile	12037	12051	12012	11943	11991
di cui maschile	11315	11322	11206	11174	11170

STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO COMUNALE

I dati relativi alle strutture presenti sul territorio di Orbassano, considerati al 31 dicembre 2022, presentano il seguente quadro:

TIPOLOGIA		ANNO 2022
- Asilo nido comunale ¹	n° 1	Posti n° 48
- Scuole materne	n° 5	Posti n° 396
- Scuole elementari	n° 4	Posti n° 1018

¹ Per far fronte alle richieste si sono attuate n. 2 convenzioni con Nidi privati del territorio, che hanno reso disponibili altri n. 19 posti, per un totale di n. 67

- Scuole medie	n° 2	Posti n° 658
- Strutture residenziali per anziani ²	n° 1	Posti n° 49
- Farmacie comunali ³		N° 2
- Aree verdi, parchi, giardini		N° 94 Hq. 33
- Rete fognaria		Km 68,5
- Depuratore		Si
- Rete acquedotto		Km 88
- Rete gas		Km 72
- Punti di illuminazione pubblica		N° 3640
- Discarica		No
- Raccolta rifiuti differenziata		Si

L'ente dispone di n° 5 mezzi operativi, n° 24 veicoli e n° 130 personal computer.

Per quanto concerne la rete delle infrastrutture, alla data del 31/12/2020 sul suo territorio esistono 42 Km di strade statali, 21 Km di strade provinciali, 60 Km di strade comunali, 10 Km di strade vicinali e 3 Km di autostrade.

² Servizio gestito tramite Azienda Speciale.

³ Servizio gestito tramite Azienda Speciale.

ORGANIZZAZIONE E MODALITA' DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI

I servizi pubblici locali sono e gestiti secondo quanto specificato nella tabella sotto riportata, come da delibera del Consiglio Comunale n. 82 del 18/12/2023.

RILEVAZIONE SERVIZI PUBBLICI LOCALI A RILEVANZA ECONOMICA ANNO 2023		
	Modalità di affidamento	Indirizzo espresso
Refezione scolastica	Appalto	Il servizio è affidato attualmente in appalto ad operatore economico specializzato del settore. L'indirizzo è di mantenere l'attuale modalità di gestione e cioè l'affidamento in appalto mediante apertura al mercato
Asilo nido	Amministrazione diretta	In servizio è svolto in amministrazione diretta pertanto viene censito ma non è oggetto di rilevazione
RSA presidio sanitario per Anziani	Azienda speciale	Il servizio è svolto attualmente mediante l'Azienda Speciale San Giuseppe. L'indirizzo è di mantenere l'attuale modalità di gestione
Farmacie comunali n. 1 e n. 2	Azienda speciale	
Farmacia Rivalta	Azienda speciale	
Circolazione libraria (SBAM)		Il servizio di circolazione libraria è gestito e affidato interamente dal Comune di Beinasco (polo della nostra area SBAM). Il Comune di Orbassano contribuisce con € 1.000,00 annui. Pertanto il servizio viene censito ma non è oggetto di rilevazione.
Impianti sportivi (Via Gozzano)	Concessione	L'impianto sportivo è gestito da operatore economico del settore mediante concessione. L'indirizzo è il mantenimento dell'attuale gestione.
Raccolta rifiuti (scheda a carico del COVAR 14)	Gara attraverso Consorzio obbligatorio	Il servizio è svolto mediante adesione a consorzio obbligatorio, COVAR 14. Pertanto il servizio viene censito ma non è oggetto di rilevazione.
Servizio idrico (scheda a carico di SMAT)	Società in house	Il servizio è gestito mediante partecipata dell'ente: ATO 3. Pertanto il servizio viene censito ma non è oggetto di rilevazione
Trasporto pubblico locale (Agenzia mobilità piemontese)	Gara attraverso Consorzio obbligatorio	Il servizio è gestito da GTT. Pertanto il servizio viene censito ma non è oggetto di rilevazione
Trasporto pubblico locale - navetta mercatale	Appalto	Il servizio è affidato attualmente in appalto ad operatore economico specializzato del settore. L'indirizzo è di mantenere l'attuale modalità di gestione e cioè l'affidamento in appalto mediante apertura al mercato
Centri estivi		Il Comune concede ad associazioni del territorio i locali per lo svolgimento delle attività di centro estivo. Pertanto il servizio viene censito ma non è oggetto di rilevazione
Centro giovani	Co-progettazione	Il servizio è gestito in coprogettazione tra l'ente e le associazioni del territorio. Il servizio è gratuito per la cittadinanza. Pertanto il servizio viene censito ma non è oggetto di rilevazione

Sportello al lavoro (Informalavoro)	Appalto	Il servizio è affidato in appalto ad operatore economico specializzato del settore. L'indirizzo è di mantenere l'attuale modalità di gestione e cioè l'affidamento in appalto mediante apertura al mercato
Parcheggi a pagamento	Amministrazione diretta	Il servizio viene censito ma non è oggetto di rilevazione in quanto gestito in amministrazione diretta. Viene affidato ad operatore economico specializzato solo la manutenzione dei parchimetri. L'indirizzo è di affidare il servizio in concessione.
Illuminazione votiva	Amministrazione diretta	In servizio è svolto in amministrazione diretta pertanto viene censito ma non è oggetto di rilevazione. L'indirizzo è di affidare il servizio in concessione.

ORGANISMI GESTIONALI DEL COMUNE DI ORBASSANO:

Anno 2021

- Consorzi n° 2
- Aziende n° 2
- Istituzioni n° 0
- Società Di Capitali n° 1

Nel Comune, inoltre, hanno sede uffici d'interesse statale, regionale e provinciale, quali gli uffici ed il poliambulatorio dell'A.S.L. TO3, l'Azienda ospedaliero - universitaria "San Luigi Gonzaga", un consultorio familiare, un centro socio-terapeutico per portatori di handicap, un centro di assistenza per tossicodipendenti, due Istituti Comprensivi scolastici, un Istituto d'istruzione superiore (tecnico e liceo scientifico), l'INPS, la Caserma dei Carabinieri, la Caserma della Guardia di Finanza, il Centro per l'impiego, la Croce Bianca.

ATTIVITÀ ECONOMICHE INSEDIATE NEL TERRITORIO COMUNALE:

L'economia di un territorio si divide in tre distinti settori:

- il **settore primario** che raggruppa tutte le attività che interessano colture, boschi e pascoli; comprende anche l'allevamento e la trasformazione non industriale di alcuni prodotti, la caccia, la pesca e l'attività estrattiva;
- il **settore secondario** che include ogni attività industriale;
- il **settore terziario** che è quello in cui si producono e forniscono servizi; comprende le attività di ausilio ai settori primario (agricoltura) e secondario (industria).

Ciò precisato, si riporta qui di seguito la situazione alla data del 31/12/2022 delle Localizzazioni per Attività Economica:

DESCRIZIONE ATTIVITÀ ECONOMICA	TOTALE LOCALIZZAZIONI
Agricoltura, Silvicoltura	59
Attività manifatturiere	287
Fornitura energia, acqua, reti fognarie, ecc.	20
Costruzioni	382
Commercio ingrosso, dettaglio, riparazioni	723
Trasporto e magazzinaggio	194
Servizi di alloggio e ristorazione	159
Servizi di informazione e comunicazione	76
Attività finanziarie e assicurative	73
Attività immobiliari	123
Attività professionali, scientifiche e tecniche	160
Noleggio, viaggio e supporto alle imprese	132
Sanità e assistenza sociale	32
Attività artistiche, sportive, intrattenimento	32
Altre attività di servizi	136
Imprese non classificate	103
TOTALE	2621

Fonte: Ufficio Attività economiche-SUAP

Sul territorio orbassanese sono anche insediati gli sportelli bancari di istituti di credito a diffusione nazionale (n. 10).

DATI RELATIVI ALL'ORDINE E ALLA SICUREZZA PUBBLICA

Come evidenziato dall'ultima "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" presentata dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei Deputati in data 27/11/2020, per l'area metropolitana di Torino si rileva quanto segue:

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

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. [...]

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. [...]

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 [...]"

Nello specifico, per quanto riguarda il territorio dell'ente, il Comando di Polizia Locale attua un monitoraggio delle criticità più rilevanti relative all'ordine ed alla sicurezza pubblica del territorio comunale. Tali fenomeni si inseriscono nel più generale quadro delle attività criminali o para criminali, che affliggono il territorio del nord ovest.

I seguenti dati costituiscono un estratto del report del P.E.G. 2021, allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 19/09/2022 e, attraverso il rendiconto dell'attività della Polizia Locale di Orbassano, forniscono un quadro piuttosto preciso delle criticità insistenti sul territorio comunale e delle misure poste a contrasto delle stesse:

N°	OGGETTO	DESCRIZIONE	VALORE AL 31.12.2021
1	Sicurezza urbana	Servizio di pattugliamento per controllo territoriale secondo modalità definite e impiego di personale incaricato in servizio a rotazione con programmazione quotidiana come da registro giornaliero di servizi.	N. 2950 ore di attività di controllo stradale e di vigilanza sul territorio annuale
2	Controllo del traffico	Controlli mirati e specifici per garantire il rispetto delle norme sulla circolazione stradale, attraverso la periodica dislocazione del personale in specifici punti del territorio.	N. 54 controlli
3	Sicurezza dei cittadini	Controlli mirati e specifici per prevenire e contrastare fenomeni di allarme sociale quali parcheggiatori abusivi, questuanti e venditori domiciliari non autorizzati e dediti a fini illegali.	N. 360controlli

4	Educazione e legalità	<p>Verifica sul corretto smaltimento dei rifiuti urbani.</p> <p>Controlli mirati di verifica sul rispetto dei regolamenti comunali.</p>	<p>N. 40 controlli mirati di verifica sul corretto smaltimento dei rifiuti urbani</p> <ul style="list-style-type: none"> - N. 42 controlli mirati di verifica sul rispetto delle norme del regolamento di polizia urbana - N. 12 incontri didattici con scolari e studenti da realizzarsi nelle scuole - Coinvolgimento degli alunni delle scuole dell'infanzia e dell'obbligo: 410 - Servizi di Pattuglia Sicurezza Urbana 40 - schede di attività di commercio su area pubblica:50 - Controlli di attività commerciali su area pubblica 50
---	-----------------------	---	--

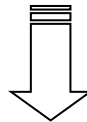
ATTIVITÀ	VALORE AL 31.12.2021
Avvisi accertamento infrazioni	1015
Verbali per violazioni Codice della Strada	10111
Verbali amministrativi per violazioni ai regolamenti comunali, leggi regionali, commercio, ecc.	89
Controlli di pubblici esercizi, attività commerciali, aree mercatali ed extra mercatali, circoli	78
Carte di circolazione (annotate, sospese, ritirate)	21
Patenti ritirate	13
Sequestri/fermi amministrativi	22
Denunce antiterrorismo e infortuni sul lavoro	157
Pattugliamento delle strade con auto (KM)	76000
Ritrovamento auto rubate e restituzioni	5
Servizio notificazioni atti (amm.ivi, pol. Giudiz., uff. giudiz., equitalia)	2294
Accertamenti anagrafici	4069
Pubblicazioni albo pretorio	1642
Restituzione documenti/oggetti smarriti/rubati	76
Autorizzazioni occupazione suolo pubblico breve e lungo termine	416
Veicoli in stato di abbandono (gestione pratiche rimozione)	33
Gestione pratiche veicoli oggetto di confisca	19
Sinistri stradali	62
Ore per servizi di viabilità per celebrazioni civili, manifestazioni, mercatini antiquariato e natalizi, fiere varie, processioni, corse varie, rappresentanza, ecc.	430
Personale impiegato per servizi di viabilità per celebrazioni civili, manifestazioni, mercatini antiquariato e natalizi, fiere varie, processioni, corse varie, rappresentanza, ecc.	42
Notizie di reato e attività di PG	45
TSO (esecuzione, disposizione atti e notifica)	70
Insegnamento educazione stradale in classe (ore) (alunni)	140 500

(classi)	32
(scuole)	5
Accertamenti delegati per richiedenti agevolazioni tariffarie, casi sociali	10
Verifiche obbligo scolastico	9
Accertamenti delegati malattie professionali (Procura)	5
Accertamenti delegati per regolarizzazione stranieri (Questura)	2

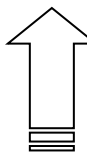
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

VALORE PUBBLICO		
VISIONE STRATEGICA	Sindaco e Consiglio	Programma di Mandato
INDIRIZZI STRATEGICI	Sindaco e Consiglio	D.U.P. (SeS)
OBIETTIVI STRATEGICI	Sindaco e Consiglio	D.U.P. (SeS) Missioni
OBIETTIVI OPERATIVI	Sindaco e Giunta	D.U.P. (SeO) Programmi



PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)	Dirigenti Posizioni di Elevata qualificazione Personale	PEG FINANZIARIO PDO PIANO DELLE PERFORMANCE



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Dirigenti P.O. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	Dirigenti P.O. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti,

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici riguardando risultati di breve/medio periodo (*outcome* intermedio).

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.



2.1.1 Politiche dell’Ente

Le Linee programmatiche di cui alla delibera consiliare n. 42 del 26 giugno 2023, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Per il triennio 2024-2026 è stata approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 15 febbraio 2024 la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente. A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un’ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti Missioni del Bilancio.

Tabella sintetica degli indirizzi e degli obiettivi strategici (DUP 2024/2026)

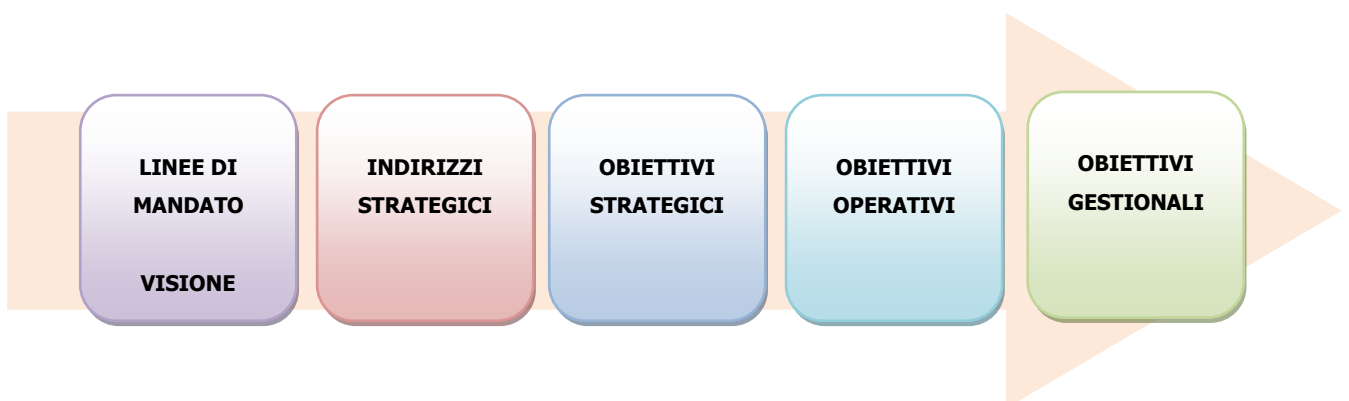
INDIRIZZI STRATEGICI	OBIETTIVI STRATEGICI
1 - LA MACCHINA COMUNALE	Migliorare i servizi a favore del cittadino
	Amministrare con efficienza le risorse pubbliche
2 - LA GESTIONE DEL TERRITORIO	Manutenzione e valorizzazione di edifici, strade e del patrimonio pubblico
	Nuove infrastrutture per la Orbassano del futuro
3 – ISTRUZIONE, POLITICHE SOCIALI, SANITARIE E ASSISTENZA	Il benessere della persona e della famiglia nella comunità
	Formazione, infanzia e giovani, le risorse per il futuro della comunità
4 – ATTIVITA’ PRODUTTIVE	Orbassano per lo sviluppo economico. Commercio e impresa.
5 – LO SVILUPPO SOSTENIBILIE	Orbassano verso un futuro verde, innovazione e sviluppo
	Orbassano verso un futuro verde, innovazione e sviluppo
6 – VOLONTARIATO, CULTURA TEMPO LIBERO	La partecipazione dei cittadini come motore di crescita della città
	Politiche culturali per il benessere dei cittadini
7 – POLITICA DELLA SICUREZZA	La sicurezza come elemento di una migliore qualità della vita

2.2 PERFORMANCE

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili
- e) la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento e l'adesione dei destinatari al sistema di principi e valori in esso contenuti (l'osservanza del Codice viene positivamente considerata nella valutazione della performance).



2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

I SETTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Descrizione sintetica obiettivo operativo	Obiettivo Gestionale	Indicatori di Performance	Missione / Programma	Misure PTPCT (si rinvia alla tabella C allegata al PTPCT)
AMMINISTRARE CON EFFICIENZA LE RISORSE PUBBLICHE	1 Innovazione per un'efficiente acquisizione di beni, servizi e lavori 19 e 46 Economato e Refezione Scolastica	Ampliare sempre più la conoscenza e l'utilizzo delle piattaforme elettroniche per le forniture e l'acquisizione di beni, servizi e lavori, per garantire l'efficiente gestione delle procedure di approvvigionamento e delle risorse dell'Ente.	Adesione alle convenzioni CONSIP per i servizi previsti	Attivazione convenzioni Consip e utilizzo: almeno 80% dei casi rilevati	01.02 01.03	1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
			Gestione servizio di manutenzione automezzi comunali, pagamento tasse automobilistiche; pratiche ZTL	Buoni ordine per interventi di manutenzione n... (30) Tasse automobilistiche pagate n. ... (20). Pratiche permessi ZTL n. ... (2)		
			Programmazione del fabbisogno e acquisto di arredi, beni di consumo e servizi per uffici comunali e scuole del territorio comunale.	Sopralluoghi effettuati: n. ... (1) Richieste da parte degli Uffici e delle scuole: n.... (100) Determinazioni acquisto n. ... (90)		
			Rimborsi e pagamenti in contanti; Rendiconto per reintegro fondo economale; Relazioni per Revisori dei Conti	Rimborsi e pagamenti in Contanti: 90% richieste evase entro 15 giorni Rendiconti: n. ... (5)		
			Monitoraggio del servizio di pulizia degli edifici e spazi comunali	Segnalazioni e Comunicazioni effettuate con la ditta appaltatrice: n.... (50) Apertura ticket per servizi aggiuntivi: n.... (20)		
			Gestione delle richieste di riduzione tariffaria sul servizio di refezione scolastica; applicazione protocollo di intesa con i comuni limitrofi per le agevolazioni tariffarie	Richieste di agevolazioni tariffarie Pratiche di rateizzazione debiti arretrati riscontro al 90% delle richieste effettuate		

				Pratiche per applicazione protocollo d'intesa n. ...(4)			
			Garantire l'efficiente gestione delle procedure di approvvigionamento di beni e servizi per il funzionamento dell'ufficio Economato	% acquisti sui mercati elettronici: ≥ 70%			
			Garantire l'efficiente gestione delle procedure di approvvigionamento di beni e servizi da parte dei vari uffici	Supporto, consulenza per procedure iscrizione, subentro punti ordinanti e istruttori...n. (3). Consulenza e supporto per procedure di acquisto n. ...(10)			
			Riorganizzazione del magazzino comunale sito in strada Rivalta 50 (ex piano attività)	N. 50 beni inventariati N. 12 beni concessi in comodato d'uso N. 4 beni alienati N. 10 beni rigenerati N. 50 beni rottamati N. 400 beni riordinati in attesa di utilizzo N. 10 beni esponsibili			
AMMINISTRARE CON EFFICIENZA LE RISORSE PUBBLICHE	2	Bilancio 0013 Gestione Economico-Finanziaria e Programmazione	Gestire la programmazione economico-finanziaria, l'economato e le società partecipate.	Garantire la regolarità amministrativa e contabile e la tempestività delle procedure di entrata e di spesa con salvaguardia degli equilibri del bilancio nel rispetto della regolarità contabile dell'azione amministrativa.	Capacità programmatoria (n. variazioni di bilancio / n. totale capitoli di bilancio) (= < 40%)	01.03	3/12
				Gestire il processo di pianificazione e di rendicontazione economico – finanziaria, attraverso le stime e le valutazioni finanziarie sui dati di entrata e di spesa. Effettuare il controllo di gestione dell'Ente e gestire i rapporti ed i controlli con le Società partecipate.	Tempo medio di pagamento fatture (= < 30 gg.) Reportistica su partecipata (1 /anno)		1/6
				"Dematerializzazione" delle liquidazioni digitali: analisi, sviluppo, formazione e supporto, test e valutazione (ex piano attività)	FATTO/NON FATTO		3/6
							4/6
							5/6
							1/3
							2/3
							3/3
							4/3
							5/3
							6/3
							7/3
							8/3
							9/3
							10/3
							11/3
							12/3
							13/3
							14/3
							15/3
							16/3
							17/3

						18/3 19/3
3	Fiscalità 0014 Tributi	Allineamento del database anagrafico dei dati fiscali. Continue verifiche catastali degli immobili. Forme di agevolazione fiscale.	Per poter raggiungere il maggior numero di cittadini, contribuenti è necessario allineare i dati anagrafici e fiscali nell'ottica di un servizio più puntuale e semplificato	Numero anagrafiche aggiornate (= > n. 3.500) Livello gradimento esterno sulla gestione dei Tributi (= > 80%)	01.04	2/6 1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
			Mantenere costantemente aggiornata la banca dati dei valori catastali, degli immobili e provvedere all'emissione di provvedimenti di accertamenti e rimborsi.	Numero avvisi emessi (= > n. 80) Numero rimborsi emessi (= > n. 30)		
			Individuare alcune categorie di contribuenti a cui destinare agevolazioni fiscali.	Provvedimenti di introduzione o conferma di agevolazioni fiscali (= < n.1) Mantenere livelli di spesa stanziata da destinare nel bilancio per agevolazioni fiscali (si/no).		
			Estrazione dati da bonificare, esame dettagliato delle anomalie riscontrate e delle posizioni da bonificare sul singolo contribuente (ex piano attività)	Anno 2018, 1019, 2020, 2020 N. posizioni 10.000		
4	Le risorse umane 0025 e 0026 Organizzazione e Gestione del Personale	Programmabile delle dotazioni di personale in funzione delle esigenze dei servizi. Garantire una gestione efficace ed efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale.	Predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno	Effettuata SI NO con deliberazione G.C. n. ____ del ____ n. di modifiche programmazioni durante l'anno (3)	01.10	1/1 2/1 3/1 4/1 5/1 6/1 7/1 8/1 9/1 10/1 11/1 12/1 13/1 1/3 2/3 3/3
			Gestione dell'iter di approvazione dei Piani Performance 2024 e assegnazione dei relativi budget	Effettuata SI NO n. Piani di Attività gestiti (19) N. sedute Nucleo (1)		
			Gestione dell'iter di approvazione delle Relazioni Finali sul Piano Performance 2023 ed erogazione dei relativi compensi	Effettuata SI NO n. Relazioni finali gestite (1) N. sedute nucleo (1)		
			Gestione dell'iter di valutazione del	Effettuato SI NO		

			personale	n. schede di valutazione processate (almeno 115)		4/3	
			Gestione dell'iter procedurale per il reclutamento di personale e la cessazione del rapporto di lavoro	N. procedure assunzioni attuate (10) N. pratiche pensionamento (4)		5/3	
			Coordinamento dell'attività di controllo Sanitario	N. Visite gestite (30)		6/3	
			Predisposizione del conto annuale e dei risultati di gestione	Conto annuale predisposto SI NO Relazione redatta SI NO		7/3	
			Gestione della formazione del personale	N. Atti di adesione a corsi (10) N. ore/anno per dipendente >=24		8/3	
			Gestione delle presenze e delle assenze del personale; rilevazione statistica delle assenze	Controlli effettuati SI NO N. Comunicazioni inviate FP (12) N. Pubblicazioni su sito web (12)		9/3	
			Gestione degli adempimenti legati all'Anagrafe delle Prestazioni	N. Comunicazioni inviate (15)		10/3	
			Sottoscrizione CCDI per il personale Dirigente	N. 1 Contratto sottoscritto		11/3	
			Sottoscrizione CCDI per il personale non Dirigente	N. 1 Contratto sottoscritto		12/3	
			Aggiornamento digitale dei fascicoli del personale(ex piano attività)	N. 60 fascicoli		13/3	
			MIGLIORARE I SERVIZI A FAVORE DEL CITTADINO	5		Il rapporto tra il cittadino e l'amministrazione 011 Ufficio di Staff	Migliorare la percezione di vicinanza tra comune e cittadinanza.
Gestione dell'agenda elettronica per gli appuntamenti di Sindaco e Assessori	n. appuntamenti fissati Sindaco (1200) n. Appuntamenti del Vice Sindaco (1000) Riunioni varie commissioni (50)	2/3					
							3/3
							4/3
							5/3
							6/3
							7/3
							8/3
							9/3
							10/3
							11/3
							12/3
							13/3
							14/3
							15/3
							16/3
							17/3
							18/3
							19/3

LEGALITÀ, RISPETTO DELLE REGOLE E TRASPARENZA	6	Aggiornare e dare attuazione al PTPC e al sistema dei controlli interni e L'Amministrazione trasparente 012 Affari Generali e Trasparenza	Supportare l'intera struttura comunale ed il/I Responsabile/i per la prevenzione della corruzione e trasparenza nello svolgimento dei controlli e nell'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione. Aggiornare e dare attuazione alla sezione dedicata alla trasparenza e all'accesso civico	Gestione adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza	n. Report (1) n. Monitoraggi (2) del PTPC	01.02	1/12
				Gestione sistema dei controlli preventivi e successivi di regolarità amministrativa e contabile e del controllo strategico per verificare lo stato di attuazione dei programmi di cui agli artt. 147 bis e ter del D.Lgs. 267/2000	n. Report per controllo amministrativo/contabile (4) n. Report Strategico (1)		1/3
				Predisposizione del referto annuale del Sindaco di cui all' art. 148 del D. Lgs. 267/2000	n. 1 Report per controllo		2/3
LEGALITÀ, RISPETTO DELLE REGOLE E TRASPARENZA	7	Gestione Legale, Documentale e Amministrativa dell'Ente 012 Affari Generali e Trasparenza	Gestione efficace e trasparente di delibere, atti, determinazioni e contratti all'interno dell'Ente. Raccolta, registrazione, archiviazione e divulgazione di documenti, garantendo conformità normativa e accessibilità alle informazioni per il pubblico e gli interessati.	Attività di assistenza tecnico amministrativa alle sedute del Consiglio e della Giunta Comunale	n. sedute (10) Consiglio Comunale n. sedute (50) Giunta Comunale	01.02	3/3
				Attività di assistenza tecnico amministrativa agli organi gestionali	n. determinazioni (750)		4/3
				Pubblicazione sull'Albo Pretorio e sul sito Internet istituzionale degli atti della Giunta e del Consiglio, dei decreti del Sindaco, delle determinazioni dei Dirigenti e delle P.O.	N. atti pubblicati/ atti prodotti (>90%)		5/3
				Gestione dell'anagrafe degli amministratori presso la Prefettura	N. amministratori gestiti (22)		6/3
				Gestione degli adempimenti relativi alla costituzione in giudizio dell'ente	N. incarichi affidati (6)		7/3
				Gestione dell'attività contrattuale del Comune; assistenza in materia di appalti/concessioni a tutti i servizi	N. atti repertoriati (150)		8/3
							9/3
		10/3					
		11/3					
		12/3					
		13/3					
		14/3					
		15/3					
		16/3					
		17/3					
		18/3					
		19/3					

			dell'ente			1/2 4/12	
			Supporto in materia di affidamenti incarichi esterni a tutti i servizi dell'ente; gestione anagrafe delle prestazioni per gli affidamenti di competenza.	n. incarichi affidati di competenza (5)			
			Atti di indirizzo società partecipate	n. atti di indirizzo approvati (1)			
			Attività di controllo sull'Azienda Speciale S. Giuseppe	n. controlli (1)			
			Adempimenti relativi al Regolamento Europeo UE 2017/679 in materia di protezione dei dati personali: tenuta registro trattamenti.	Aggiornamento registro eseguito SI NO			
			Numero atti amministrativi caricati (Delibere di Consiglio – Delibere di Giunta) ex piano attività	N. 4.600 atti amministrativi caricati sull'applicativo "Sicraweb"			
MIGLIORARE I SERVIZI A FAVORE DEL CITTADINO	8	Piano per la digitalizzazione dei servizi informativi 0021 Gestione del Sistema Informativo	In linea con le indicazioni legislative e con le risorse PNRR ottenute, si procederà con l'attivazione di servizi al cittadino capaci di semplificare l'accesso, razionalizzare le procedure e consentire la relazione in remoto tra amministrazione e cittadino utente	Aggiornamento dei sistemi operativi e dei server comunali e razionalizzazione delle dotazioni informatiche e strumentali esistenti	N. interventi 2025	01.08	1/3
				Interventi di manutenzione sugli apparati hardware	N. interventi 145		2/3
				Progetto per la formazione e sensibilizzazione degli utenti sulla sicurezza informatica e simulazione di attacchi phishing	Formazione e sensibilizzazione utenti FATTO/NON FATTO Simulazione di attacchi phishing FATTO/NON FATTO		3/3
							4/3
							5/3
							6/3
							7/3
							8/3
							9/3
							10/3
							11/3
							12/3
							13/3
							14/3
							15/3
							16/3
							17/3
							18/3
							19/3

II SETTORE - GESTIONE DEL TERRITORIO

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Descrizione sintetica obiettivo operativo	Obiettivo Gestionale	Indicatori di Performance	Missione / Programma	Misure PTPCT (si rinvia alla tabella C allegata al PTPCT)	
MANUTENZIONE E VALORIZZAZIONE DI EDIFICI, STRADE E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	9	Lavori pubblici e manutenzione 0012 e 0016	<p>Gestire la realizzazione dei lavori pubblici programmati nel Piano Triennale dell'Amministrazione.</p> <p>Monitoraggio della manutenzione ordinaria degli edifici scolastici per garantire la sicurezza degli studenti delle scuole sul territorio.</p> <p>Garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria di tutti gli edifici e delle strade Comunali.</p> <p>Garantire i servizi necroscopici cimiteriali e un'adeguata manutenzione delle aree. Attuare Piano cimiteriale.</p>	Accordo quadro triennale per manutenzioni piano viario	Affidamento lavori entro Settembre 2024	01.06 12.09	1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
				Accordo quadro triennale per manutenzione segnaletica stradale	Affidamento lavori entro il 30 settembre 2024		
				Manutenzione straordinaria strade comunali Lotto B	Esecuzione dei lavori entro Dicembre 2024		
				Ampliamento del basso fabbricato adibito a sede della bocciofila comunale in Via Tevere, denominato Bocciofila Bandiera	Affidamento dei lavori entro 15 Aprile 2024		
				Recupero e riqualificazione del fabbricato ex sede "Bocciofila Orbassanese" Neghelli	Affidamento progetto di fattibilità tecnico economica ed esecutivo entro fine Marzo 2024		
				Adeguamento alla prevenzione incendi degli edifici scolastici Apriero, Gramsci, Rodari e Pavese	Affidamento lavori entro fine Luglio 2024		
				Realizzazione di nuove cellette ossario	Completamento lavori entro fine dicembre 2024		
				Censimento e schedatura dei dissuasori – dossi artificiali, verifica regolarità e stato(ex piano attività)	N. 5 riunioni di coordinamento N. 35 dissuasori censiti e inseriti nel database N. 1 eventuali interventi urgenti N. 10 Interventi manutentivi eseguiti in M.O. N. 2 riunioni con P.L. e/o altri servizi e/o Amministrazione N. 35 verifica atti e redazione nuove Ordinanze N. 35 compilazione inserimento dei dati rilevati		
				Piano di informatizzazione	Costruzione tabella – banca		

			gestione delle segnalazioni (ex piano attività)	dati N. 1 Costruzione sistema digitale interattivo ai fini dell'esecutività della segnalazione N. 1			
MANUTENZIONE E VALORIZZAZIONE DI EDIFICI, STRADE E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	10	Patrimonio Istituzionale 0016	Attività afferenti agli immobili destinati a fini istituzionali e le acquisizioni derivanti da dismissioni a seguito di procedura edilizia e/o espropri destinati ad incrementare il demanio comunale	Acquisizione strade	Ricognizione e predisposizione n. 1 elaborato dati	01.05	1/3
				Aggiornamento inventario beni	Effettuato SI NO		2/3
NUOVE INFRASTRUTTURE PER LA ORBASSANO DEL FUTURO	11	PNRR e interventi straordinari 0016	Gestire, coordinare e rendicontare la realizzazione delle opere finanziate con il PNRR e calendarizzare gli interventi straordinari da effettuare.	Lavori di ristrutturazione Centro per l'Impiego (M5 C1 I1.1.)	Affidamento progetto esecutivo entro 15 Aprile 2024.	01.03 01.04 01.06	3/3
				Realizzazione impianto fotovoltaico Scuola primaria A. Gramsci (M2 C4 I2.2)	Rendicontazione su Piattaforma ReGiS		4/3
				Lavori di costruzione nuovo asilo nido nel quartiere Arpini (M4 C1 I1.1)	n. 1 Sopralluogo in cantiere		5/3
				Adeguamento sismico e alla prevenzione incendi dell'edificio scolastico sede della scuola materna Peter Pan (M5 C2 I2.1)	Rendicontazione su Piattaforma ReGiS		6/3
				Lavori di adeguamento e messa in sicurezza della scuola media Fermi (M5 C2 I2.1)	n. 1 Sopralluogo in cantiere		7/3
				Lavori di riqualificazione e	Rendicontazione su Piattaforma		8/3
							9/3
		10/3					
		11/3					
		12/3					
		13/3					
		14/3					
		15/3					
		16/3					
		17/3					

				rifunzionalizzazione del Palatenda E. Macario (M5 C2 I2.1)	ReGiS		18/3 19/3
				Task force Comunale PNRR (ex piano attività)	N. 1 istanze candidatura presentata sulle linee di finanziamento PNRR per le quali l'Amministrazione decide di partecipare N. 5 riunioni di coordinamento dell'attività/formazione N. 2 progetti validati N. 2 procedure di gara trasmesse al CUC n. 5 rendicontazione progetti N. 2 chiusura progetti N. 1 relazione finale riepilogativa		
POLITICHE AMBIENTALI PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE	12	Verde pubblico, Parchi e investimenti per lo sviluppo sostenibile 0016	Progettare e realizzazione parchi urbani a tema e valorizzare i parchi naturali. Individuazione e realizzare nuove aree per cani.	Realizzazione Parco Avventura	Affidamento lavori entro 30 Giugno 2024	09.05	1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
ORBASSANO VERSO UN FUTURO VERDE, INNOVAZIONE E SVILUPPO	13	Investimenti per lo sviluppo sostenibile 0016	Realizzazione di investimenti sul territorio per una città più verde e sostenibile anche attraverso la promozione delle comunità energetiche	Intervento di efficientamento energetico Scuola Rodari	Inizio lavori entro 15 Settembre 2024	10.05	1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3

								7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
--	--	--	--	--	--	--	--	---

III SETTORE: URBANISTICA, CULTURA, SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Descrizione sintetica obiettivo operativo	Obiettivo Gestionale	Indicatori di Performance	Missione / Programma	Misure PTPCT (si rinvia alla tabella C allegata al PTPCT)	
FORMAZIONE, INFANZIA E GIOVANI, LE RISORSE PER IL FUTURO DELLA COMUNITÀ	14	Disabilità 0041 e 0043 Scuole Materne e Scuole Secondarie di I e II Grado	Proseguimento dei servizi già istituiti quali assistenza scolastica e domiciliare handicap, collaborazioni con direzioni didattiche.	Mantenimento servizi istituiti con le istituzioni scolastiche	Trasporto scolastico HC n. ____ alunni (almeno 4)	1/11	
			Mantenere anche per l'anno 2024 e successivi rimborso delle ore hc per gli allievi residenti che frequentano istituti scolastici fuori comune. Integrazione Ore HC in entrambi i Comprensivi Scolastici.	Sostegno educativo fornito	≥ 75% delle richieste pervenute	04.6 04.7	1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
FORMAZIONE, INFANZIA E GIOVANI, LE RISORSE PER IL FUTURO DELLA COMUNITÀ	15	Scuola e Asili Nido 00101, 0041 e 0043 Asilo Nido, Scuole Materne e Scuole Secondarie di I e II Grado	Gestire i servizi educativi per i bambini in età pre-scolare e attuare convenzioni con nidi privati per poter aumentare la risposta alla domanda dei cittadini aventi diritto, servizi educativi (nidi privati, baby parking) sezioni primavera e tramite le emissioni di buoni nido per le famiglie per consentire la maggiore scelta autonoma del servizio educativo. Avvio di un piano di coprogettazione capace, entro il triennio, alla	Convenzioni con Nidi Privati per 12 posti	Fatto/non Fatto		1/11
				Attivare posti/voucher	n. ____ alunni (almeno 5)	04.01 04.2 04.6 04.7	2/3
				Predisposizioni necessarie per l'avvio del piano di coprogettazione	Effettuato SI NO		3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3

		domanda evolutiva di servizi, alla gestione di un più ampio servizio nido e alla definizione di un modello educativo 0-6. Mantenere i rapporti con le direzioni didattiche, supportandole nell'offerta formativa tramite contributi per progetti appositi. Gestione e controllo del servizio refezione scolastica attraverso la Commissione mensa appositamente istituita. Istituzione di corsi in accordo con le strutture didattiche, per la sicurezza e su comportamenti civili tenute da volontari delle Forze dell'Ordine .	% Spesa impegnata sul programma/spesa stanziata	≥ 75%		10/3	
			Controlli commissione mensa/livello di gradimento della gestione	≥60% dei soddisfatti		11/3	
			Partecipazione ai corsi da parte delle classi dei diversi istituti	≥80% delle classi partecipanti		12/3	
			FAQ dalla domanda di ammissione on – line all’inserimento del bimbo al nido (ex piano attività)	N. ≥ 25		13/3	
			Argomenti di approfondimento del servizio asilo nido, sotto l’aspetto educativo (ex piano attività)	N. ≥ 8		14/3	
			Step procedurali informatici per la gestione della domanda on – line su piattaforma digitale (ex piano attività)	N. ≥ 8		15/3	
			Progetto “Curiosando...in tutti i sensi” (ex piano attività)	FATTO/NON FATTO		16/3	
IL BENESSERE DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA NELLA COMUNITÀ	16	Terza e quarta età 0092 e 00104 Casa e Assistenza	Maggiore attenzione ai bisogni dei cittadini anziani, creando opportunità di accesso ai servizi facilitato, punti di aggregazione culturali e d'intrattenimento, dando attuazione ad un modello integrato per unire le generazioni	Attivare tavoli coprogettazione tra associazioni e amministrazioni per la creazione di Sportello dedicato (2024), di un centro diurno (2025) e di un centro di aggregazione plurifunzionale (2026)/supporto UNITRE	N__ locali 2024 > del 2023	12.03 12.04 12.06 12.07 12.08	1/11
			Attivare Osservatorio sociale	Effettuato SI NO	1/3		
							2/3
							3/3
							4/3
							5/3
							6/3
							7/3
							8/3
							9/3
							10/3
							11/3
							12/3
							13/3

				Realizzazione e tenuta del registro degli accessi all'Ufficio casa e Assistenza (ex piano attività)	Accoglienza della popolazione allo sportello per richiesta di aiuto/informazioni ≥ 500 Corretta e puntuale risposta alle richieste telefoniche/mail ≥ 500 Valutazione delle domande e successivi rimandi ai Servizi Sociali ≥ 30 Stima riduzione tempi di risposta ai cittadini, conseguente alla disponibilità delle informazioni su supporto informatico: almeno 20%		14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
IL BENESSERE DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA NELLA COMUNITÀ	17	Politiche per la Famiglia 0092 e 00104 Casa e Assistenza	Gestione dell'assistenza ai cittadini in emergenza abitativo e a rischio di perdita abitazione principale. (bandi per edilizia sociale, social housing, gestione diretta degli alloggi comunali,) Favorire la locazione attraverso gli accordi territoriali. (LO.CA.RE)	Azioni a favore di soggetti a rischio di emergenza abitativa Azioni a favore di soggetti a rischio di esclusione sociale – spesa impegnata sul programma/spesa stanziata Giorni tra messa disposizione dell'appartamento e assegnazione	N__ case assegnate/case disponibili (almeno 75%) $\geq 75\%$ < 90 giorni	12.03 12.04 12.06 12.07 12.08	1/10 1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
IL BENESSERE DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA NELLA COMUNITÀ	18	Sanità, assistenza e servizi consorziati 0092 e 00104 Casa e Assistenza	Gestione dell'assistenza ai cittadini in condizioni socio-economiche disagiate attraverso le associazioni e gli enti preposti (amico bus, ticket, CIDIS, COVAR, ecc.)	Rimborsi sanitari ai cittadini in condizioni disagiate in base al N__ tickets pervenuti	Effettuato SI NO	12.03 12.04 12.06 12.07 12.08	1/11 1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3

						7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI COME MOTORE DI CRESCITA DELLA CITTÀ	19	Iniziative e Manifestazioni 0052 Cultura	Organizzare i servizi e le iniziative culturali promosse sul territorio sia dal Comune, sia collaborando con le associazioni e i cittadini attraverso la concessione di contributi e patrocini, garantendo il funzionamento e/o il sostegno alle strutture con finalità culturali.	Gestire iniziative ed eventi dell'Amministrazione o in collaborazione con le Associazioni socio-culturali e sportive del territorio	N. iniziative culturali e di intrattenimento sostenute o realizzate ≥ 30 N. contributi economici ed agevolazioni ≥ 30 N. autorizzazioni per locali ad uso culturale ≥ 40	05.02 7/11 4/10 5/10 1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI COME MOTORE DI CRESCITA DELLA CITTÀ	20	Tempo libero e sport 0052, 0062 e 0063 Cultura e Sport	Valorizzare gli impianti sportivi esistenti e le strutture ricreative. Favorire il miglior utilizzo da parte della cittadinanza secondo modalità gestionali atte al contenimento dei costi per l'amministrazione, anche attraverso l'utilizzo di impianti scolastici extra-orario. Organizzare i	Gestire l'utilizzo delle strutture, servizi ed iniziative sportive e del tempo libero	Utilizzo delle strutture (n. giorni apertura su 365) Spesa impegnata sul programma/ spesa stanziata	06.01 7/11 4/10 5/10 1/3 2/3 3/3

		servizi sportivi e le iniziative ricreative promosse sul territorio sia dal Comune direttamente, sia collaborando con le associazioni e i cittadini attraverso la concessione di contributi e patrocini. Promuovere e sostenere attività sportive e motorie rivolte alle diverse categorie di utenti. Agevolare l'adesione di nuove Associazioni Sportive all'albo comunale, finalizzate ad un maggiore uso di palestre, impianti sportivi e strutture sportive esterne, a vantaggio della cittadinanza. Promuovere attraverso la scuola, nei bambini e nei ragazzi in età scolastica le attività sportive, mediante campagna informativa, al fine di incentivarne la partecipazione		N. manifestazioni sportive ≥ 3 N. classi partecipanti Progetto Facciamo Sport Insieme $\geq 80\%$		4/3	
			Incontri formativi e di supporto rivolti a tutte le associazioni, con focus sull'iter di concessione dei contributi economici: dalla domanda alla rendicontazione del progetto. (ex piano attività)	N. 72 ore di preparazione agli incontri N. 4 ore per due incontri N. 30 Associazioni presenti		5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3	
			Incontri formativi e di supporto rivolti alla singola associazione (ex piano attività)	N. 150 ore		17/3 18/3 19/3	
LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI COME MOTORE DI CRESCITA DELLA CITTÀ	21	Minori e giovani 0052 Cultura	Servizio Civile Universale	Realizzato / Non realizzato	06.02	1/3	
			Educativa di strada a cura del Cidis	Realizzato / Non realizzato		2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3	
			Iniziativa rivolte ai giovani	Realizzato / Non realizzato			
SVILUPPO DEL TERRITORIO E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE URBANISTICHE	22	Il disegno della città 0091 Urbanistica/Edilizia Privata	Gestire le procedure urbanistiche e la pianificazione territoriale	Facilitare la conoscenza, l'utilizzo e la condivisione del PRGC e delle procedure urbanistiche attraverso l'implementazione e la sistematizzazione delle	Azioni volte a favorire la corretta presentazione delle istanze relative a varianti/modifiche di PRGC, PEC, PdR ecc. N. ____ ≥ 2	08.01	7/7 1/9 2/9 1/3 2/3 3/3

			informazioni territoriali sul Geoportale cartografico.		4/3	
			Variante urbanistica per la realizzazione della rotatoria su Via San Luigi Gonzaga	Attivazione tavoli tecnici con Enti sovraordinati: Effettuato SI NO	5/3 6/3 7/3 8/3	
			Piani Attuativi (PEC, PdR), Permessi Convenzionati/ in variante urbanistica/ in deroga	Istruttoria delle pratiche pervenute (indicare n.): Effettuato SI NO	9/3 10/3 11/3	
			Azione volte all'acquisizione/cooperazione per area GTT via Ascianghi	Effettuato SI NO	12/3 13/3 14/3 15/3	
			Certificazioni (CDU) e Pareri Urbanistici	N. ____ atti rilasciati ≥ 40	16/3 17/3 18/3 19/3	
SVILUPPO DEL TERRITORIO E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE URBANISTICHE	23	La città e il suo sviluppo edilizio 0091 Urbanistica/Edilizia Privata	Gestire l'edilizia privata, garantire il rispetto delle norme in materia edilizia e del rilascio dei titoli abilitativi.	Dematerializzazione delle pratiche edilizie ed urbanistiche	N. ____ pratiche presentate/gestite telematicamente (≥ 500)	1/7 3/7 4/7
				Aggiornamento della modulistica per pratiche edilizie ed inserimento sul sito dell'Ente e/o sul portale C-Portal per la presentazione telematica	Aggiornamento modulistica e inserimento sul sito informatico: Effettuato SI NO	6/7 8/11 8/7 1/3 2/3 3/3
				Vigilanza, interventi in situazioni di pericolo di danno grave ed imminente per l'incolumità pubblica e supporto tecnico ufficio casa e ASL	N. ____ Sopralluoghi in materia edilizia-urbanistica/ Sopralluoghi condizioni abitative per enti (Asl, Ufficio casa.) ≥ 10 N. ____ Relazioni tecniche ,e Ordinanze ≥ 10	4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3
				Aggiornamento e perfezionamento del sito istituzionale: area tematica "urbanistica ed edilizia privata", "geoportale cartografico" e "cportal Orbassano" (ex piano attività)	Revisione pagina WEB e News SI/NO Revisione e implementazione FAQ n. 5 Aggiornamento Tabella "Titoli edilizi e procedure SI/NO Revisione e implementazione pubblicazione strumentazione urbanistica e regolamenti previgenti SI/NO	10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
					08.01	

				Inserimento documentazione pratiche edilizie su Archiweb n. 30			
MIGLIORARE I SERVIZI A FAVORE DEL CITTADINO	24	Il dialogo con il cittadino, servizi di prossimità e sportelli 0022, 0017 e 0023 Ufficio Demografici – Sportello Unico, Protocollo e Archivio e Accoglienza – Punto Informazioni	Garantire il supporto agli organi istituzionali, il soddisfacimento delle esigenze di informazione della cittadinanza mediante anche l'utilizzo degli strumenti informatici. Implementare il sito Web dell'Ente con informazioni e modulistica aggiornata Gestire le attività di consulenza e supporto ai cittadini relativamente all'Anagrafe, allo Stato Civile, all'Elettorale e alla Leva, rivolti alla semplificazione ed alla tempestività dei procedimenti, implementando ove possibile il sistema on-line Garantire la gestione e l'archiviazione degli atti in entrata e in uscita e gli adempimenti normativi	Gestione delle prenotazioni degli appuntamenti in modalità digitale	Effettuato SI NO	01.01 01.07	2/11 3/11 4/11 5/11 6/11 2/12 6/10 1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
				Messa a disposizione dei cittadini di tablet/totem per prenotazione in sede	Effettuato SI NO		
				Rottamazione della macchina affrancatrice	Effettuato SI NO		
				Adozione nuova modalità di spedizione della corrispondenza cartacea	Effettuato SI NO		
				Correzione portale cimiteriale: verifica doppia numerazione tombe di famiglia	N. tombe verificate ≥50		
				Adeguamento statistica stato civile	Effettuato SI NO		
				Lettera ai cittadini UE per elezioni Parlamento Europeo	N. lettere inviate ≥400		
				Predisposizione materiale da pubblicare sul sito per elezioni	Effettuato SI NO		
				Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni – Anno 2024	Effettuato SI NO		
				Assegnazione e stipula concessioni aree, loculi e cellette cimiteriali	n. atti (80)		
				Caricamento in digitale di tutti i registri di morte degli anni 1981– 1982 – 1983 – 1984 – 1985. (ex piano attività)	N. 3267 atti		
				Attivare Sportello Unico Virtuale per servizi online e prenotazioni (ex piano attività)	Contatto con ≥ n. 3 operatori economici Acquisizione di ≥ n. 3 offerte Creazione di calendario per la gestione degli appuntamenti online (n.5 tipologie di appuntamenti e ≥ n. 2 documenti per tipologia di		

				richiesta) Corso di formazione FATTO/NON FATTO Supporto al cittadino per la gestione del servizio			
ORBASSANO PER LO SVILUPPO ECONOMICO. COMMERCIO E IMPRESA.	25	Industria, Lavoro e sviluppo economico 0114 e 0115 Commercio Agricoltura e Politiche per il Lavoro	Gestire e provvede a tutte le pratiche relative alle attività produttive, anche attraverso lo sportello di supporto ai cittadini. Realizzazione di iniziative in materia delle politiche attive del lavoro anche mediante i cantieri di lavoro sia Comunali che con Istituti Privati o con la Regione a sostegno della disoccupazione. Mantenere lo Sportello dedicato per offrire supporto a tutti i cittadini in attesa di occupazione	% Spesa impegnata sul programma/spesa stanziata	≥ 75%	14.01 14.02 15.03	2/10
				Cantieri di lavoro	Effettuato SI NO		1/3
				Sportello Informalavoro	Effettuato SI NO		2/3
				Data base relazionale attività economiche (ex piano attività)	≥ N. 100 nuovi record previsti		3/3
ORBASSANO PER LO SVILUPPO ECONOMICO. COMMERCIO E IMPRESA.	26	Commercio artigianato e mercati civici 0114, 0115 e 0017 Commercio Agricoltura e Politiche per il Lavoro	Favorire il Centro commerciale naturale composto da esercizi commerciali localizzati nell' area centrale cittadina. Realizzare fiere ed eventi finalizzate Rivedere il Commercio ambulante su area mercatale per dare una maggiore attrattiva alle attività .	Attuazione protocolli con associazioni di categoria finalizzati a favorire il centro commerciale naturale	Effettuato SI NO	14.01 14.02	4/3
				Predisposizione Bando posteggi mercato	Effettuato SI NO		5/3
							6/3
							7/3
							8/3
							9/3
							10/3
							11/3
							12/3
							13/3
							14/3
							15/3
							16/3

							17/3 18/3 19/3
ORBASSANO PER LO SVILUPPO ECONOMICO. COMMERCIO E IMPRESA.	27	Agricoltura 0017 e 0115 Commercio Agricoltura e Politiche per il Lavoro	Sostegno alle attività di produzione tipica del territorio (Sedano Rosso)	Realizzazione Fiera e Calendarizzazione	Effettuato SI NO	16.01	2/10 1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
ORBASSANO PER LO SVILUPPO ECONOMICO. COMMERCIO E IMPRESA.	28	Investimenti per lo sviluppo sostenibile 0096 Ambiente	Realizzazione di investimenti sul territorio per una città più verde e sostenibile anche attraverso la promozione delle comunità energetiche	Realizzazione nuovo ecocentro Azioni volte a favorire l'iniziativa	n. 2 incontri	09.03	1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3

						19/3	
POLITICHE AMBIENTALI PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE	29	Raccolta rifiuti ed educazione ambientale 0096 Ambiente	Sensibilizzare i cittadini alla raccolta differenziata anche attraverso iniziative volte all'educazione ambientale. Istituzione della figura dell'Ecovolontario in sinergia con le associazioni del territorio	Iniziativa con ecovolontari	n. 1 incontri	09.03	1/3
				Sensibilizzare raccolta differenziata con iniziative volte all'educazione ambientale	Percentuale differenziata ≥60% Controlli congiunti con COVAR n. 2 report		2/3
				Istituzione della figura dell'Ecovolontario in sinergia con le associazioni del territorio	n.1 iniziative		3/3
				Rilievo e compilazione del database, attivazione delle procedure per il controllo dell'effettuazione del servizio di spazzamento e compilazione delle eventuali comunicazioni con il Covar 14 (ex piano attività)	N. 100 rilievi sul territorio comunale		4/3
5/3							
6/3							
7/3							
8/3							
9/3							
10/3							
11/3							
12/3							
13/3							
14/3							
15/3							
16/3							
17/3							
18/3							
19/3							
POLITICHE CULTURALI PER IL BENESSERE DEI CITTADINI	30	La biblioteca come centro della cultura 0051 Biblioteca	Gestire e valorizzare il sistema bibliotecario, organizzare servizi ed iniziative finalizzate a promuovere la lettura collegandosi a mirate iniziative culturali per target d'età	Apertura al pubblico della Biblioteca	Biblioteca aperta almeno 285 giorni all'anno	05.02	1/3
				Prestiti effettuati (prestiti locali + prestiti manuali + prestiti di libri provenienti da altre biblioteche)	Almeno 32.500 prestiti effettuati all'anno		2/3
				Documenti scelti e acquistati (libri, opuscoli, CD, DVD, Blu-Ray, Giochi da tavolo...)	Almeno 1900 documenti scelti e acquistati		3/3
				Documenti catalogati	Almeno 2800 documenti catalogati		4/3
				Ore di letture animate per bambini organizzate (affidate a terzi; comprese quelle della Festa del Libro e della Festa dei Nuovi Nati)	Almeno 21 ore di letture animate per bambini organizzate in ciascun anno		5/3
				Organizzazione e realizzazione dell'annuale Festa del Libro	Realizzata / Non realizzata		6/3
				Rifornimento e riordino dei	Almeno 22 passaggi di		7/3
							8/3
		9/3					
		10/3					
		11/3					
		12/3					
		13/3					
		14/3					
		15/3					
		16/3					
		17/3					
		18/3					
		19/3					

			punti dei LIBRI LIBERI (book-crossing) sul territorio orbassanese	rifornimento e riordino per ciascuno dei due punti di distribuzione presenti		
			Attività relative al progetto CI VUOLE UN VILLAGGIO – Anno 2024 (con lo SBAM Ovest e il cofinanziamento della Fondazione Compagnia di San Paolo)	Almeno 5 attività organizzate e ospitate sul territorio orbassanese		
			Lectture ad alta voce per i bambini delle Scuole dell'Infanzia orbassanesi. svolte dal personale della biblioteca	Almeno 15 lectture ad alta voce per i bambini delle Scuole dell'Infanzia orbassanesi. svolte dal personale della biblioteca		
			Visite delle classi in Biblioteca	Almeno 20 visite delle classi in Biblioteca		
			Ore di apertura dello Sportello Digitale - affidate a terzi – e ore di apertura del Laboratorio telematico per la navigazione in Internet	Almeno 6 ore settimanali complessive		
			Utenti attivi annui	Almeno 6000 utenti attivi		
			Organizzazione e realizzazione di incontri con gli autori ("Autori in biblioteca") (ex piano attività)	Almeno 28 incontri organizzati e realizzati		
			Organizzazione e realizzazione delle Serate gioco in Biblioteca (in orario 18.00-21.30) (ex piano attività)	Almeno 8 Serate gioco in Biblioteca (in orario 18.00-21.30) organizzate e realizzate		
			Martedì culturali dell'Unitrè ospitati in biblioteca (e conseguente posticipazione della chiusura) (ex piano attività)	Almeno 6 Martedì culturali dell'Unitrè ospitati in biblioteca (e conseguente posticipazione della chiusura)		
			Stampa e diffusione dei materiali predisposti dall'ufficio Comunicazione tra gli utenti della Biblioteca e nei negozi di Orbassano (ex piano	Almeno 850 volantini stampati e distribuiti in Biblioteca e sul territorio Almeno 250 locandine stampate e distribuite in		

			attività)	Biblioteca e sul territorio			
			Creazione di approfondimenti per i post/storie pubblicati nei canali social della Biblioteca (FB e IG) (ex piano attività)	Almeno 40 post/storie			
MANUTENZIONE E VALORIZZAZIONE DI EDIFICI, STRADE E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	31	Patrimonio 0015 Patrimonio	Gestione concessione beni comunali e rapporti con l'utenza – Erp	Aggiornamento cespiti	Aggiornamento dei cespiti effettuato SI NO	01.05	4/7 3/10 20/3 1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
				Alienazione di beni disponibili	Predisposizione atti SI NO		
				Bando per assegnazione orti liberi	Bando pubblicato SI NO		
				Rendicontazione canoni locazione	N. utenze rendicontate (50)		
				Ricognizione impianti pubblicitari esistenti	N. autorizzazioni (6)		
				Gestione delle autorizzazioni per l'occupazione del suolo pubblico (dehor e ponteggi)	N. Autorizzazioni dehor (20) N. Autorizzazioni ponteggi (30)		
				Redazione convenzioni per nuove strutture ad uso comunale	N. atti (2)		
				Ripartizione spese dei locali dati in concessione	N. riparti (5)		
				Adesione alle convenzioni MEPA per utenze comunali	N. atti (2)		
				Gestione concessione del servizio della sosta a pagamento	Giorni 365		
				Attività di verifica straordinaria esercizi precedenti	Report entro il 30/06/2024		
				Regolarizzazione delle posizioni	50% entro il 31/12/2024 100% entro il 30/03/2025		
				ORBASSANO VERSO UN FUTURO VERDE, INNOVAZIONE E	32		
Tavoli tecnici per intermodalità	N. 1 incontro						

SVILUPPO				stazione San Luigi			5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
-----------------	--	--	--	--------------------	--	--	---

SETTORE: POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Descrizione sintetica obiettivo operativo	Obiettivo Gestionale	Indicatori di Performance	Missione / Programma	Misure PTPCT (si rinvia alla tabella C allegata al PTPCT)
LA SICUREZZA COME ELEMENTO DI UNA MIGLIORE QUALITÀ DELLA VITA	33	Sicurezza 30 e 31 Polizia Locale	Monitoraggio attività edilizia e cantieri. Monitoraggio sicurezza sul lavoro	N° controlli (40)	03.01	1/4 2/4 3/4 4/4 5/4 6/4 1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3
			Controlli di carattere ambientale, d'iniziativa o su richiesta di Enti o uffici (Esempio: Ufficio Ambiente, Procura, GEV, esposti, segnalazioni cittadini, etc.)	N° controlli (200)		
			Servizio di pattugliamento per controllo territoriale secondo modalità definite e impiego di personale incaricato in servizio a rotazione con programmazione quotidiana come da registro giornaliero di servizi.	n. 2750 ore attività di controllo stradale e di vigilanza sul territorio annuale		
			Garantire il presidio del territorio attraverso gli interventi in materia di sicurezza stradale, anche mediante la sperimentazione di servizi a maggior contatto con il cittadino e l'estensione dei servizi di sicurezza nelle fasce serali e notturne, nonché i controlli sul rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli atti di pianificazione vigenti. Gestire le sanzioni, la polizia amministrativa e la polizia commerciale.	Diffondere la cultura del rispetto delle regole e dei soggetti fragili (ex piano attività)		

					<p>N. 20 controlli sulla circolazione stradale mirati nello specifico al contrasto del mancato rispetto delle norme di sicurezza dei mezzi (revisioni), assenza di copertura assicurativa, alterazione delle caratteristiche di sicurezza (monopattini elettrici e microcar) e dotazioni di sicurezza dei conducenti (giubbotti riflettenti, abbigliamento catadiottri ecc.).</p> <p>Attivazione del programma gestionale informatico per i Volontari Comunali Ambientali.</p>		
<p>LA SICUREZZA COME ELEMENTO DI UNA MIGLIORE QUALITÀ DELLA VITA</p>	34	<p>Videosorveglianza 30 e 31 Polizia Locale</p>	<p>Garantire il funzionamento delle telecamere ambientali, massimizzando e ottimizzandone l'utilizzo soprattutto per quelle poste sui varchi di accesso e presso i giardini pubblici o tramite segnalazioni di cittadini, per ottenere il miglior risultato.</p>	<p>Attivazione di controlli sul rispetto di leggi e regolamenti attraverso il monitoraggio delle telecamere di videosorveglianza ambientale sul territorio</p>	<p>N. controlli 30</p>	<p>03.01</p>	<p>1/3 2/3 3/3 4/3 5/3 6/3 7/3 8/3 9/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3</p>

LA SICUREZZA COME ELEMENTO DI UNA MIGLIORE QUALITÀ DELLA VITA	35	Protezione civile 93 Polizia Locale	Programmare e coordinare gli interventi di protezione civile, incrementare la partecipazione attiva dei cittadini e favorire collaborazioni con le altre amministrazioni competenti in materia. Continuare a mantenere aggiornato il Corpo di volontari e della Polizia Locale anche attraverso esercitazioni e corsi di formazione	Aggiornamento professionale su specifiche mansioni, ove necessitano abilitazioni tecniche	Effettuato SI NO	11.01	1/3
							2/3
							3/3
							4/3
							5/3
							6/3
							7/3
							8/3
							9/3
							10/3
							11/3
							12/3
							13/3
							14/3
							15/3
							16/3
							17/3
							18/3
							19/3

Come da indicazioni del Nucleo di Valutazione, che ha validato sia gli Obiettivi Operativi che gli ex Piani Attività, vengono attribuiti con il presente Piano i valori per Settore, demandando alla Conferenza Dirigenti l'attribuzione specifica.

SCHEMA ECONOMICO 2024 – EX PIANI ATTIVITA'		
N.	SETTORE	BUDGET
1	I SETTORE	24.200,00 €
2	II SETTORE	15.050,00 €
3	III SETTORE	41.750,00 €
4	POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	19.000,00 €
	TOTALE	100.000,00 €

2.2.2. Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - servizi di pagamento on line all'Amministrazione anche tramite il sistema nazionale PAGOPA;
 - implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate nell'anno 2022 sono le seguenti:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" – concluso - in fase di richiesta finanziamento

1.4.3 "Adozione app IO" – in fase di realizzazione – entro 31/12/2024

1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" - concluso - in fase di richiesta finanziamento

1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali Comuni" concluso - in fase di richiesta finanziamento

1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE" – in fase iniziale di progettazione – entro 31/12/2025

L'Ente ha, inoltre, già provveduto a mappare i processi a più elevato rischio corruttivo; si rinvia, al riguardo, alle risultanze indicate nella tabella C allegata al PTPCT.

2.2.3. Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

In tema di accessibilità digitale, il sito web istituzionale è in linea con gli obiettivi di accessibilità ed è, altresì, dotato di User Interface compatibili con Screen Readers e con la Navigazione da tastiera, un sistema testato e sicuro per chi soffre di Epilessia ed accessibile a persone con Disabilità Cognitive; tale supporto è conforme con le direttive europee e Leggi nazionali che, dal 2020, richiedono al settore Pubblico la piena conformità allo standard WCAG 2.1 AA (Web Content Accessibility Guidelines 2.1 at Level AA).

In tema di accessibilità fisica si continuerà l'opera di abbattimento delle barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

In aggiunta a quanto precedentemente delineato, entro il 31 maggio 2024, sarà attuata la nomina e l'istituzione della figura del Disability Manager, per l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità ratificata dall'Italia con la Legge n. 18 del 3 marzo 2009. Attraverso tale disposizione legislativa, l'Italia ha avviato un rilevante processo di trasformazione culturale e politico, volto a sostenere ogni azione utile alla promozione dei diritti delle persone con disabilità e della loro piena partecipazione alla vita attiva della propria comunità.

Nel corso del 2024, si redigerà un rapporto sulle associazioni operanti sul territorio entro il 30 luglio 2024. Successivamente, entro il 30 ottobre 2024, verranno completati dei questionari riguardanti le necessità dei servizi della città, mentre il piano sarà redatto entro il 31 dicembre 2024.

2.2.4. Obiettivi di contenimento energetico

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2024-2026 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica "**10 azioni per il risparmio energetico**

e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione" l'Ente ha

quindi ha ritenuto di predisporre specifici obiettivi volti al contenimento energetico; precisamente:

- intervento di efficientamento energetico- installazione pannelli fotovoltaici, scuola Gramsci (in fase di realizzazione);
- intervento di efficientamento, manutenzione e gestione centrali termiche degli immobili di proprietà comunale- Servizio Integrato Energia 3 -SIE3 (in fase di realizzazione);
- ammodernamento impianti di illuminazione pubblica- Convenzione Consip - servizio luce 4 per la gestione degli impianti di illuminazione pubblica di proprietà comunale (in fase di realizzazione);
- progetto di fattibilità tecnico-economica "impianti fotovoltaici da realizzare su edifici di proprietà comunale" - palazzo comunale, Scuola Cesare Pavese, scuola Enrico Fermi, Scuola Peter Pan, Scuola Leonardo da Vinci, scuola Andersen, Azienda San Giuseppe (I fase completata - in attesa di finanziamenti);
- intervento di efficientamento energetico- installazione pannelli fotovoltaici, scuola Rodari;
- lavori di ristrutturazione Centro per l'Impiego;
- Accordo Quadro triennale manutenzione del Verde;
- lavori di adeguamento e messa in sicurezza della scuola media Fermi;
- riqualificazione caldaie - CMTO.

2.2.5. Obiettivi di pari opportunità

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2024/2026 (Allegato C), che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g):

- realizzare analisi sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e lavoro da remoto finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e sulle procedure di segnalazione agli organi competenti;
- monitorare le azioni positive.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, *performance* e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il raccordo tra performance e prevenzione della corruzione è individuato nell'albero della performance, colonna "Misure PTPCT", indicante le aree di rischio di cui alla tabella C allegata al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

I processi/procedimenti sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno Allegato B, Sezione rischi corruttivi e trasparenza, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale.

È necessario pensare ad un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella diversificazione di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

I servizi vengono distribuiti non solo in base alla classica impostazione funzionale, che prevede l'accorpamento per funzioni omogenee all'interno dei settori, ma rispettando anche un'impostazione in base alla quale i servizi vengono allocati ricalcando, ove possibile, la ripartizione delle aree di rischio effettuata da Anac per finalità anticorruptive. Tale accorpamento per aree sensibili al rischio corruttivo permette, infatti, di monitorare per blocchi le aree maggiormente a rischio quali la gestione del personale, l'affidamento degli appalti, la concessione dei contributi economici, etc.

La struttura organizzativa infine tiene conto degli interventi legislativi che impongono di considerare eventuali incompatibilità negli incarichi, quali l'Organo tecnico Vas, l'Ufficio procedimenti disciplinari, l'anticorruzione, l'Ufficio del DPO - responsabile della protezione dei dati - posto alle dirette dipendenze del

Sindaco, figura introdotta nell'ordinamento dal Regolamento Europeo GDPR 2016/679, che svolge le proprie funzioni in posizione di indipendenza nei confronti del titolare e dei responsabili del trattamento.

Nello specifico, alla data del 31/12/2023, i dipendenti del Comune di Orbassano sono 117 di cui un Segretario Generale, un Dirigente a tempo indeterminato e un Dirigente in convenzione.

Nel corso dell'anno 2023 l'ente ha avuto le seguenti cessazioni di rapporto di lavoro e assunzioni:

Cessazioni del rapporto di lavoro anno 2023	Per quiescenza: n. 5 cessazioni Per dimissioni volontarie: n. 8 dimissioni
Assunzioni anno 2023	Per scorrimento graduatorie concorsuali di altro ente: n. 1 assunzione; Per concorso pubblico: n. 8 assunzioni; Per procedura di mobilità: n. 1 assunzione; Reintegro a seguito di dimissioni: n. 1 assunzione.

I titolari di Posizione Organizzativa sono cinque ed afferiscono ai seguenti Servizi: Contabilità economica e fiscale, Affari generali e Trasparenza, Servizi manutentivi e cimiteriali, Polizia Locale e Protezione Civile, Ambiente-istruzione-asilo nido-casa.

L'ufficio Centrale Unica di Committenza è un servizio di tipo trasversale costituito da personale afferente a diversi Settori assegnato in regime di part time.

Alcuni uffici (ex Organo tecnico VAS, Procedimenti disciplinari) prevedono un'assegnazione in part time di dipendenti in servizio ordinariamente presso altri uffici.

Al 31/12/2023, il personale, in relazione alle categorie giuridiche, è distribuito come segue:

I Settore Amministrativo-Finanziario – un Dirigente in convenzione

II Settore Gestione del Territorio – un Dirigente

III Settore Urbanistica, Cultura, Servizi ai cittadini e alle imprese – un Dirigente ad interim

➤ Gestione del Personale e Organizzazione

- quattro dipendenti in categoria C
- un dipendente in categoria B3

➤ Contabilità economica e fiscale

- un dipendente in categoria D3 con P.O.

- Ragioneria controllo di gestione
 - due dipendenti in categoria D1
 - due dipendenti in categoria C

- Tributi
 - due dipendenti in categoria C

- Economato/Refezione
 - un dipendente in categoria C
 - un dipendente in categoria B3
 - due dipendenti in categoria B1

- Segreteria Sindaco, Giunta, Gemellaggi
 - due dipendenti in categoria C

- Gestione sistema informativo
 - un dipendente in categoria D1

- Affari generali
 - un dipendente in categoria D1 con P.O. al 70%

- Segreteria generale
 - un dipendente in categoria C

- Contratti
 - un dipendente in categoria C

- Appalti servizi e forniture
 - un dipendente in categoria D1 con P.O. al 30%
 - un dipendente in categoria C

- Servizi manutentivi e cimiteriali
 - un dipendente in categoria D1 con P.O.
 - due dipendenti in categoria D1
 - cinque dipendenti in categoria C
 - due dipendenti in categoria B3
 - quattro dipendenti in categoria B1

- Opere pubbliche

- due dipendenti in categoria C
- un dipendente in categoria D1

- Urbanistica
 - due dipendenti in categoria D1

- Edilizia privata e convenzionata
 - un dipendente in categoria D1
 - un dipendente in categoria D3
 - tre dipendenti in categoria C

- Ambiente-Istruzione-Asilo nido-Casa
 - un dipendente in categoria D1 con P.O.

- Casa e assistenza
 - un dipendente in categoria D
 - due dipendenti in categoria C

- Ambiente
 - un dipendente in categoria C

- Istruzione asilo nido
 - undici dipendenti in categoria C
 - due dipendenti in categoria B3
 - un dipendente in categoria B1

- Attività economiche, SUAP, servizi socio culturali-sportivi, patrimonio
 - un dipendente in categoria D3

- Attività economiche
 - un dipendente in categoria D1
 - un dipendente in categoria C

- Patrimonio
 - due dipendenti in categoria C

- Biblioteca
 - un dipendente in categoria D1
 - quattro dipendenti in categoria C

- un dipendente in categoria B3

- Centro culturale
 - un dipendente in categoria D1
 - un dipendente in categoria C

- Ufficio sportello del cittadino
 - tre dipendenti in categoria D1
 - nove dipendenti in categoria C
 - un dipendente in categoria B3
 - un dipendente in categoria B1

- Polizia locale e Protezione civile
 - un dipendente in categoria D1 con P.O.
 - cinque dipendenti in categoria D1
 - sedici dipendenti in categoria C.

L'organico dell'ente, nonostante le numerose cessazioni di personale intervenute durante l'anno, si è mantenuto numericamente pressoché costante grazie alle numerose assunzioni portate a termine positivamente nell'anno.

3.1.1 Struttura Organizzativa

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola in Settori, Servizi e Uffici.

Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello aggregante servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta dal Dirigente o dal Segretario Generale nel caso di affidamento allo stesso della responsabilità di settore.

Il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello. Esso è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente. Al Servizio è preposto, qualora nominato dal Dirigente, un responsabile ascritto alla categoria professionale D o da una Posizione di Elevata Qualificazione, qualora nominata dal Dirigente per l'esercizio delle funzioni delegate. Nell'ambito di ogni settore e/o servizio possono essere istituiti uffici, quali strutture organizzative di base, secondo criteri di razionale suddivisione dei compiti e delle responsabilità.

Possono essere istituiti anche uffici non inseriti in alcun settore o servizio, ma facenti riferimento diretto al Sindaco o al segretario generale.

Gli uffici sono costituiti, di norma, sulla base di attività omogenee e finalizzate al perseguimento di ottimali livelli di efficacia ed efficienza della gestione operativa e all'accrescimento della qualità dei servizi erogati.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 08/01/2024 è stata modificata la metodologia per la determinazione del valore economico della retribuzione di posizione dei dirigenti contenuta nella "Scheda per pesare i settori", approvata con deliberazione GC n. 195 del 26.11.2018.

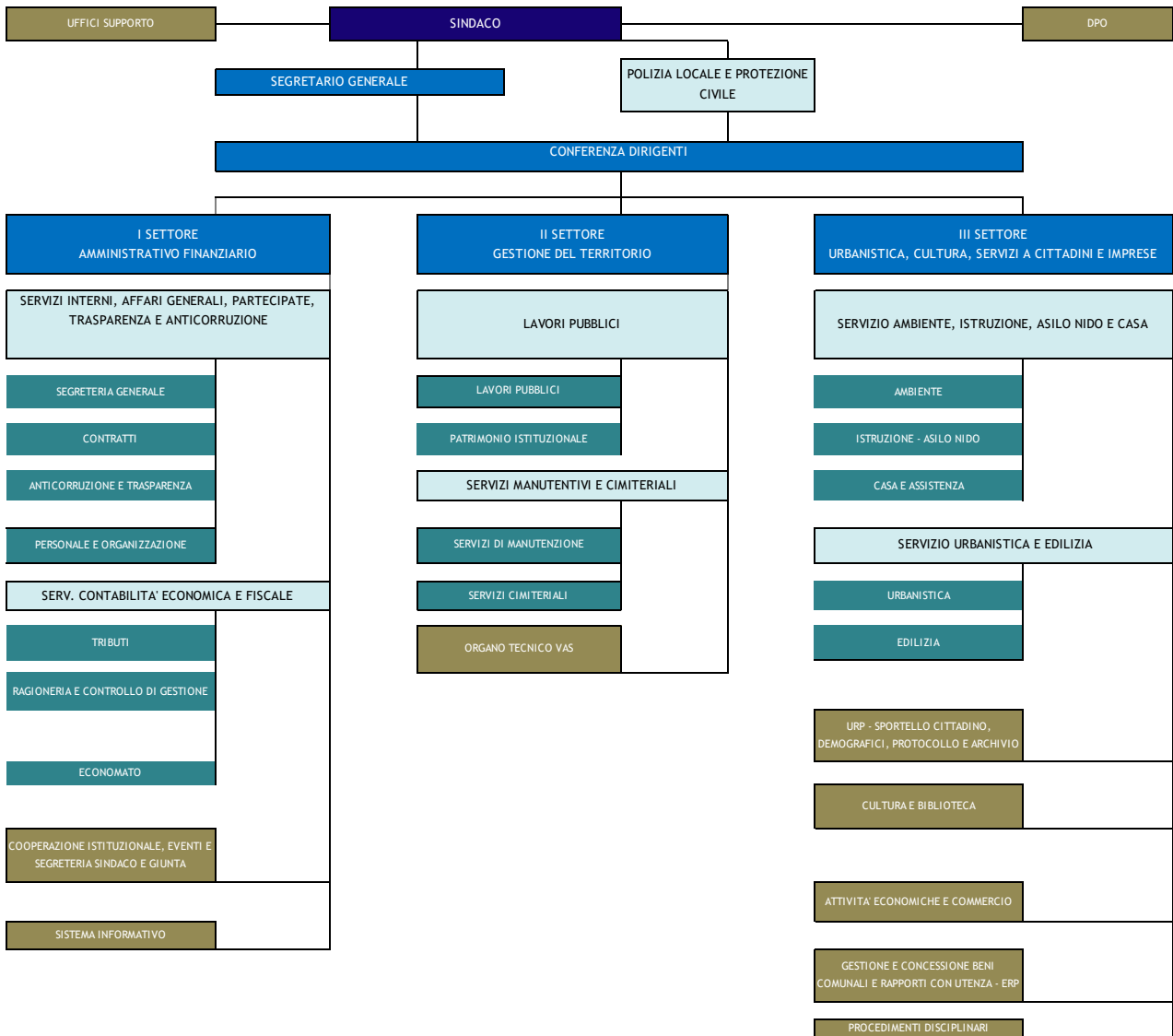
Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 11/01/2024 è stata approvata la nuova pesatura delle posizioni dirigenziali effettuata dal Nucleo di valutazione, modificando la deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 26.3.2019.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 18/03/2024 è stata approvato il nuovo modello organizzativo concepito per soddisfare le necessità delineate dalla programmazione per il periodo 2024-2026, anche a seguito dell'analisi di cui alla richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 11/01/2024.

L'organigramma riportato è anche elemento di indirizzo per la attivazione delle procedure necessarie alle selezioni delle posizioni di Elevata Qualificazione per il periodo 2024-2026.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 18/03/2024 è stato approvato il "Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione", disapplicando, dalla data di entrata in vigore del citato regolamento, le deliberazioni della Giunta Comunale nn. 184/2018, 185/2018, 194/2018, 204/2018, 211/2018, 14/2019.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 18/03/2024 è stata istituita l'area delle posizioni di "Elevata qualificazione".



Il sistema organizzativo dell'Ente si articola come segue:

- UFFICI E SERVIZI ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO

- "Uffici di supporto"
- "Polizia Locale e protezione civile"
- "Ufficio DPO": a tale ufficio è preposto un dipendente dell'Ente di qualifica non inferiore alla "D", ricoprente l'incarico di "Responsabile della protezione dei dati" il quale, pur rispondendo direttamente al Sindaco, svolge le proprie funzioni in posizione di indipendenza nei confronti dello stesso quale titolare del trattamento dei dati.

- I SETTORE - AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

- Servizio "Servizi Interni, Affari Generali, Partecipate, Trasparenza e Anticorruzione" cui afferiscono gli uffici "Segreteria generale", "Contratti", "Anticorruzione e trasparenza", "Personale e Organizzazione";
- Servizio "Servizio Contabilità economica e fiscale" cui afferiscono gli uffici "Tributi", "Ragioneria e Controllo di gestione", "Economato";
- Ufficio "Cooperazione istituzionale, Eventi e Segreteria Sindaco e Giunta";
- Ufficio "Sistema informativo".

- II SETTORE – GESTIONE DEL TERRITORIO

- Servizio "Lavori pubblici" cui afferiscono gli uffici "Lavori pubblici", "Patrimonio istituzionale";
- Servizio "Servizi manutentivi e cimiteriali" cui afferiscono gli uffici "Servizi di Manutenzione", "Servizi cimiteriali";
- Ufficio "Organo tecnico Vas".

- III SETTORE - URBANISTICA, CULTURA, SERVIZI A CITTADINI E IMPRESE

- Servizio "Ambiente, istruzione, asilo nido e casa" cui afferiscono gli uffici "Ambiente", "Istruzione – asilo nido"; "Casa e assistenza";
- Servizio "Servizio Urbanistica e edilizia" cui afferiscono gli uffici "Urbanistica", "Edilizia";
- Ufficio "Urp – Sportello unico del cittadino, demografici, protocollo e archivio";
- Ufficio "Cultura e biblioteca";
- Ufficio "Attività economiche e commercio";
- Ufficio "Gestione e concessione beni comunali e rapporti con utenza – ERP"
- Ufficio "Procedimenti disciplinari".

3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro organizzazione di cui al paragrafo precedente i dipendenti apicali risultano quindi essere:

- N. Dirigenti 1 a tempo indeterminato, n.1 Dirigente a tempo determinato e N. 1 Dirigente in Convenzione;
- N. Posizioni di Elevata Qualificazione: n. 7

Rispetto alla graduazione delle posizioni dirigenziali e delle Elevate Qualificazioni, la metodologia vigente presso il Comune di Orbassano, definita su proposta del Nucleo di valutazione e adottata con Delibera di G.C. n. 90 del 10.06.2019 e modificata con Delibera di G.C. n. 156 del 03.10.2019, prevede due differenti tipologie di schede di valutazione, differenziando i parametri/aree di valutazione (e/o i loro coefficienti di ponderazione) fra:

- a) posizioni che comportano lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (incarichi di direzione di struttura);*
- b) posizioni che comportano lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, specialistiche di natura ispettiva, di consulenza, di studio e ricerca, di supporto al funzionamento dei processi direzionali, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità.*

Le schede sono articolate in differenti aree di valutazione. Ad ogni area di valutazione corrisponde una ponderazione che ne esprime la rilevanza relativa rispetto alla posizione nel suo complesso.

Ogni area di valutazione è ulteriormente declinata negli specifici fattori di graduazione.

Ad ogni fattore di graduazione corrisponde un punteggio e la relativa e specifica percentuale di ponderazione. Nello specifico la metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e dei titolari di Posizione di Elevata Qualificazione avviene tramite la misurazione delle performance e frequenza della valutazione. Il Piano delle Performance costituisce oggetto di misurazione e di valutazione.

La misurazione delle performance ha frequenza annuale con un percorso di verifica durante l'anno. Ove sia ritenuto necessario, in ragione della rilevanza o della complessità degli obiettivi o del sistema di misurazione, il Nucleo di Valutazione può motivatamente disporre ulteriori momenti di verifica.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti:

- *la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati;*
- *la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.*

L'incidenza della valutazione della performance organizzativa è pari al 60% della valutazione complessiva.

Per performance organizzativa si intende il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati dagli strumenti di programmazione dell'Ente per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Ai fini della validazione della performance organizzativa si considerano gli obiettivi istituzionali con indicatori performanti, collegati a missioni e programmi del bilancio secondo le peculiarità dell'Ente e gli obiettivi specifici gestionali assegnati ai Centri di Responsabilità.

Il processo valutativo, da parte dell'Nucleo di Valutazione, ha inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori e dei valori attesi proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo.

La validazione ha lo scopo di determinare l'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione dei criteri stabiliti.

La valutazione dei comportamenti manageriali avviene attraverso l'analisi e la valutazione di determinati fattori ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

Il Nucleo di Valutazione attribuisce un peso a ciascun fattore dei comportamenti manageriali in relazione ai comportamenti attesi da ciascun Dirigente rispetto alla propria specifica funzione manageriale.

Il Segretario e i Dirigenti attribuiscono un peso a ciascun fattore dei comportamenti organizzativi in relazione ai comportamenti attesi da ciascun titolare di Posizione di Elevata Qualificazione incardinato nell'Area di competenza rispetto alle proprie funzioni.

Il peso assegnato a ciascun fattore assume una funzione di moltiplicatore rispetto alle valutazioni espresse.

La percentuale attribuita alla valutazione dei comportamenti manageriale dei Dirigenti e delle Elevate Qualificazioni, è pari al 40% della valutazione complessiva.

In coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, per la valutazione del Segretario Generale, i criteri sono i seguenti:

- *la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, riconducibili alla figura ed al ruolo del Segretario Generale e assegnati con il PEG, verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla scorta degli elementi acquisiti con l'ausilio dell'ufficio "Controllo di gestione";*
- *I comportamenti organizzativi, coerenti con quanto disposto dall'art. 97 del Testo unico 267/00.*

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG costituisce incide per una percentuale pari al 60% della valutazione complessiva; la valutazione dei comportamenti organizzativi incide per il 40% della valutazione complessiva.

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti manageriali dei Dirigenti e delle Elevate Qualificazioni, essa è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori:

- *Relazione e integrazione (indica la capacità di interagire, entrando in sintonia con gli interlocutori, anche di altri servizi, fornendo aiuto ed informazioni e accettando di condividere la responsabilità dei risultati. Denota la disponibilità a relazionarsi in modo costruttivo con i propri collaboratori, con i colleghi, con gli Amministratori e in generale con gli interlocutori dell'Ente, facendosi accettare e stabilendo un rapporto di fiducia e cooperazione) e la valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:*
 - *comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori;*
 - *capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione;*
 - *partecipazione alla vita organizzativa;*
 - *integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati;*

- *capacità di lavorare in gruppo;*
 - *capacità negoziale e gestione dei conflitti.*
- *Innovatività (indica la capacità di impegnarsi per promuovere e gestire il cambiamento, ottenendo risultati, agendo con spirito di iniziativa. Presuppone l'attitudine a ricercare nuove soluzioni, svincolate dagli schemi tradizionali o abituali, restando in sintonia con gli obiettivi da perseguire. Comprende la creatività, cioè la capacità di innovare/ampliare i possibili approcci alle situazioni e ai problemi, facendo ricorso all'immaginazione e producendo idee originali dalle quali trarre nuovi spunti applicativi, utilizzano schemi di pensiero e di comportamento variabili, in funzione di differenti situazioni e contesti. Denota la propensione/ disponibilità al cambiamento). La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:*
- *iniziativa e propositività;*
 - *capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti e canali di informazione inusuali;*
 - *autonomia;*
 - *capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche;*
 - *capacità di contribuire alla trasformazione del sistema;*
 - *capacità di definire regole e modalità operative nuove;*
 - *introduzione di strumenti gestionali innovativi.*
- *Gestione risorse economiche (indica la capacità di realizzare il lavoro con il minor impiego possibile di tempo, denaro e risorse. È riflessa dalla consapevolezza dei costi e dei benefici, dalla minimizzazione degli sprechi. Implica la capacità di individuare e articolare razionalmente i processi delle attività da svolgere, assegnare correttamente responsabilità e compiti, scegliere modalità operative efficienti e allocare le risorse disponibili in misura appropriata alle competenze richieste e ai carichi di lavoro). La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:*
- *gestione delle entrate: efficienza e costo sociale;*
 - *gestione delle risorse economiche e strumentali affidate;*
 - *rispetto dei vincoli finanziari;*
 - *capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza;*
 - *sensibilità alla razionalizzazione dei processi;*
 - *capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.*
- *Orientamento alla qualità dei servizi (denota l'attitudine ad operare per obiettivi per raggiungere il risultato traducendo in azioni efficaci e concrete quanto progettato. Il perseguire il risultato atteso presuppone la capacità di prendere tempestivamente e razionalmente le decisioni, valutando in modo realistico vincoli ed opportunità, accettando i margini di rischio e di incertezza, gestendo in modo flessibile ed equilibrato situazioni impreviste, mutevoli e poco strutturate). La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:*
- *rispetto dei termini dei procedimenti;*

- *capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;*
 - *capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento;*
 - *gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori;*
 - *capacità di limitare il contenzioso;*
 - *capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione;*
 - *livello di conformità e regolarità amministrativa atti a seguito di controlli successivi;*
 - *rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza;*
 - *rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC.*
- *Gestione e valorizzazione delle risorse umane (indica la capacità di organizzare il consenso, di ottenere collaborazione e di guidare persone o gruppi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Designa la capacità di assumere con autorevolezza e sicurezza un ruolo di guida di altri, indirizzando ed inducendo stimoli e motivazioni che spingano al raggiungimento dei risultati. Comprende la capacità di ottenere collaborazione e di coordinare lavori di gruppo, promuovendo la crescita professionale e gestionale dei collaboratori, individuandone correttamente capacità e attitudini). La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:*
- *capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa;*
 - *capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale;*
 - *capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento;*
 - *delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori;*
 - *prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori;*
 - *attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale,*
 - *efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali;*
 - *controllo e contrasto dell'assenteismo;*
 - *capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata mediante una significativa differenziazione dei giudizi.*
- *Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi (esprime la capacità di porsi in un'ottica allargata, interpretando problemi e fenomeni nel loro contesto, cogliendone relazioni e interdipendenze e formulando priorità in una logica d'insieme. La capacità di "visione" presuppone capacità di sintesi, cioè la capacità di estrarre gli elementi essenziali dei fenomeni da valutare e di comporli in un quadro d'insieme coerente, di cogliere le priorità e le connessioni fra i fatti per*

adeguare la programmazione e l'azione al contesto modificato). La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate;
- capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale;
- orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che

1	2	3	4	5	6	7
prestazione NEGATIVA	prestazione NON ADEGUATA	prestazione NON SUFFICIENTE	prestazione SUFFICIENTE	prestazione ADEGUATA	prestazione BUONA	prestazione ECCELLENTE
<p><i>Nettamente inferiore alle attese.</i></p> <p><i>Il comportamento è stato oggetto di contestazioni disciplinari, e/o ha determinato un costante apporto negativo alla struttura organizzativa</i></p>	<p><i>Inferiore alle attese.</i></p> <p><i>il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni /richiami durante l'anno e/o ha presentato ripetuti atteggiamenti negativi e non collaborativi</i></p>	<p><i>Parzialmente inferiore alle attese.</i></p> <p><i>Il comportamento non è stato accettabile e ha presentato moti aspetti critici che non hanno permesso il miglioramento dell'organizzazione</i></p>	<p><i>Parzialmente rispondente alle attese.</i></p> <p><i>Il comportamento è stato accettabile, nello standard minimo del ruolo assegnato, ma con prestazioni non ancora adeguate alle aspettative di ruolo</i></p>	<p><i>Rispondente alle attese</i></p> <p><i>Il comportamento è stato adeguato al ruolo, pur riscontrando ambiti di miglioramento</i></p>	<p><i>Superiore alle attese</i></p> <p><i>Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente buone con riscontri sul miglioramento dell'organizzazione</i></p>	<p><i>Nettamente superiore alle attese</i></p> <p><i>Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni ineccepibili ed eccellenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, che hanno consentito il miglioramento e l'innovazione dell'organizzazione</i></p>

influenzano i fenomeni interessanti la comunità;

- *livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;*
- *sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking.*

La valutazione dei comportamenti manageriali avviene utilizzando un'apposita scheda, attraverso la seguente scala di giudizio numerica:

Nella valutazione dei comportamenti manageriali il Nucleo di Valutazione si avvale di osservatori privilegiati che interagiscono con i Dirigenti e i titolari di Posizione di Elevata Qualificazione. A titolo esemplificativo se ne elencano alcuni: Segretario Generale, Sindaco e Assessori, colleghi apicali, collaboratori diretti, altri organi di controllo.

Il Nucleo di Valutazione supporta la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte ad accertare il livello di benessere organizzativo e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

La raccolta di informazioni non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, ma tesa semplicemente a migliorare il processo valutativo, e non ne vincola il contenuto che è sempre in capo al Nucleo di Valutazione. Ai fini dello sviluppo del processo valutativo, il Nucleo di Valutazione ha facoltà di utilizzare lo strumento dell'autovalutazione anche al fine di evidenziare le aree di eccellenza o di debolezza così come percepite dal valutato.

L'autovalutazione non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, pertanto non vincola il contenuto che è sempre in capo ai valutatori.

La valutazione finale è ripartita tra valutazione dei risultati di performance organizzativa e dei comportamenti manageriali.

I parametri sensibili utilizzati per la valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa, di norma efficienza e qualità/gradimento, sono evidenziati nel Piano delle Performance.

Ai fini della valutazione, è assunto il valore medio dei valori realizzati; la valutazione finale è completata dalla valutazione delle variabili nel loro complesso. Una valutazione della performance organizzativa inferiore al 70% equivale al mancato raggiungimento dell'obiettivo.

La valutazione dei comportamenti manageriali è articolata nei fattori di valutazione ed è elaborata mediante le schede di valutazione.

La valutazione dei comportamenti oltre a concorrere alla determinazione dei premi è un riferimento fondamentale per la gestione delle risorse e per l'elaborazione dei piani di formazione dell'Ente.

A seguito della ricezione della scheda il valutato potrà richiedere al Nucleo di Valutazione il riesame di tutta o parte della valutazione.

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale (da A ad E). Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99% e rappresenta il livello di performance di merito alta.

Il livello di performance A è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95% e oltre a rappresentare il livello di performance di merito alta, determina per il personale ivi collocato l'ammissione alle procedure per l'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

In relazione all'indennità di risultato, nel rispetto di quanto disposto dai singoli CCNL, anche sotto il profilo delle relazioni sindacali, l'Ente determina l'ammontare delle risorse economiche da riconoscere al Segretario generale, ai Dirigenti ed alle Elevate Qualificazioni a seguito di valutazione, correlandole ai livelli di performance.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 18/03/2024 è stato approvato il "Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione", disapplicando, dalla data di entrata in vigore del citato

regolamento, le deliberazioni della Giunta Comunale nn. 184/2018, 185/2018, 194/2018, 204/2018, 211/2018, 14/2019.

Con la deliberazione G.C. n. 35 dell'18.03.2024 è stata istituita l'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 16, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022, e la relativa graduazione ai sensi dell'art. 26 del Regolamento degli Uffici e Servizi del Comune di Orbassano. Con la succitata deliberazione di G.C. vengono istituite le seguenti Elevate Qualificazioni:

- *"Servizi Interni, Affari Generali, Partecipate, Trasparenza e Anticorruzione" nel I Settore, cui afferiscono gli uffici "Segreteria generale", "Contratti", "Anticorruzione e trasparenza", "Personale e Organizzazione";*
- *"Servizio Contabilità economica e fiscale" nel I Settore, cui afferiscono gli uffici "Tributi", "Ragioneria e Controllo di gestione", "Economato";*
- *"Lavori pubblici" nel II Settore, cui afferiscono gli uffici "Lavori pubblici", "Patrimonio istituzionale";*
- *"Servizi manutentivi e cimiteriali" nel II Settore, cui afferiscono gli uffici "Servizi di Manutenzione", "Servizi cimiteriali";*
- *"Ambiente, istruzione, asilo nido e casa" nel III Settore, cui afferiscono gli uffici "Ambiente", "Istruzione – asilo nido"; "Casa e assistenza";*
- *"Servizio Urbanistica e edilizia" nel III Settore, cui afferiscono gli uffici "Urbanistica", "Edilizia";*
- *"Polizia locale e protezione civile" alle dirette dipendente del Sindaco.*

Con deliberazione G.C. 38 del 29.03.2024 si è provveduto a:

- *approvare il valore della posizione di retribuzione delle varie aree delle posizioni organizzative, comprendendolo tra € 6.927,51 ed € 11.090,48 annui;*
- *di approvare la modulazione della curva retributiva per l'assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato delle varie aree delle posizioni organizzative, nel modo seguente:*

Retribuzione di posizione

1^ fascia: oltre 840 a 1200 punti € 11.090,48

2^ fascia: tra 600 e 839 punti € 9.147,57

3^ fascia: inferiore a 600 punti € 6.927,51

Retribuzione di risultato

(in rapporto alla retribuzione di posizione)

1^ fascia: 20%

2^ fascia: 18%

3^ fascia: 15%

Per quanto riguarda i Dirigenti, con deliberazione n. 7 del 11.01.2024 vengono approvate le fasce di attribuzione per l'assegnazione della retribuzione di posizione dirigenziale nel seguente modo:

Retribuzione di posizione

1^ fascia da 850 punti:

2^ fascia 750 – 849 punti

3^ fascia 641 – 749 punti

e contestualmente approvare la curva retributiva per l'assegnazione della retribuzione di posizione nei valori di seguito riportati:

1^ fascia oltre 850 punti	€ 32.403,89
2^ fascia 750 – 849 punti	€ 28.410,19
3^ fascia 641 – 749 punti	€ 24.445,74

Il fondo da destinare alla retribuzione di risultato delle Posizioni Dirigenziali, come da deliberazione G.C. n. 161 del 20.11.2023 è pari a €20.729,31, costituito dalla differenza tra l'ammontare complessivo del fondo dell'area della dirigenza pari ad € 81.543,39 e le retribuzioni di posizione assegnate alla 1° e alla 2° fascia dirigenziale pari rispettivamente ad € 32.403,89 e € 28.410,19.

Con deliberazione n. 7 del 11.01.2024 vengono approvate le fasce di attribuzione per l'assegnazione della retribuzione di risultato dirigenziale nel seguente modo:

1^ fascia : € 7.355,57

2^ fascia: € 6.018,18

3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Si riporta di seguito l'ampiezza media delle unità organizzative di livello apicale in termini di numero di unità operative.

<i>Area/Settore</i>	<i>Dirigenti</i>	<i>Elevata Qualificazione</i>	<i>Personale</i>
<i>I Settore</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>22</i>
<i>II Settore</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>18</i>
<i>III Settore</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>53</i>
<i>P.L.</i>		<i>1</i>	<i>22</i>

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Attivazione del lavoro da remoto

Il lavoro da remoto viene attivato presso il Comune di Orbassano seguendo l'iter procedurale approvato con deliberazione di G.C. n. 229 del 29.12.2022.

Tale modalità di lavoro è soggetta al rispetto degli obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, con modificazione esclusiva del luogo di adempimento della prestazione lavorativa. Tale modifica comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Le forme di lavoro da remoto, realizzabili con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dell'amministrazione, possono essere svolte nelle seguenti modalità:

- Presso il domicilio del dipendente;
- Presso altre sedi di coworking o i centri satellite.

Rapporto di lavoro

Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

A tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile e nello specifico:

1. l'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. L'accordo, ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
 - modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
 - ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Al lavoro da remoto si applica altresì l'art. 66 comma 4 e 5 del CCNL 16 novembre 2022 in materia di lavoro agile con riferimento all'articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione. Nello specifico:

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro da remoto può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro da remoto non fruito.

Orario di lavoro

Il lavoratore è tenuto ad osservare l'orario di lavoro previsto dal suo contratto individuale ed è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione di lavoro presso la sede dell'ufficio così come per i riposi, le pause, i permessi orari e il trattamento economico.

Il Comune di Orbassano a seguito del confronto come previsto dall'art. 5 del CCNL 2019-2021, adotta il lavoro da remoto con vincolo di tempo stabilendo, con il consenso del lavoratore, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede.

Infatti la prestazione lavorativa è resa presso la sede di ordinaria assegnazione per due giorni lavorativi, durante i quali la presenza fisica del dipendente in ufficio resta del tutto invariata.

Resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge.

Tutti i dipendenti del Comune di Orbassano in lavoro da remoto, in base alle specifiche necessità di organizzazione del proprio ufficio e alle indicazioni del Dirigente di Settore sono comunque tenuti ad effettuare un periodo di rientro nella sede di appartenenza di due settimane consecutive nel periodo tra il 1° giugno e il 30 settembre, al fine di consentire agli altri lavoratori del servizio la fruizione del periodo di ferie

previsto dall'art 18 comma 10 CCNL 6 luglio 1995 e s.m.i. Detto periodo di rientro dovrà essere concordato con il responsabile del servizio di assegnazione.

Reperibilità

Il dipendente in lavoro da remoto deve essere reperibile per comunicazioni di servizio tramite telefono/e-mail istituzionale/pec per tutto l'orario della prestazione lavorativa.

Il lavoratore che per motivate ragioni personali o familiari, deve allontanarsi durante l'orario di lavoro deve darne comunicazione preventiva al Dirigente di riferimento tramite e-mail oltre alla giustificazione dell'interruzione dell'attività lavorativa.

Rilevazione presenze

Il lavoratore da remoto deve attestare la sua presenza in servizio per mezzo dei consueti sistemi di rilevazione telematici in uso per la generalità del personale dipendente.

Tutte le assenze, anche nei giorni in cui il dipendente lavora dal proprio domicilio o da altra struttura, devono essere previamente autorizzate online.

Diritti sindacali

È garantito al dipendente l'esercizio dei diritti sindacali.

Servizio mensa

Nei giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta presso il domicilio del dipendente o presso le sedi coworking o i centri satellite, il dipendente non matura il diritto al servizio mensa, né al buono pasto sostitutivo.

Formazione

L'accesso alle attività formative è consentito ai dipendenti in lavoro da remoto alle medesime condizioni previste per il resto del personale.

La partecipazione ai corsi di formazione comporta il vincolo di frequenza nell'orario stabilito dal programma. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto.

Mobilità interna

Al dipendente che svolge attività di lavoro in remoto si applicano le disposizioni vigenti nell'ente in materia di mobilità interna. In caso di trasferimento il lavoro da remoto è interrotto contestualmente.

Retribuzione e rimborsi spese

Il trattamento economico, sia fondamentale che accessorio, non subisce alcuna modifica, non derivando dalla prestazione di lavoro in remoto alcun diritto sull'acquisizione di incrementi retributivi. Per quanto riguarda il trattamento accessorio, si fa riferimento alla contrattazione decentrata in materia. L'Amministrazione assume nei confronti del lavoratore l'onere di un rimborso forfetario, identico per tutti i lavoratori in remoto, delle spese relative ai consumi energetici ed alla linea telefonica e ADSL, quantificato per il triennio 2024/2026 in € 5,00 mensili.

Postazione di lavoro in remoto

Al dipendente viene assegnata una postazione di lavoro in remoto completa che consiste in:

- PC portatile o altro dispositivo;
- mouse, qualora necessario;
- porta PC o altro dispositivo da scrivania;
- stampante con scanner;
- carta per fotocopiatrici in A4;
- scrivania e sedia da ufficio.

Il dipendente può essere autorizzato, a richiesta, ad utilizzare come postazione di lavoro attrezzature proprie, purché compatibili, dal punto di vista tecnico e di conformità alle norme di sicurezza, con la prestazione da svolgere.

La strumentazione informatica sarà connessa alle risorse WEB in uso presso il Comune di Orbassano. Per l'accesso alle risorse non disponibili su WEB, l'ufficio Sistemi Informativi valuterà la soluzione tecnica più opportuna riducendo a situazioni residuali la previsione di una postazione PC aggiuntiva in ufficio.

Il dipendente è tenuto alla cura ed all'utilizzo responsabile della postazione di lavoro fornitagli dall'Amministrazione, al dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.

In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli, senza previa autorizzazione dell'Amministrazione.

L'assistenza tecnica sulla postazione di lavoro diversa da quella della sede di assegnazione si effettua, ove possibile, da remoto.

Misure di prevenzione e protezione

L'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'Amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del proprio spazio lavorativo ed è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.

Il lavoratore da remoto deve attenersi a tutte le norme e regolamenti in vigore, nonché prestare la dovuta attenzione per evitare che si producano situazioni pericolose o si verifichino infortuni. È obbligo del dipendente tenere in buono stato i locali e gli impianti dell'immobile ove viene svolto il lavoro da remoto, provvedendo a far effettuare, da parte di ditte all'uopo abilitate, tutti gli opportuni interventi manutentivi che dovessero occorrere ai locali e agli impianti a tutela della salute e sicurezza delle persone.

In ogni caso, il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Risorse finanziarie

Le spese per acquisire gli strumenti informatici e le postazioni di lavoro, ivi compresa la spesa per il rimborso forfetario per la linea telefonica e delle utenze elettriche, individuata nella misura convenuta, graveranno sui budget dei centri di costo di competenza.

La quantificazione esatta delle risorse e l'assunzione dei relativi impegni sarà effettuata ad avvenuta definizione della fase progettuale.

Obbligo di riservatezza

Il lavoratore da remoto è richiamato al massimo rispetto della riservatezza sulle informazioni di cui è in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In particolare egli curerà che i dati personali non siano soggetti a rischi di distruzione o perdita anche accidentale e si assicurerà che le informazioni non siano accessibili a persone non autorizzate o che vengano svolte operazioni di trattamento non consentite.

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina si rimanda a quanto disposto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva e decentrata vigente per i dipendenti del Comune di Orbassano.

In termini organizzativi l'Ente intende:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;

La semplificazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro, l'orientamento alla produzione ai "risultati", il diverso accesso ai servizi, il recupero di efficacia ed efficienza, la produzione di servizi di qualità sono gli obiettivi che si intendono perseguire per migliorare l'azione amministrativa, al fine di rispondere ai i bisogni e alle richieste dei cittadini.

In termini di orientamento agli utenti l'Ente individua i seguenti obiettivi:

- Garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo delle nuove competenze necessarie sia per i lavoratori sia per i cittadini
- Garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate ai lavoratori agili e agli utenti agili
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi a cittadini e imprese
- Aumentare il tempo, la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini e imprese attraverso il ripensamento degli orari di apertura al pubblico e degli orari di lavoro e attraverso un uso consapevole delle nuove tecnologie
- Garantire la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze
- Garantire standard di qualità dei servizi, anche attraverso i patti comportamentali indicati nel codice di comportamento

3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Si tratta di una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della produttività.

Tale modalità prevede che la prestazione lavorativa venga eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, ma senza stabilire una postazione fissa. Non ci sono vincoli di spazio e tempo, l'unico vincolo sono i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La legge 22 maggio 2017, n. 81 all'articolo 18 definisce il lavoro agile come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Obiettivo dichiarato è promuovere il lavoro agile per "incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

È il comma 3 a precisare che le disposizioni normative si applicano anche ai *“rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.

Con la Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile a firma del Presidente del Consiglio dei Ministri e della Ministra Madia si avvia ufficialmente la stagione del “lavoro agile” nelle Pubbliche Amministrazioni.

La Direttiva contiene in pratica gli indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, che delegava il Governo alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevedendo l’introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti. E contiene le linee guida per la nuova organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Tale modalità di prestazione dell’attività lavorativa è stata ampiamente utilizzata dall’Ente durante il periodo emergenziale dichiarato con deliberazione del Consiglio dei Ministri in data 31/01/2020. Il Governo è intervenuto con varie disposizioni che hanno introdotto misure per il contenimento e la gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, tra cui l’utilizzo di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti.

Con la fine dell’emergenza sanitaria l’Ente ha abbandonato il regime di lavoro agile emergenziale e in considerazione della sottoscrizione del nuovo C.C.N.L 2019/2021 ha adottato con Delibera n° 229 del 29.12.2022 un Regolamento interno per la disciplina del lavoro da remoto favorendo l’accessibilità a questa modalità flessibile di lavoro, accompagnato da un nuovo modello di accordo individuale in linea con le indicazioni presenti nel CCNL del 16.11.2022.

L’Ente sta attualmente pianificando le attività idonee per essere svolte mediante lavoro agile, seguendo le indicazioni del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.), e prevede di redigere entro il 31 dicembre 2024 il regolamento comunale relativo al lavoro agile.

3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

La programmazione delle risorse umane è lo strumento attraverso il quale, a seguito di un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, l'Ente definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della "risorse personale", per perseguire obiettivi di adeguatezza e di "corretto dimensionamento" delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

Per una più dettagliata analisi di quanto sopra indicato si allega nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2024/2026, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 15 febbraio 2024 e Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 22 febbraio 2024.

3.3.1 Stato dell'arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2023

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2023 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale.

Area di classificazione	Categoria	Profilo professionale	N.
Operatori	A		/
Operatori esperti	B	Collaboratori Professionali	16
Istruttori	C	Istruttori Amministrativi	71
Funzionari	D	Istruttori Direttivi Amministrativi	28
Elevata Qualificazione	D	Elevate Qualificazioni	5
Dirigenti			1
Dirigenti TD			1
Segretario			1

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- art. 6 - comma 4bis - il documento di programmazione deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati.

Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

La programmazione è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente e precedentemente approvata dalla Giunta Comunale con atto n. 22 del 22/02/2024.

Viene pertanto riportato il prospetto riportante la copertura dei posti e le modalità di reclutamento Comune di Orbassano.

3.3.3. Capacità assunzionale

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Orbassano, con 23044 abitanti al 31.12.2023, avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari a 26,30%, inferiore al valore soglia stabilito dall'art. 4 del D.M. del 17/03/2020, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato.

In base all'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2024 un incremento della spesa del personale pari all' 22 %.

Di seguito i prospetti recanti il calcolo delle capacità assunzionali dell'ente e l'incremento di spesa 2024

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato - anno 2024

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 7 marzo 2020

Abitanti al 31/12/2023	23044
-------------------------------	-------

Prima soglia	Seconda soglia
27,00%	31,00%

Spesa del personale (al netto dell'IRAP)	
A Rendiconto 2022	4.746.651,09 €
Bilancio 2024	4.806.755,00 €
Rendiconto 2018	4.293.790,91 €
Entrate correnti	
Rendiconto 2022	19.994.374,23 €
Rendiconto 2021	19.619.589,11 €
Rendiconto 2020	19.072.233,68 €
Media entrate correnti	
B Rendiconto 2022-2021-2020	19.562.065,67 €

Rapporto spesa/entrate
26,30%
A/B-C

Collocazione ente
Prima fascia

Fondo crediti dubbia esigibilità	
C Bilancio 2022	1.514.756,00 €

Media entrate correnti al netto FCDE	
B-C	18.047.309,67 €

Resti capacità assunz. quinq. antecedente 2020	
Norma precedente - se non utilizzati	305.206,02 €

Incremento spesa 2024 - Capacità assunzionale 2024			
Dal 26,30% fino al 27%	€ 126.122,52	art. 4 comma 2	Capacità potenziale massima lorda
Aumento max + 22% della spesa di personale anno 2018 (compreso aumento anni precedenti)	€ 944.634,00	art. 5 comma 1	Capacità effettiva lorda
Resti quinquennio antecedente 2020	€ 305.206,02	art. 5 comma 2	Deroga per gli anni 2020/2024, nel limite ex art. 4 c. 1 e 2

Spesa di personale massima per l'anno 2024, su rendiconto 2022	4.872.773,61 €
---	-----------------------

Spesa di personale complessiva derivante dalla programmazione 2024	4.806.755,00 €
---	-----------------------

Incremento possibile della spesa di personale 2024 (a cui stornare incremento 2023)	66.018,61 €
--	--------------------

Si propone nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio considerando il turnover programmato secondo la normativa vigente e le assunzioni programmate secondo la rilevazione effettuata nell'ambito della programmazione 2024/2026.

Vista la determinazione n. 448 del 30.07.2024 di presa d'atto delle dimissioni del Dirigente del III Settore "Urbanistica, Cultura, Servizi ai Cittadini e alle Imprese", si autorizza la sostituzione mediante l'istituto previsto dall'art. 110, c.1 del D.lgs 267/2000.

AGGIORNAMENTO PROSPETTO PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2024/2026

ANNO 2024			
N	EX CAT	QUALIFICA	RECLUTAMENTO
5	D	Funzionario Amministrativo	Mobilità esterna o assunzione dall'esterno
2	D	Funzionario Tecnico	Mobilità esterna o assunzione dall'esterno
4	C	Istruttore Amministrativo-Contabile	Mobilità esterna o assunzione dall'esterno
2	C	Istruttore Tecnico	Mobilità esterna o assunzione dall'esterno
1	D	Funzionario Educatore	Mobilità esterna o assunzione dall'esterno
ANNO 2025			
N	CAT	QUALIFICA	RECLUTAMENTO
		-	
ANNO 2026			
N	CAT	QUALIFICA	RECLUTAMENTO
		-	

Nel corso del 2024 è prevista l'interruzione dell'attuale convenzione dirigenziale per il I Settore e l'attivazione dell'utilizzo congiunto di una figura dirigenziale con altra Amministrazione Pubblica, ex art 36 dell'intesa 2023 CCNL Enti Locali Comparto Dirigenti.

3.3.4. Strategia di copertura del Fabbisogno

Illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni attraverso il ricorso alle seguenti modalità.

<p>Soluzioni interne all'amministrazione</p>	<p>La formazione diffusa sarà la principale modalità utilizzata per favorire l'efficienza dei processi; verrà promosso il trasferimento di know how e buone pratiche per evitare che attività chiave dell'amministrazione possano essere rallentate o bloccate a causa di cessazioni di servizio, trasferimenti o periodi di malattia o astensione dal lavoro</p>	<p>2024/2026</p>
<p>Mobilità interna</p>	<p>Verranno favoriti programmi di collaborazione fra strutture organizzative con spostamento, anche temporaneo, di dipendenti per fare fronte a urgenze</p>	<p>2024/2026</p>
<p>Mobilità esterna in/out</p>	<p>Proseguire con le forme di convenzione attivate, il ricorso al servizio civile, agli stage e al volontariato</p>	<p>2024/2026</p>
<p>Accordo per la formazione di elenchi di idonei</p>	<p>Attivare procedure di interpello per assunzione di personale</p>	<p>2024/2026</p>
<p>Attivazione contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato</p>	<p>Verrà utilizzata tale modalità per la copertura delle sole esigenze temporanee e straordinarie di supplenza che emergano nel quadro dell'erogazione del solo servizio nido nella necessità di assoluta tutela di un servizio essenziale</p>	<p>2024/2026</p>

3.3.5. Formazione

Il Piano della Formazione 2024-2026 è elaborato a partire dalla Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" emanata in data 24 marzo 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dalla Successiva Direttiva del 28 novembre 2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" con la quale il Ministro della P.A. ha disposta che siano assegnati, a tutto il personale di livello dirigenziale, obiettivi che impegnino il/la dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso/a e per il personale assegnato.

Esse forniscono le indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e definiscono le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze in materia di transizione digitale e amministrativa;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale, considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali
- la partecipazione del/della dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali soft skills, quelle relative alla valutazione delle performance, alla gestione dei progetti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR;
- la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale.

Gli interventi in previsione per il 2024 saranno organizzati tenendo conto, nella fase di progettazione, dell'individuazione delle competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento, della velocità di progettazione e di erogazione degli interventi, della "certificazione" delle competenze acquisite, dell'utilizzo della formazione quale leva strategica per rafforzare e sviluppare il senso e il valore pubblico del lavoro presso il Comune di Orbassano.

Saranno organizzati sulle quattro aree di conoscenza/competenza:

I. AREA DIGITALE/TECNOLOGICA –

A. Cybersecurity

B. GDPR – Regolamento Generale Protezione Dati;

- C. BIM (Building Information Modelling) in collaborazione con i Servizi Tecnici;
- D. Amministrazione digitale e servizi online.

II. AREA GESTIONALE

- A. Project Management;
- B. Lavorare per processi;
- C. Tecniche di lavoro di squadra

III. AREA PSICOLOGICA/DELLA COMUNICAZIONE

- A. Sensibilizzazione sulla disabilità;
- B. Gestione dei conflitti;

IV. AREA NORMATIVA

- A. Aggiornamenti a richiesta delle Divisioni/Servizi;
- B. Nuovo Codice Contratti, sezione affidamenti
- C. Anticorruzione, Trasparenza e Legalità
- D. PIAO 2024- 2026 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- **NUOVI ASSUNTI** Attività di accoglienza e di formazione del personale di nuova nomina (Funzionari, Istruttori...) a cura del responsabile dell'ufficio. Inoltre si intende avviare un percorso strutturato di formazione per garantire un'integrazione più efficace e rapida a livello operativo, oltre a promuovere una coerenza comportamentale favorendo la comunicazione interna e l'affermarsi di un'identità dell'Ente;
- **DIRIGENTI E EQ** È prevista una formazione mirata per tutti i dirigenti e EQ della Città di Orbassano. Per il 2024, l'attenzione sarà rivolta alle nuove competenze nell'ambito strategico, organizzativo e relazionale;
- **PERCORSO SPECIALISTICO** Nel 2024 saranno realizzati corsi formativi per i settori tecnici, i quali potranno proporre le loro iniziative al Responsabile del Servizio Formazione e in tempo utile per la loro realizzazione nell'anno in corso;
- **COMPETENZE TRASVERSALI** Si prevede di estendere l'analisi delle competenze ad altri funzionari al fine di colmare i gap, anche attraverso l'uso di strumenti digitali formativi. Durante il percorso manageriale per i dirigenti, verrà elaborato un modello di leadership basato su competenze specifiche;
- **RICERCHE SUI COMPORAMENTI DEI/DELLE DIPENDENTI E DEI/DELLE NUOVI/E ASSUNTI/E** Si prevede la continuazione della ricerca "Innovazione digitale e organizzativa, qualità ed efficienza dei servizi, PNRR e nuove funzioni di servizio, fabbisogni occupazionali, ricambio generazionale e formazione nella Pubblica Amministrazione" condotta da ISMEL e la realizzazione di indagini interne sugli atteggiamenti organizzativi del personale di nuova assunzione.

Nella realizzazione del Piano Formativo è essenziale considerare i rapporti con enti esterni quali Università, Agenzie formative, professionisti individuali e altri enti come la Funzione Pubblica, il Ministero della PA (Progetto Syllabus), Ministero dell'Interno, la Regione Piemonte, l'Anci, altri Comuni e/o Città Metropolitane, in modo tale che questo confronto con esperienze arricchisca trasversalmente le pratiche e le conoscenze.

Il Piano Formativo del 2024 ha carattere programmatico e viene gestito con flessibilità per adattare i programmi su base quadrimestrale e rivederli in base alle disponibilità di bilancio effettive e alle esigenze emergenti, sia esterne che interne, che potrebbero richiedere l'annullamento o il rinvio di alcuni corsi e la pianificazione di altri. A questo si aggiungono le formazioni specialistiche al di fuori di questo Piano, che si concentrano su argomenti specifici.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta dei Dirigenti e del Segretario Generale secondo le modalità e le tempistiche di legge.

4.1 Sottosezione Valore Pubblico

Il monitoraggio degli indicatori di "Valore Pubblico" individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il **controllo strategico** dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel e del Regolamento dei Sistemi dei Controlli Interni approvato con deliberazione del C.C. n. 6 del 15.02.2013.

4.2 Sottosezione Performance

La performance è misurata sulla base del Sistema di Valutazione approvato con deliberazione G.C. n. 90 del 10.06.2019 e s.m.i.

Il sistema consente di:

- misurare e valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'ente, ai dirigenti, alle Elevate Qualificazioni, alle alte professionalità e ai dipendenti
- rendere coerente il risultato dell'ente con la valutazione individuale (art. 7 D.Lgs. n. 150/2009);
- riconoscere economicamente i risultati

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso apposite schede predisposte e finalizzate a: valutare il raggiungimento degli obiettivi sfidanti assegnati, degli obiettivi di P.E.G. assegnati e il comportamento organizzativo per i dirigenti, Elevate Qualificazioni e alte professionalità; valutare il grado di conseguimento degli obiettivi di gruppo o individuali e i comportamenti organizzativi per il restante personale.

Per l'esercizio 2024, si dispone in tal senso, una rideterminazione automatica e proporzionale dei valori percentuali attribuiti alle singole attività da svolgersi per il raggiungimento dell'obiettivo, affinché se ne ricavi una percentuale fissa del 10% attivabile secondo il principio "attività completata/non completata". Quest'ultima, pertanto, verrà attribuita per l'attuazione delle misure anticorruptive previste per l'obiettivo, solo nel caso in cui le stesse siano state effettivamente contemplate e conseguentemente disposte nel Piano.

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "**Relazione sulle Performance**" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo/OIV.

4.2.1 Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione all' efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance.

Le indagini di *customer satisfaction* che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell' amministrazione nell' ottica dell' efficacia soggettiva, con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Per il triennio 2024-2026 le indagini di *customer* previste sono le seguenti:

2024	2025	2026
Livello di gradimento sulla gestione dei servizi demografici	Livello di gradimento sulla gestione dei servizi demografici	Livello di gradimento sulla gestione dei servizi demografici
Livello di gradimento sulla gestione dei tributi	Livello di gradimento sulla gestione dei tributi	Livello di gradimento sulla gestione dei tributi
Livello di gradimento sulla gestione della refezione scolastica	Livello di gradimento sulla gestione della refezione scolastica	Livello di gradimento sulla gestione della refezione scolastica
Livello di gradimento sulla qualità e quantità di iniziative culturali	Livello di gradimento sulla qualità e quantità di iniziative culturali	Livello di gradimento sulla qualità e quantità di iniziative culturali

4.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell' attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio, che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse alla data del 30/06, raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell' attività di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello. L' estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell' ente ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, agli Apicali, al responsabile del Controllo di gestione, al RPCT, al Presidente del Nucleo di valutazione e al presidente del Collegio dei revisori dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall' Autorità Nazionale Anticorruzione.

4.4 Sottosezione struttura organizzativa

Rispetto a: organigramma dell' ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

4.5 Sottosezione Lavoro Agile

Il monitoraggio del lavoro svolto dal dipendente in modalità agile è attuato attraverso relazioni semestrali aventi ad oggetto il raggiungimento degli obiettivi affidati; tali relazioni vengono successivamente validate dal responsabile del servizio.

4.6 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni

In relazione alla sezione 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione/OIV

4.7 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione

Rispetto ai piani formativi, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell' aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell' anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le modalità di erogazione.

Allegati

- A. PIANI DI ATTIVITÀ
- B. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2024-2026
- C. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026
- D. STRUTTURA ORGANIZZATIVA
- E. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026
- F. NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP 2024-2026