

CITTA' DI MONCALIERI
Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026

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



Indice

PREMESSA	1
RIFERIMENTI NORMATIVI	1
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
1.1 La mappatura dei processi.....	4
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 Valore pubblico	5
2.2. Performance	12
2.2.1 Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	13
2.2.2 Obiettivi per favorire l'inclusione sociale e l'accesso delle persone con disabilità	15
2.3 Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	16
2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza.....	16
2.3.2 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	17
2.3.3 Analisi del contesto esterno e interno. La mappatura dei processi	21
2.3.4 Sistema di gestione del rischio	26
2.3.5 Le misure per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	27
2.3.6 Programmazione della trasparenza	33
2.3.7 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	35
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	36
3.1 Struttura organizzativa	36
3.2 Organizzazione del lavoro agile	41
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	45
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	45
3.3.2 Capacità assunzionale per le assunzioni a tempo indeterminato	50
3.3.3 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	54
3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane.....	56
3.3.5 Analisi fabbisogni dell'ente e strategie degli interventi.....	60
3.3.6 Strategie di copertura del fabbisogno – strumenti	67
3.3.7 La valorizzazione del capitale umano: trattamento economico accessorio del personale dipendente.....	73
3.4 Formazione del personale.....	80
4. MONITORAGGIO	87

ALLEGATO A - Piano degli obiettivi 2024-2026

ALLEGATO B.1 - Mappatura dei processi dell'Amministrazione e catalogo dei rischi

ALLEGATO B.2 – Analisi dei rischi corruttivi

ALLEGATO B.3 - Individuazione e programmazione delle misure

ALLEGATO C - Valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione

ALLEGATO D.1– Misure di trasparenza dell'Anac 1310/2016

ALLEGATO D.2- Misure di trasparenza- obblighi ulteriori

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

Ai sensi dell'art. 6, del citato decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il comma 2 dell'art. 6 stabilisce il contenuto del Piano, che ha durata triennale e annualmente viene aggiornato:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il recente D. Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222 ha introdotto, all'art. 6, i seguenti commi:

2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato come nota di aggiornamento con deliberazione del Consiglio Comunale n. 129 del 21 dicembre 2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 130 del 21 dicembre 2023.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI MONCALIERI	
Indirizzo	Piazza Vittorio Emanuele II
Codice fiscale / Partita IVA	01577930017
Rappresentante Legale	Sindaco – Paolo Montagna
Sito internet	https://www.comune.moncalieri.to.it
Telefono	0116401411
PEC	protocollo@cert.comune.moncalieri.to.it
Numero abitanti al 31.12.2023	56.631
Numero dipendenti al 31.12.2023	286

Per l'analisi del contesto esterno e interno della Città di Moncalieri si rinvia alla Sezione Strategica (SeS) del DUP 2024-2026.

Il PIAO 2023-2025, in questo documento riportato e aggiornato, è stato adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 164 del 3 maggio 2023 e aggiornato nelle sue parti nel corso dell'anno.

1.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al "Catalogo dei processi" allegato e parte integrante del presente Piano (Allegato B.1).

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

Area di rischio	Numero processi
Affari legali e contenzioso	3
Acquisizione e gestione del personale	7
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	18
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	8
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	18
Governo del territorio	7
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	17
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	8
PNRR	5
Altri servizi	11
Incarichi e nomine	1
Gestione dei rifiuti	1
Pianificazione urbanistica	3

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico può essere definito come l'incremento del benessere reale, nelle dimensioni economica, sociale, educativa, assistenziale e ambientale, che si viene a creare presso la collettività (cittadini e tessuto sociale e produttivo e che deriva dal migliore utilizzo da parte dell'Amministrazione delle proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, ecc) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di ridurre o contenere i rischi e i fenomeni corruttivi).

L'Amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue, e consegue, un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni ed interni delle diverse categorie di utenti e stakeholder: per generare Valore Pubblico sui cittadini e sugli utenti l'Amministrazione deve essere efficace ed efficiente, tenuto conto della quantità e qualità delle risorse disponibili. Pertanto il Valore Pubblico fa riferimento sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle scelte e dalle azioni dell'Amministrazione ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione, nella quale il miglioramento viene prodotto.

La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano e deve avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder. Non è sufficiente, infatti, che tutte le unità organizzative dell'ente raggiungano le performance organizzative programmate, rispettando i target ed erogando servizi di qualità e nei tempi stabiliti (output) attraverso il lavoro e il contributo delle persone (input) e, quindi, con un livello buono o eccellente delle performance individuali. Tutto questo è fondamentale per realizzare gli obiettivi strategici e il programma di mandato del Sindaco ma non è sufficiente: il passaggio in più è quello di perseguire e, quindi, programmare e misurare l'aumento del benessere della comunità amministrata (outcome) utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l'ente dispone: il capitale materiale e finanziario ma anche la sua capacità organizzativa e le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati. Il Valore Pubblico è il risultato di un equilibrio tra le sue diverse dimensioni (economica, sociale, ambientale, istituzionale) e deve essere programmato attraverso una strategia definita e monitorato e misurato con indicatori di impatto di medio e lungo termine. La strategia richiede, infine, un'attenzione particolare ai processi amministrativi che possono rappresentare potenziali rischi di erosione del Valore Pubblico per scarsa trasparenza, opacità o fenomeni corruttivi non adeguatamente evidenziati o segnalati.

Il Comune di Moncalieri ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall'Ente ed avente orizzonte triennale. È in tale sede, infatti, che l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato che, con descrizioni evocative, individuano gli ambiti di Valore Pubblico e sono rappresentati come aree strategiche nel DUP 2024-2026, approvato. Come Nota di aggiornamento, dal Consiglio Comunale nella seduta del 21 dicembre 2023 con deliberazione n. 129:

- 01 – Una Città amica dell'ambiente: la svolta green
- 02 – Una Città che lavora
- 03 – Una Città funzionale
- 04 – Una Città sicura
- 05 – Una Città per le Persone
- 06 – Una Città ben amministrata

Partendo da tali ambiti strategici, nel DUP sono definiti gli obiettivi strategici che l'Amministrazione intende perseguire, che concorrono a creare Valore Pubblico. Dagli obiettivi strategici, con sequenza e

coerenza, si sviluppano nel DUP gli obiettivi operativi e, a seguire, gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale, individuati nella sezione 2.2 del PIAO, che realizzano il ciclo della performance.

Di seguito gli obiettivi strategici di DUP raggruppati per area strategica; per ciascuno di essi è definita la dimensione di Valore Pubblico che ciascun obiettivo intende realizzare.

Area strategica :	01 – UNA CITTA' AMICA DELL'AMBIENTE: LA SVOLTA GREEN
Obiettivo strategico:	01.01 – PREVENZIONE E PROTEZIONE IDROGEOLOGICA
	Responsabile Politico: Assessore Angelo FERRERO - Assessore Michele MORABITO
Dimensioni Valore Pubblico:	Ambientale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI - ALTRE AMMINISTRAZIONI
Obiettivo strategico:	01.02 - INTERVENTI PER MITIGARE IL RISCALDAMENTO GLOBALE E LA CRISI CLIMATICA
	Responsabile Politico: Assessora Alessandra BORELLO - Sindaco Paolo MONTAGNA
Dimensioni Valore Pubblico:	Ambientale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE
Obiettivo strategico:	01.03 - INTERVENTI PER CONTENERE L'INQUINAMENTO AMBIENTALE
	Responsabile Politico: Assessora Alessandra BORELLO . Assessore Angelo FERRERO - Assessore Giuseppe MESSINA
Dimensioni Valore Pubblico:	Ambientale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE
Obiettivo strategico:	01.04 - INTERVENTI PER LA CURA DEL VERDE CITTADINO
	Responsabile Politico: Assessora Alessandra BORELLO - Sindaco Paolo MONTAGNA
Dimensioni Valore Pubblico:	Ambientale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - ALTRE AMMINISTRAZIONI – ASSOCIAZIONI
Obiettivo strategico:	01.05 - BENESSERE DEGLI ANIMALI
	Responsabile Politico: Assessora Alessandra BORELLO
Dimensioni Valore Pubblico:	Ambientale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI – ASSOCIAZIONI
Area strategica :	02– UNA CITTA' CHE LAVORA
Obiettivo strategico:	02.01 - DIFESA DEI POSTI DI LAVORO E DEI DIRITTI DEI LAVORATORI
	Responsabile Politico: Assessora Silvia DI CRESCENZO
Dimensioni Valore Pubblico:	Economico – Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE – LAVORATORI

Obiettivo strategico:	02.02 – CREAZIONE DI OCCASIONI LAVORATIVE
	Responsabile Politico: Assessora Silvia DI CRESCENZO
Dimensioni Valore Pubblico:	Economico – Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : IMPRESE - LAVORATORI - SINDACATI – GIOVANI
Obiettivo strategico:	02.03 - FACILITARE L'INSEDIAMENTO E L'ESPANSIONE DELLE AZIENDE
	Responsabile Politico: Assessore Angelo FERRERO
Dimensioni Valore Pubblico:	Economico
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : IMPRESE - LAVORATORI - ALTRE AMMINISTRAZIONI - ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA
Obiettivo strategico:	02.04 - SVILUPPO DELL'AGRICOLTURA CON ORIENTAMENTO ALLA QUALITA', AL BIOLOGICO E ALL'AGRICOLTURA SOCIALE
	Responsabile Politico: Assessore Giuseppe MESSINA
Dimensioni Valore Pubblico:	Economico - Ambientale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE
Obiettivo strategico:	02.05 - SOSTEGNO E SVILUPPO DEL COMMERCIO
	Responsabile Politico: Assessore Angelo FERRERO
Dimensioni Valore Pubblico:	Economico
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI
Obiettivo strategico:	02.06 - SVILUPPO DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DEL TURISMO COME RISORSA ECONOMICA
	Responsabile Politico: Assessora Laura POMPEO
Dimensioni Valore Pubblico:	Economico
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI - ALTRE AMMINISTRAZIONI
Area strategica :	03– UNA CITTA' FUNZIONALE
Obiettivo strategico:	03.01 - INTERVENTI URBANISTICI A TUTELA DEL TERRITORIO
	Responsabile Politico: Sindaco Paolo MONTAGNA - Assessore Giuseppe MESSINA
Dimensioni Valore Pubblico:	Ambientale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - PROFESSIONISTI - ALTRE AMMINISTRAZIONI
Obiettivo strategico:	03.02 - INTERVENTI SULLA VIABILITA' E SUI SISTEMI DEI TRASPORTI
	Responsabile Politico: Assessore Angelo FERRERO
Dimensioni Valore Pubblico:	Ambientale – Economico – Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - ALTRE AMMINISTRAZIONI – ASSOCIAZIONI

Obiettivo strategico:	03.03 - POTENZIARE E RAZIONALIZZARE LA MANUTENZIONE DELLE STRADE, DEI MARCIAPIEDI, DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA E DEL VERDE CITTADINO
	Responsabile Politico: Assessore Angelo FERRERO
Dimensioni Valore Pubblico:	Ambientale – Economico
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI – FAMIGLIE
Obiettivo strategico:	03.04 - INTERVENTI SULLA CONNETTIVITA'
	Responsabile Politico: Assessore Davide GUIDA
Dimensioni Valore Pubblico:	Economico
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - GIOVANI – FAMIGLIE
Obiettivo strategico:	03.05 - RIQUALIFICAZIONE DEI CIMITERI CITTADINI
	Responsabile Politico: Assessore Michele MORABITO
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale – Istituzionale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI
Area strategica :	04– UNA CITTA' SICURA
Obiettivo strategico:	04.01 - MIGLIORAMENTO SICUREZZA
	Responsabile Politico: Sindaco Paolo MONTAGNA - Assessore Angelo FERRERO - Assessore Michele MORABITO
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale – Istituzionale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - ALTRE AMMINISTRAZIONI
Obiettivo strategico:	04.02 - POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'
	Responsabile Politico: Assessora Alessandra BORELLO - Assessora Silvia DI CRESCENZO - Assessora Laura POMPEO
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - ASSOCIAZIONI
Area strategica :	05– UNA CITTA' PER LE PERSONE
Obiettivo strategico:	05.01 - COSTRUIRE E ATTIVARE IL "PATTO PER LA SCUOLA" COME NUOVO SISTEMA DI GOVERNANCE PER LA PROMOZIONE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE SCOLASTICA NEL TERRITORIO
	Responsabile Politico: Assessore Davide GUIDA
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - FAMIGLIE - GIOVANI
Obiettivo strategico:	05.02 - VALORIZZARE I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PAESAGGISTICHE
	Responsabile Politico: Assessora Laura POMPEO - Assessore Angelo FERRERO
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder: CITTADINI - ASSOCIAZIONI - ALTRE AMMINISTRAZIONI

Obiettivo strategico:	05.03 - RILANCIARE LA BIBLIOTECA CIVICA
	Responsabile Politico: Assessora Laura POMPEO
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - ASSOCIAZIONI - GIOVANI – FAMIGLIE
Obiettivo strategico:	05.04 - POTENZIARE SERVIZI ALLA PERSONA
	Responsabile Politico: Assessora Silvia DI CRESCENZO
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - FAMIGLIE - ANZIANI – ASSOCIAZIONI
Obiettivo strategico:	05.05 - APERTURA DELLA NUOVA PISCINA E DEFINIZIONE DELLE MODALITA' DI GESTIONE DELL'IMPIANTO
	Responsabile Politico: Assessore Angelo FERRERO - Assessore Giuseppe MESSINA
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale – Economico
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - FAMIGLIE - GIOVANI – ASSOCIAZIONI
Obiettivo strategico:	05.06 - INTRODUZIONE DI MODALITA' PER LA VALORIZZAZIONE DEI BENI COMUNI
	Responsabile Politico: Assessore Davide GUIDA
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale – Istituzionale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - ASSOCIAZIONI
Obiettivo strategico:	05.07 - APERTURA DI UNA CASA DELLA SOLIDARIETA' PER LE REALTA' SOCIALI DEL TERRITORIO
	Responsabile Politico: Assessora Silvia DI CRESCENZO
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - ASSOCIAZIONI
Obiettivo strategico:	05.08 - TUTELA DELLA SALUTE DEI CITTADINI
	Responsabile Politico: Assessora Silvia DI CRESCENZO
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - FAMIGLIE - ANZIANI – ASSOCIAZIONI
Obiettivo strategico:	05.09 - MONCALIERI CITTA' DEI GIOVANI
	Responsabile Politico: Assessore Davide GUIDA
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : GIOVANI- FAMIGLIE
Obiettivo strategico:	05.10 - MONCALIERI PER LO SPORT
	Responsabile Politico: Assessore Giuseppe MESSINA
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI – ASSOCIAZIONI – FAMIGLIE

Obiettivo strategico:	05.11 - MIGLIORARE I SERVIZI ALLA PRIMA INFANZIA A SUPPORTO DELLE FAMIGLIE
	Responsabile Politico: Assessore Giuseppe MESSINA
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : FAMIGLIE
Obiettivo strategico:	05.12 - ATTIVAZIONE DEL COORDINAMENTO PEDAGOGICO TERRITORIALE (CPT) PER I SERVIZI 0 - 6 ANNI
	Responsabile Politico: Assessore Davide GUIDA - Assessore Giuseppe MESSINA
Dimensioni Valore Pubblico:	Sociale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : FAMIGLIE
Area strategica :	06- UNA CITTA' BEN AMMINISTRATA
Obiettivo strategico:	06.01 - CONSOLIDAMENTO DELL'IDENTITA' PROPRIA DI MONCALIERI
	Responsabile Politico: Sindaco Paolo Montagna
Dimensioni Valore Pubblico:	Istituzionale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE
Obiettivo strategico:	06.02 - INTERVENTI SULLA STRUTTURA COMUNALE
	Responsabile Politico: Sindaco Paolo Montagna
Dimensioni Valore Pubblico:	Istituzionale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - DIPENDENTI - IMPRESE - PROFESSIONISTI
Obiettivo strategico:	06.03 - INFORMATIZZARE E VELOCIZZARE I RAPPORTI CON I CITTADINI
	Responsabile Politico: Assessore Davide GUIDA - Assessore Michele MORABITO
Dimensioni Valore Pubblico:	Istituzionale – Economico
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - ALTRE AMMINISTRAZIONI - PROFESSIONISTI – DIPENDENTI
Obiettivo strategico:	06.04 - POTENZIARE LA COMUNICAZIONE TEMPESTIVA E DIFFUSA TRA L'AMMINISTRAZIONE E I CITTADINI
	Responsabile Politico: Sindaco Paolo Montagna
Dimensioni Valore Pubblico:	Istituzionale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE
Obiettivo strategico:	06.05 - POLITICHE DI BILANCIO
	Responsabile Politico: Sindaco Paolo Montagna
Dimensioni Valore Pubblico:	Istituzionale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - IMPRESE - ASSOCIAZIONI - FORNITORI – CONTRIBUENTI
Obiettivo strategico:	06.06 - GOVERNANCE DI AREA
	Responsabile Politico: Sindaco - Paolo MONTAGNA - Assessore Angelo FERRERO - Assessore Giuseppe MESSINA
Dimensioni Valore Pubblico:	Istituzionale
Anno dal 2020 al 2025	Stakeholder : CITTADINI - ALTRE AMMINISTRAZIONI

Il Dup 2024-2026 è consultabile sul sito istituzionale al seguente link:
[Amministrazione trasparente/Bilanci- Bilancio Preventivo](#)

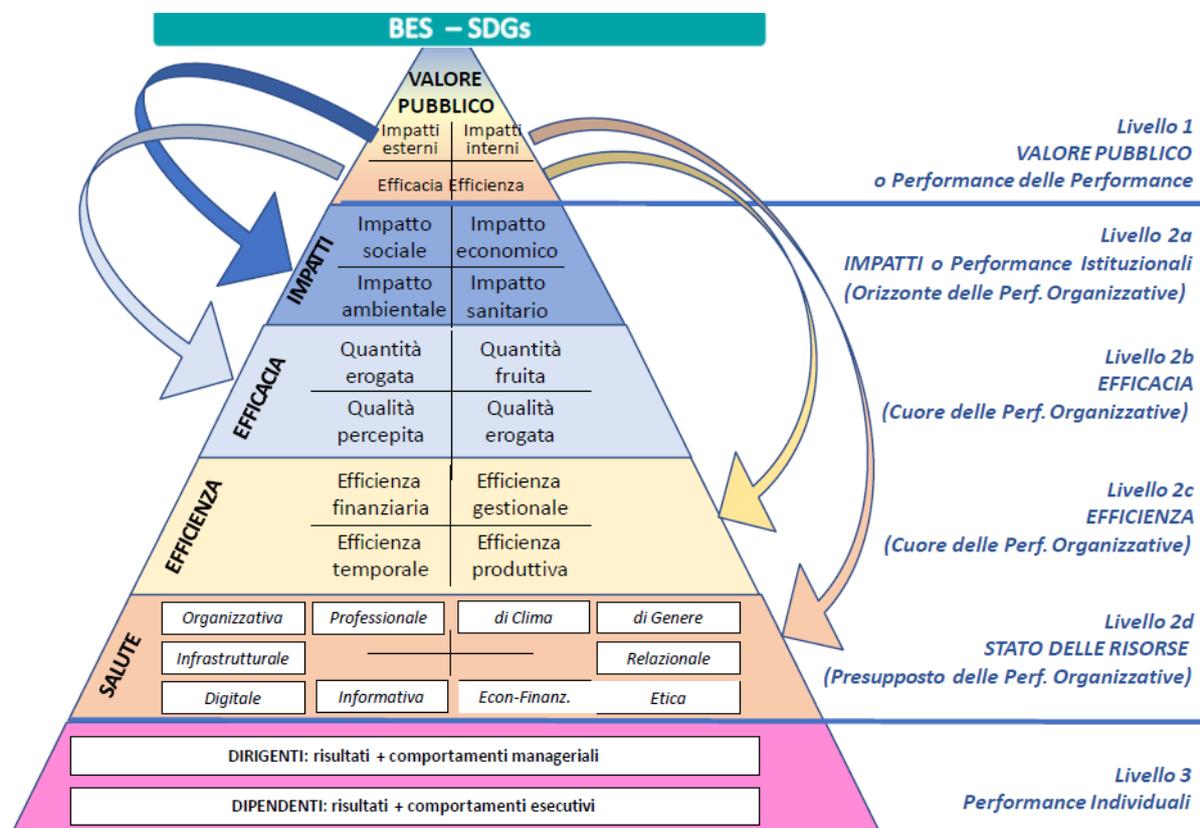
Misurare l’impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l’effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di Valore Pubblico.

Tali indicatori sono espressi negli obiettivi strategici ed operativi del DUP.

Nell’ottica del ciclo della performance sono anche il risultato dell’insieme degli indicatori degli obiettivi di performance che concorrono alla realizzazione del Valore Pubblico.

Infatti il ciclo della performance è lo strumento di programmazione che supporta i processi decisionali, verificando la coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti della creazione di Valore Pubblico.

L’interrelazione tra Valore Pubblico e Performance è rappresentata dalla Piramide del Valore Pubblico, elaborata dal prof. Deidda Gagliardo del Cervap dell’Università di Ferrara.



2.2. Performance

La performance è il contributo che un soggetto (singolo individuo, unità organizzativa, organizzazione nel suo complesso), attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Nell'allegato A Piano degli obiettivi 2024-2026 sono rappresentati gli obiettivi dell'Ente, con i rispettivi indicatori e il relativo personale assegnato.

Secondo il sistema di programmazione e valutazione del Comune di Moncalieri, rappresentato nel regolamento di direzione che si prevede di aggiornare adeguandolo alla nuova concezione di Valore Pubblico, performance individuali e performance organizzative sono rappresentate nel piano degli obiettivi, unitamente agli obiettivi cosiddetti di mantenimento/sviluppo che rappresentano le attività ordinarie svolte dagli uffici. Il Piano degli obiettivi è anche lo strumento con il quale vengono formalmente assegnati gli obiettivi ai dipendenti, funzionali poi alla valutazione individuale degli stessi.

Le risorse finanziarie funzionali al raggiungimento degli obiettivi sono state assegnate ai dirigenti attraverso il PEG finanziario, adottato dalla Giunta Comunale dopo l'approvazione del Bilancio di previsione, con la deliberazione n. 568 del 22 dicembre 2023.

2.2.1 Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

La Legge 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” è stata emanata al fine di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, con il fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Comune di Moncalieri ha attuato nel tempo le seguenti azioni volte al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra:

- Collaborazione con l'associazione “Cerchio degli uomini”, aderendo alla campagna di sensibilizzazione per il contrasto alla violenza alle donne e promuovendo il confronto tra uomini e tra uomini e donne, partendo dalla consapevolezza che nella stragrande maggioranza dei casi la violenza di genere è agita da uomini nei confronti di donne e che il genere è il primo terreno nel quale il potere si manifesta;
- Attivazione presso la Biblioteca civica A. Arduino di un Punto informativo della Rete territoriale contro le discriminazioni, coordinata dal Nodo della Città Metropolitana di Torino parte integrante della Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte, al momento limitato, per carenza di personale, alla esposizione di una bibliografia e di opuscoli che affrontano sia i temi legati al contrasto delle discriminazioni
- Creazione presso il Centro Polifunzionale Pier Giorgio Ferrero di uno sportello dedicato prevalentemente alle donne vittime di violenza ed ai loro figli e figlie, collegato al Centro Antiviolenza “ARCI Valle Susa”, in coordinamento con l'Unione dei Comuni di Moncalieri Trafarello e La Loggia, con la finalità di aggiungere una risorsa in più, qualificata e specifica, a cui le donne possano riferirsi direttamente e con fiducia;
- Adozione della “Nuova carta dei Diritti della Bambina” approvata il 30 settembre 2016 dal Meeting delle Presidenti europee della BPW (International Federation Business Professional Women) tenutosi durante la Conferenza europea di Zurigo, al fine di favorirne la diffusione e la conoscenza nelle scuole, tra i giovani e le Associazioni del territorio e di sviluppare azioni formative verso le famiglie.

Gli obiettivi che si intendono perseguire son i seguenti:

- promuovere iniziative socio-culturali che favoriscano il benessere psico-fisico delle persone nelle varie fasi della vita;
- favorire e sostenere le azioni positive nel rispetto della normativa vigente;
- stimolare la comunicazione e lo scambio di genere per lo sviluppo delle opportunità culturali e sociali delle donne nei diversi ambiti di vita e di lavoro promuovendo specifiche attività formative e culturali;
- realizzare iniziative contro ogni discriminazione sostenendo i soggetti più deboli e garantendo il diritto di cittadinanza di ognuno;
- promuovere e realizzare azioni di pari opportunità nell'educazione e nella formazione, nella cultura e nei comportamenti, nella partecipazione alla vita politica, sociale ed economica, nelle istituzioni, nella vita familiare e professionale per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena parità nel lavoro;
- diffondere la cultura di parità e il principio di non discriminazione, rispetto al superamento delle sei aree indicate nel Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea - Parte seconda “Non discriminazione e cittadinanza nell'unione”, art. 19 – relative a genere, origine etnica e nazionalità, religione e convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

Con deliberazione n. 454 del 22 novembre 2021 la Giunta comunale ha adottato il Piano delle azioni positive 2022-2024, articolato nei seguenti progetti, che proseguiranno nel corso del 2024:

- programmazione di interventi di sensibilizzazione per i ragazzi in età scolare.
- azioni di supporto ai ragazzi in età scolare, in partenariato con le scuole, per sensibilizzare a gestire adeguatamente e arginare fin dai primi approcci alle piattaforme web e social il

linguaggio d'odio e gli atteggiamenti discriminatori fin dagli otto-nove anni di età, in quanto titolari di un proprio cellulare personale e/o di tablet;

- programmazione di interventi di sensibilizzazione e formazione per contrastare la violenza di genere, anche attingendo alla professionalità maturata all'interno dell'Ente dalle colleghe del Nucleo Antiviolenza della Polizia Municipale;
- programmazione di un ciclo di conferenze tematiche su Pari Opportunità e lotta alle discriminazioni, con il coinvolgimento di professionisti in pensione del diritto, dei servizi sanitari e dell'area psicanalitica;
- progetti da realizzare in collaborazione con le Associazioni di donne.
- progetti volti a denunciare e combattere le violenze contro le donne compreso il fenomeno del femminicidio in collegamento alla ricorrenza del 25 novembre "Giornata Mondiale contro la Violenza sulle Donne" e del 8 marzo "Giornata internazionale della donna".

2.2.2 Obiettivi per favorire l'inclusione sociale e l'accesso delle persone con disabilità

Come previsto dal Decreto-legge 80 del 2021, art. 6 lettera f, gli Enti individuano nell'ambito del PIAO le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità e gli obiettivi di performance finalizzati all'inclusione e all'accessibilità delle persone con disabilità.

In coerenza con le previsioni del Decreto Legislativo 222 del 2023, in fase di predisposizione del PIAO l'Ente pubblica sul proprio Sito istituzionale le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità e gli obiettivi di performance finalizzati all'inclusione e all'accessibilità delle persone con disabilità ed invia alle Associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al RUNTS che abbiano una presenza significativa sul territorio una comunicazione volta a sollecitare la formulazione di proposte che il Dirigente Responsabile dell'Inclusione sociale ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto-legge 80 del 2021. Il Dirigente provvede al coordinamento dell'elaborazione di obiettivi di performance volti ad assicurare l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità.

Prima dell'approvazione del PIAO, gli obiettivi che hanno impatto sull'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità sono pubblicati e viene sollecitata con una comunicazione scritta la produzione di osservazioni e proposte da parte delle Associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al RUNTS che abbiano una presenza significativa sul territorio. Tali osservazioni sono rilevate ed elaborate dal Dirigente Responsabile dell'Inclusione sociale che elabora una relazione contenente una valutazione dell'opportunità ed effettiva possibilità di adottare le proposte ricevute. L'Amministrazione tiene conto della relazione nella elaborazione della versione finale del PIAO. Qualora l'Amministrazione lo ritenga opportuno, anche su proposta del Dirigente Responsabile dell'Inclusione sociale, l'Ente può attivare tavoli di partecipazione in presenza o in via telematica con i rappresentanti delle Associazioni al fine di approfondire le tematiche e dare maggiore spazio alla partecipazione.

In considerazione della data di entrata in vigore del Decreto Legislativo 222 del 2023, che risulta non compatibile con il ciclo di programmazione 2024-26, tale previsione trova piena attuazione a partire dal 2025.

2.3 Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Questa sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del valore pubblico.

La prevenzione della corruzione, come sostenuto da ANAC nel PNA 2022, è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ente: "Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico".

2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza

Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza sono programmati dall'organo di indirizzo dell'amministrazione alla luce delle peculiarità dell'ente e degli esiti dell'attività di monitoraggio sul Piano degli anni precedenti, e sono di seguito riportati:

Promozione di maggiori livelli di trasparenza	La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. In questo ambito rientra l'organizzazione della "Giornata della trasparenza", la cui prima edizione si è tenuta nel dicembre 2021, che diventa l'occasione nella quale l'amministrazione riporta gli esiti dei percorsi di promozione della cultura della legalità che porta avanti durante l'anno. Questo obiettivo si realizza anche attraverso il miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno.
Digitalizzazione e informatizzazione dei processi e dei rapporti con il cittadino	La digitalizzazione, intesa come automatizzazione delle istanze e delle attività dell'ente, in un'ottica di revisione dei processi, oltre ad incrementare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e a semplificare il rapporto con il cittadino, consente anche di ridurre e monitorare i rischi di un comportamento corruttivo.
Massimizzare l'utilizzo delle risorse per perseguire gli obiettivi posti con il PNRR	Al fine di massimizzare l'effetto delle risorse ottenute dal PNRR, relativamente ai bandi cui il comune ha partecipato, è necessario presidiare i processi alla base della gestione dei fondi per garantire la massima trasparenza e legalità.

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

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

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Moncalieri è la dr.ssa Stefania Truscia, Segretario Generale, designata con decreto del Sindaco n. 60 del 4 novembre 2019. Il sostituto del RPCT per assenze temporanee è individuato nel Vice Segretario Generale, ad oggi la dirigente Dr.ssa Elena Ughetto, nominata con decreto del Sindaco n. 62 del 17 dicembre 2020. In caso di vacatio del ruolo di RPCT, il Vice Segretario riveste temporaneamente la posizione, nelle more della individuazione del Segretario Generale al quale sarà conferito incarico formale.

Nel Comune di Moncalieri al Segretario Generale sono attribuite anche funzioni dirigenziali e nello specifico è assegnata la responsabilità dei Servizi di direzione, costituiti da Segreteria Generale, Servizio Personale e Servizio Organizzazione - trasversali all'ente e di supporto alle attività amministrative. Il Segretario Generale, in quanto dirigente del servizio personale, è anche titolare dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Per questa Amministrazione comunale la gestione del servizio personale è di carattere strategico e richiede l'attribuzione della responsabilità dello stesso al Segretario Generale, in quanto unica figura alla quale sono attribuite funzioni direttive generali a livello di ente nel suo complesso.

Al fine di prevenire possibili ipotesi di conflitto di interessi in capo allo stesso, si ritiene di disporre le seguenti misure organizzative:

- nell'ambito dello svolgimento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, gli atti riferibili ai servizi prima indicati sono oggetto di controllo da parte dei componenti dell'organo di controllo interno diversi dal Segretario Generale;
- il Segretario Generale ha delegato alcune funzioni dirigenziali al Titolare di Posizione Organizzativa Direttore del servizio;
- la fase di analisi e trattamento del rischio corruttivo dei processi in capo al Segretario generale sono oggetto di validazione da parte del Vice Segretario.

Nel comune di Moncalieri il Segretario Generale, RPCT, è anche Presidente del Nucleo di Valutazione.

Il Segretario Generale è stato anche nominato, con decreto sindacale n. 57 del 28 dicembre 2022, gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. del 25/09/2015.

Al RPCT sono riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. Nell'Ente non è stato possibile costituire un ufficio dedicato, ma è stata individuata quale struttura di supporto il Servizio Organizzazione programmazione e controllo, che si occupa dei processi trasversali ed interloquisce con l'intera struttura. Per quanto concerne le competenze in materia di "accesso civico" attribuite dal d.lgs. 97/2016 al RPCT, lo stesso è supportato dal Servizio di Segreteria Generale ed ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico e si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013).

I compiti del RPCT sono i seguenti:

in materia di prevenzione della corruzione:

- elaborare e verificare l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione, contenute nella presente sezione del PIAO;
- comunicare a tutti i destinatari le misure di prevenzione del rischio contenute nella sezione del PIAO e vigilare sulla loro attuazione;
- segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare;

in materia di trasparenza:

- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;
- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;
- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;

in materia di whistleblowing:

- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;
- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;

in materia di inconfiribilità e incompatibilità:

- intervenire, anche con potere sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;
- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.

in materia di AUSA:

- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati.

Le responsabilità del RPCT sono le seguenti:

- ai sensi dell'art.1 comma 8 della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";
- ai sensi dell'art.1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione;
- ai sensi dell'art.1, comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano ". La responsabilità é esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.

I dirigenti, invece, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il Responsabile dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del piano anticorruzione.

Il responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)

Per il Comune di Moncalieri il responsabile individuato è il dr. Roberto Biancato, già dirigente del Settore Appalti, contratti e patrimonio, responsabile per la stazione appaltante Comune e per la Centrale Unica di Committenza dei comuni di Moncalieri Trofarello La Loggia, transitato in mobilità presso altro ente ma in comando parziale sino al 31/03/2024. L'Amministrazione provvederà allo scadere del comando prima indicato ad individuare un altro responsabile.

Il RASA cura l'inserimento e aggiornamento della PCP/BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.

La Giunta Comunale

E' l'organo di indirizzo politico che deve valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione, oltre che assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni e,

infine, promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, la Giunta Comunale ha responsabilità per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma.

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative

I dirigenti, che sono nominati Referenti per la gestione del rischio corruttivo e come tali fungono da interlocutori stabili del RPCT nelle rispettive unità organizzative, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo, devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione;
- adottare le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt.16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- svolgere attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n.165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L.n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.).

I dipendenti

I dipendenti partecipano attivamente al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione delle stesse. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.. La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dalla sezione del PIAO costituisce illecito disciplinare.

I collaboratori esterni

Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.

Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione, segnalando le situazioni di illecito.

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

Il Consiglio Comunale

E' l'organo di indirizzo politico cui compete la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale.

Nell'ambito del Consiglio Comunale è istituita, tra le altre, la VII Commissione consiliare permanente, con delega a Istruzione, Giovani, Legalità, Sistemi informativi e innovazione tecnologica e Rapporti con il Consiglio comunale, sul cui tavolo sono condivisi i tempi relativi a anticorruzione e legalità e con la quale è in corso un percorso di coinvolgimento degli stakeholders del territorio su questi temi.

Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di valutazione, nel Comune di Moncalieri presieduto dal Segretario Generale, deve offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo; deve favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Inoltre svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013) e verifica la corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.

Il Collegio dei Revisori dei conti

Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.

Gli stakeholder

Il confronto con gli stakeholder assume un particolare rilievo nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in quanto può consentire di superare l'autoreferenzialità nella valutazione dell'idoneità della strategia di prevenzione della corruzione elaborata e nel contempo rafforzare e migliorare i sistemi di gestione del rischio corruttivo adottati dall'amministrazione.

Il RPCT, con l'Amministrazione, ha attivato forme di consultazione, attraverso la partecipazione a tavoli tematici con i principali attori del territorio, al fine di raccogliere importanti contributi.

Si dà che il procedimento in questione è in corso.

2.3.3 Analisi del contesto esterno e interno. La mappatura dei processi

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. Il contesto esterno restituisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione opera, mentre il contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

Relativamente al contesto esterno, con riferimento al contesto fisico, sociale ed economico del territorio, si rimanda all'analisi effettuata nella nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024-2026, adottato il 21 dicembre 2023 dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 129.

Ad integrazione delle informazioni riportate in merito alle caratteristiche strutturali e congiunturali in cui opera l'amministrazione, si riporta uno stralcio della relazione del Ministro dell'Interno al parlamento relativa all'attività svolta e ai risultati conseguiti nel secondo semestre 2022 dalla Direzione Investigativa Antimafia:

“La perdurante, delicata fase economico e sociale, conseguente alla emergenza pandemica che negli ultimi anni ha riguardato l'intero territorio nazionale, ha determinato anche in Piemonte una certa vulnerabilità sociale e finanziaria. Le ingenti iniezioni di denaro destinate all'Italia dall'Europa, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza varato dal Governo nazionale, potrebbero costituire un singolare fattore d'attrazione per le organizzazioni criminali operanti in Piemonte e Valle d'Aosta, regioni caratterizzate anche dalla presenza di organizzazioni criminali strutturate, prime fra tutte la 'ndrangheta... Il semestre in esame non ha documentato significative inversioni di rotta circa l'assetto del variegato contesto criminale della Regione. Dall'attenta lettura dei segnali emersi dall'analisi del macro-fenomeno mafioso negli anni, come già detto, si deve ritenere che la 'ndrangheta, più delle altre consorterie criminali mafiose autoctone, si sia insinuata nel tessuto socio-economico radicandosi e intessendo sempre più consolidati rapporti con la sfera produttivo-economica, nonché preoccupanti sinergie con cellule organizzate di altre matrici criminali. Le attività investigative eseguite negli ultimi anni indicano, in sintesi, che la 'ndrangheta nei territori del Piemonte e della Valle d'Aosta, oltre a esprimere locali e 'ndrine distaccate, strettamente collegati alla Calabria ma dotati d'autonomia operativa, è attiva in più ambiti criminali, con interessi diretti nel traffico di stupefacenti, nelle estorsioni, nell'usura e nel compimento di articolate truffe. Nei settori “apparentemente” leciti, la 'ndrangheta, mediante operazioni di riciclaggio di ingenti capitali, è attiva nel campo dell'edilizia sia pubblica che privata, con particolare interesse alla partecipazione, occulta, nelle grandi opere. Seppur negli ultimi anni seriamente colpita con numerosi arresti e condanne, continua a mantenere inalterato il potere dimostrando grande dinamismo e assoluta capacità di rigenerarsi, permettendo l'affermazione di “leader” nelle nuove generazioni e attuando, talvolta, un modus operandi silente che le consente di penetrare nella realtà socio-economica regionale senza destare particolari attenzioni. Le indagini eseguite nei confronti di formazioni 'ndranghetiste operanti in Piemonte e Valle d'Aosta hanno documentato, infatti, la tra esponenti della criminalità calabrese e rappresentanti dell'imprenditoria locale, nonché il tentativo di coinvolgere rappresentanti delle Amministrazioni locali.

Nella città di Torino, come nella provincia, le attività di polizia giudiziaria svolte e gli importanti esiti giudiziari a queste connesse hanno permesso di individuare l'operatività di più locali di 'ndrangheta...Le principali operazioni che hanno riguardato la 'ndrangheta in Piemonte e Valle d'Aosta: Crimine, Minotauro, Colpo Di Coda, Esilio, San Giorgio, Helving, San Michele, Big Bang, Bardo, Panamera, Cerbero, Carminius - Fenice e, per ultimo, Platinum Dia nei confronti delle strutture di 'ndrangheta operanti nel territorio della provincia di Torino; Albachiarà, Federico Barbarossa e Altan nei confronti delle strutture di 'ndrangheta operanti nell'astigiano, basso Piemonte e “provincia Granda”; Altopiemonte nei confronti delle strutture locali di 'ndrangheta del cd. alto Piemonte e Geenna nei confronti del locale di Aosta. Per quanto riguarda l'area metropolitana, nel Comune di Carmagnola opera un'articolazione di 'ndrangheta riconducibile alle famiglie ARONE, DEFINA e SERRATORE, collegata alla cosca BONAVOTA. Ad Ivrea, un recente provvedimento cautelare emesso dal Tribunale di Torino nei confronti di esponenti della cosca ALVARO di Sinopoli (RC) ha individuato il locale di Ivrea. In provincia, figura il locale di Cuorgnè emanazione dei locali

di Grotteria/RC (specificamente della famiglia BRUZZESE), di Mammola (RC) (i CALLÀ), di Gioiosa Jonica (RC) (con particolare riferimento al gruppo URSINO-SCALI) e di Condofuri (RC) (CASILE-RODÀ); il locale di Platì a Volpiano attivato dai BARBARO e da alcuni affiliati al cartello TRIMBOLIMARANDOAGRESTA di Platì (RC) e il locale di Rivoli, espressione delle consorzierie di Cirella di Platì (RC) e della 'ndrina ROMEO di San Luca (RC). Si segnalano anche il locale di Gioiosa Jonica a San Giusto Canavese istituito dagli SPAGNOLO-VARACALLI di Ciminà e Cirella di Platì (RC), con elementi delle cosche URSINO-SCALI di Gioiosa Ionica (RC) e RASO-ALBANESE di San Giorgio Morgeto (RC); il locale di Cassari di Nardodipace a Chivasso costituito dai GIOFFRÈSANTAITI e dai SERRAINO di Reggio Calabria e Cardeto (RC), dai PESCE-BELLOCCO di Rosarno (RC) e dai TASSONE di Cassari di Nardodipace (VV); il locale di Gioiosa Jonica a Moncalieri istituito dagli URSINO di Gioiosa Ionica (RC), unitamente ad alcuni affiliati agli URSINOSCALI di Gioiosa Ionica (RC) e agli AQUINO-COLUCCIO di Marina di Gioiosa Ionica (RC). Infine, risultano attivi il locale di Giaveno (TO) impiantato dai BELLOCCO-PISANO del locale di Rosarno (RC) e da esponenti della famiglia palermitana MAGNIS, il locale di San Mauro Torinese a capo del quale vi è la 'ndrina CREA, riconducibile al sodalizio CREA-SIMONETTI originario di Stilo (RC). Le altre organizzazioni mafiose di origine siciliana, che dagli anni '90 hanno apparentemente ceduto il passo alle organizzazioni di matrice 'ndranghetista, sembrano rimanere in posizione più defilata sebbene non sia da escludere l'esistenza di patti tra organizzazioni per il conseguimento di interessi criminali comuni. In relazione alle formazioni criminali di matrice camorristica, si conferma la presenza di soggetti che sono espressione diretta o rappresentano contiguità con i clan di matrice campana. In alcuni casi sono stati riscontrati rapporti e collegamenti tra questi ed esponenti della 'ndrangheta operante in Piemonte. Per quanto riguarda la criminalità pugliese non sarebbero emersi, allo stato, elementi significativi circa una presenza strutturata nel territorio della regione.

Sul fronte della criminalità straniera, è confermata la presenza di gruppi criminali albanesi sempre più attivi nel settore del narcotraffico i quali hanno documentato ottimi rapporti anche con la criminalità organizzata calabrese soprattutto nel traffico internazionale di cocaina dal Sud America. Le compagini criminali albanesi infatti, tradizionalmente dedicate al traffico di marijuana attraverso la cd. "rotta balcanica", reinvestono i proventi anche nel traffico di cocaina che importano nel territorio nazionale via terra, sfruttando le principali rotte di distribuzione europee e potendo contare su soggetti all'uopo stanziali nel nord Europa in prossimità dei principali porti mercantili (Anversa, Rotterdam e Amburgo) ove, nel tempo, sono riusciti ad infiltrarsi. La criminalità maghrebina è da tempo dedita principalmente al traffico e allo spaccio di stupefacenti, in prevalenza hashish ed ecstasy, confermando la tendenza ad una maggiore integrazione con la criminalità organizzata italiana. Le associazioni di matrice nigeriana ripropongono le caratteristiche delle analoghe realtà criminali nate nella madrepatria, definite cult, che agiscono in modo simile alle mafie italiane, utilizzando stretti legami tra gli associati, metodo intimidatorio, segretezza, omertà, e assoggettamento interno ed esterno, anche mediante l'uso della violenza, la presenza di riti di affiliazione con annesse sanzioni degli adepti in caso di trasgressione delle regole sociali e l'autofinanziamento. Si occupano prevalentemente di traffico di stupefacenti, sfruttamento della prostituzione e truffe a mezzo informatico. La forza criminale di dette consorzierie viene scarsamente avvertita dalla popolazione residente perché, di norma, gli atteggiamenti prevaricatori e violenti vengono posti in essere nei confronti di connazionali i quali peraltro difficilmente, per timore di ulteriori ritorsioni, denunciano i torti e i soprusi subiti. La criminalità romena, come già segnalato nelle precedenti relazioni semestrali, si manifesta nel territorio sotto due distinte forme. Gruppi poco strutturati i cui aderenti si occupano, di norma, dei reati predatori in genere dando vita a sacche di microcriminalità che ampliano il senso di insicurezza nella popolazione e sodalizi più complessi ed articolati che, nel tempo, hanno documentato vere e proprie caratteristiche strutturali, simili alle organizzazioni mafiose autoctone, come nel caso della "Brigada". La criminalità cinese presente in Piemonte è dedita principalmente ad attività criminali connesse con la lucrosa gestione dei centri massaggi, quale tradizionale attività di copertura per mascherare con lo schermo lecito dei centri benessere l'attività di prostituzione che viene svolta all'interno. La contraffazione dei marchi e il favoreggiamento dell'immigrazione costituiscono gli ulteriori campi d'intervento dei gruppi criminali cinesi; proprio l'ingresso irregolare nel territorio costituisce l'usuale bacino dal quale trarre forza lavoro a costo irrisorio, per alimentare il mercato dello sfruttamento lavorativo e sessuale di connazionali."

L'ambito di vulnerabilità principale delle amministrazioni pubbliche è, come noto, quello attinente all'esercizio delle funzioni di stazioni appaltanti, ma occorre prestare la dovuta attenzione anche ad un altro ambito di vulnerabilità assai rilevante: quello del rilascio delle autorizzazioni, in particolare quelle in campo ambientale.

Esiste una zona grigia molto ampia in tutti i settori dell'economia e della società che è quella che consente alle organizzazioni criminali di infiltrarsi: un ruolo fondamentale nel contrasto all'infiltrazione viene assunto dalla responsabilità individuale delle persone e da quella collettiva delle organizzazioni, che devono essere in grado di difendersi e rappresentare un argine chiaro a coloro che vogliono fare affari in modo illegale. Sono dunque da monitorare i fattori di contesto che possono favorire la penetrazione di gruppi mafiosi, individuando in particolare elementi di rischio e vulnerabilità presenti nella struttura economica e politica della società locale.

Dopo aver delineato il contesto esterno occorre tentare di individuare le modalità con le quali lo stesso può entrare in contatto e anche inquinare l'attività amministrativa.

Innanzitutto occorre individuare i destinatari effettivi dell'azione amministrativa pubblica, che sono portatori di propri "interessi" che interagiscono con gli interessi primari dell'amministrazione o del singolo ufficio; tale interazione non è mai "neutra" dal punto di vista del rischio di corruzione. Gli operatori del sistema amministrativo hanno il compito di promuovere esclusivamente gli interessi primari dell'ente, perseguendo la correttezza e l'imparzialità dell'azione amministrativa, indipendentemente dalle aspettative dell'interlocutore e dalla rilevanza dello stesso.

Occorre, pertanto, valutare la presenza e l'intensità del conflitto di interessi che esiste tra il destinatario dell'azione amministrativa, portatore di interessi particolari e l'agente pubblico, che è il principale portatore di interessi collettivi, studiando come il contesto sociale e culturale di riferimento abilita o disabilita il rischio che i primi prevalgano sul secondo, quando le aspettative dei destinatari debordano i confini del lecito, portandoli a cercare di forzare il sistema per renderlo più flessibile e manipolabile a proprio vantaggio, magari alleandosi con gli agenti.

A questo proposito il RPCT e l'Amministrazione hanno avviato nel 2022 un confronto con gli Stakeholders – individuati tra le istituzioni, il mondo economico-imprenditoriale e quello associativo sociale-culturale – affinché possano essere evidenziati i possibili conflitti di interesse ed essere attivate, grazie a collaborazioni e protocolli, misure condivise per monitorare e promuovere il rispetto della legalità.

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

La mappatura dei processi è riportata nell'allegato B.1.

Seguendo le indicazioni di ANAC, nel 2023 si è effettuata una revisione ed integrazione dei processi interessati dagli obiettivi del PNRR, nei quali si concentrano risorse finanziarie ingenti.

I processi sono aggregati nelle cosiddette aree di rischio, che si caratterizzano per:

- ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (autorizzazioni e concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale, ecc)
- notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie (contratti pubblici, erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi ecc e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere)
- essere risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi.

Le aree di rischio prioritarie, come individuate nei PNA 2019 e 2022, alla base della mappatura effettuata dall'ente, sono le seguenti:

Gestione fondi PNRR e fondi strutturali

Processi collegati a obiettivi di performance

Processi con esposizione a rischi corruttivi significativi

Procedure relative ad aree a rischio specifico per singolo ente

1. Acquisizione e gestione del personale;
2. Affari legali e contenzioso;
3. Contratti pubblici;
4. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. Gestione dei rifiuti;
6. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. Governo del territorio;
8. Incarichi e nomine;
9. Pianificazione urbanistica;
10. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato;
12. Altri servizi (con riferimento ai processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA)
13. PNRR (con riferimento precipuamente ai processi propri della gestione del Piano per la ripresa e resilienza).

I processi mappati sono collegati alla performance nella misura in cui sottostanno alla realizzazione di uno specifico obiettivo.

L'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 è focalizzato sull'area dei contratti pubblici, in considerazione della nuova disciplina dettata dal D. Lgs. 32 marzo 2023, n. 36, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC.

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs, 36/2023 il 1° luglio 2023, si è determinata la seguente situazione:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Il D. Lgs, 36/2023 ha introdotto ulteriori elementi di novità:

- le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici (artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023), la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure;
- le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023.

La digitalizzazione consente, da un lato, di assicurare efficacia, efficienza e rispetto delle regole e, dall'altro, costituisce misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.

Qualificazione e digitalizzazione costituiscono, quindi, pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di maladministration, mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure.

Si richiamano in questa sede i contenuti della delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 PNA Aggiornamento 2023, relativamente alle criticità che si possono presentare nelle varie fattispecie di contrattualizzazione degli appalti e le possibili misure di prevenzione del rischio. E' in corso l'analisi delle misure da applicare anche in relazione alle strutture da deputare alle verifiche e alla costruzione degli indicatori di anomalia suggeriti, che sarà oggetto di successivo aggiornamento della sezione. Il nuovo codice dei contratti adottato con D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, induce inoltre ad una revisione del regolamento dei contratti, che preveda un nuovo ruolo di supporto e supervisione del servizio gare e appalti, che non riveste più la qualifica di Centrale Unica di Committenza.

In ambito comunale, si segnala che nel corso dell'anno 2021 sono state rese note due indagini giudiziarie che hanno coinvolto, rispettivamente, due dipendenti comunali per distinti fatti di corruzione non attinenti specificatamente ad attività istituzionali di questo Ente e per uno di questi dipendenti è stato emesso un provvedimento giurisdizionale di condanna non definitivo.

Nel febbraio 2022, è stata avviata un'indagine giudiziaria per fatti di corruzione che ha coinvolto a vario titolo diversi soggetti tra cui alcuni dipendenti di questo Ente e di altri Comuni. Si precisa che, con riferimento a questa ultima vicenda giudiziaria, per uno di questi dipendenti è stato emesso un provvedimento giurisdizionale di condanna non definitivo ed è stata irrogata, a conclusione del relativo procedimento disciplinare, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, ancorché lo stesso si sia nel frattempo dimesso. Per gli altri dipendenti coinvolti nella medesima vicenda giudiziaria è stata convalidata la richiesta di archiviazione del reato contestato e si è conseguentemente concluso il relativo procedimento disciplinare senza applicazione di sanzioni.

L'Ente ha adottato sin da subito le azioni ed i provvedimenti di competenza individuati dalla normativa vigente e dal PTPCT, in tutti i casi in cui si sono verificati i relativi presupposti. I processi afferenti le aree di rischio riconducibili al personale coinvolto nelle vicende giudiziarie prima indicate sono stati oggetto di analisi e revisione unitamente alle relative misure di prevenzione del rischio corruzione ed all'adozione di misure organizzative finalizzate ad arginare ogni possibile distorsione dell'azione amministrativa. Peraltro, si dà atto che i suddetti processi sono oggetto di una costante attività di monitoraggio e di attenzione.

2.3.4 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT. Il Comune di Moncalieri, in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio. Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

- 1. Identificazione** degli eventi rischiosi operata a livello di processo. Gli stessi sono indicati nella colonna G dell'allegato B.1 citato.
- 2. Analisi del rischio** attraverso l'analisi dei fattori abilitanti la corruzione, cioè i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.
- 3. Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo, secondo l'approccio qualitativo, secondo il quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri.

L'esito dell'attività sopra descritta si riporta nell'allegato B.2 – Analisi dei rischi – nella quale è stata espressa la misurazione di ciascun indicatore di rischio, applicando la scala ordinale suggerita dal PNA (basso, medio, alto).

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra i diversi settori in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio			% Settore con > Rischio Alto	%Settore con > Rischio A su totale dei processi
	Rischio BASSO	Rischio MEDIO	Rischio ALTO		
Ambiente e sostenibilità Protezione civile	2		2	3,57%	50,00%
Appalti contratti e Patrimonio	1	4	11	19,64%	68,75%
Gestione infrastrutture			6	10,71%	100,00%
PNRR			5	8,93%	100,00%
Polizia locale	2	2	5	8,93%	55,56%
Risorse finanziarie	4		1	1,79%	20,00%
Servizi alla persona e Innovazione della città	8	2	9	16,07%	47,37%
Servizi di comunità e promozione della Città	4	3		0,00%	0,00%
Servizi di direzione	10	6	3	5,36%	15,79%
Sviluppo e Gestione del territorio			10	17,86%	100,00%
Tutti i servizi	3		4	7,14%	57,14%
Totale complessivo: 107	34	17	56		

Si rimanda all'Allegato C del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.5 Le misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generalisti" o "specifiche":

- le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo;

- le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Si riporta di seguito la programmazione delle **misure generali** di prevenzione della corruzione e trasparenza, come indicate dal PNA.

Accesso civico semplice, generalizzato e documentale

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge.	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute

Codice di comportamento

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Il Codice di comportamento è stato aggiornato con deliberazione della GC n. 404 del 13.10.2022	RPCT	Verifica dell'adeguatezza del Codice di comportamento rispetto al D.P.R. 81/2023 ed eventualmente procedere all'aggiornamento
Formazione del personale in materia di Codice di comportamento	RPCT	Almeno il 70% del personale (esclusi Dirigenti e EQ già formate nel 2023)
Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Dirigenti	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente

Gestione del conflitto di interessi

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Chiara definizione e formazione in materia	RPCT	Almeno il 100% dei Dirigenti e EQ
Segnalazione tempestiva da parte dei dirigenti e dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	RPCT e Dirigenti responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N Controlli/ N. Dipendenti

Rotazione del personale

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
<p>Rotazione ordinaria Pur intendendo assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata, adeguando il proprio ordinamento alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater), del d.lgs. 165/2001, nell'ente il numero di posizioni dirigenziali e di responsabilità e la necessità di non inficiare la professionalità del Dirigente/Responsabile di procedimento preposto, non consentono di programmare una rotazione sistematica dei Dirigenti/Responsabili di servizio. Tuttavia l'avvicendamento del personale sulle posizioni dirigenziali ha permesso nel corso degli anni di attuare una rotazione parziale degli incarichi, seppur non programmata.</p>	<p>RPCT Dirigenti</p>	<p>N. posizioni ruotate</p> <p>Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti</p>
<p>Rotazione straordinaria E' previsto quanto stabilito dal d.lgs. n.165/2001, art.16, comma 1, lettera l-quater, secondo cui "i dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". L'ANAC ha adottato la delibera 215 del 26 marzo 2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001», che ha specificato che si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale, utile a garantire che nell'area in cui si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. L'istituto della rotazione straordinaria trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione, ovvero dipendenti, dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato o con contratti a tempo determinato. Per quanto concerne l'ambito oggettivo di applicazione, l'ANAC ritiene, rivedendo la posizione precedentemente assunta (PNA 2016 e Aggiornamento 2018 al PNA), che l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001. Per i reati previsti da questi articoli del codice penale è da ritenersi quindi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la</p>	<p>RPCT e Dirigenti</p>	<p>N. rotazioni</p>

<p>condotta “corruptiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L’adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a..</p> <p>Relativamente alle tempistiche da rispettare nell’eventuale adozione del provvedimento di rotazione straordinaria, l’ente deve tenere conto del fatto che la misura deve essere applicata non appena viene a conoscenza dell’avvio del procedimento penale. L’avvio del procedimento di rotazione richiede da parte dell’amministrazione l’acquisizione di sufficienti informazioni utili a valutare l’effettiva gravità del fatto attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente. Proprio per questo motivo, così come richiesto dall’ANAC, è prevista l’introduzione nel Codice di Comportamento, il dovere per i dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all’amministrazione l’avvio di tali procedimenti.</p> <p>Attraverso il provvedimento di rotazione straordinaria, che deve essere adeguatamente motivato, l’ente stabilisce che con la condotta corruptiva si può pregiudicare l’immagine e l’imparzialità dell’amministrazione e viene quindi di conseguenza individuato il diverso ufficio al quale il dipendente deve essere trasferito; è prevista la possibilità di attribuire un diverso incarico nella stessa sede dell’amministrazione o un trasferimento di sede. L’ANAC specifica inoltre che in caso di obiettiva impossibilità nell’attuare il trasferimento, il dipendente deve essere posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.</p> <p>Secondo quanto previsto nella menzionata delibera 215/2019, sono riportate nel presente piano alcune indicazioni operative e procedurali che possano consentire la migliore applicazione di tale istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei casi di provvedimento obbligatorio occorre motivare in primo luogo l’an della decisione e in secondo luogo la scelta dell’ufficio cui il dipendente viene destinato; - nei casi di rotazione facoltativa, il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono alla rotazione anche con riferimento alle esigenze di tutela dell’immagine di imparzialità dell’Ente; - l’adozione del provvedimento di trasferimento deve essere preceduta dalla comunicazione preventiva dell’avvio di tale procedimento all’interessato concedendo allo stesso un congruo termine, comunque non inferiore a dieci giorni lavorativi, per essere sentito e per presentare difese e memorie scritte; - il provvedimento deve recare l’informazione circa la possibilità di impugnazione dello stesso; - la misura del trasferimento deve recare il termine entro il quale perde efficacia. Tale termine, che non può in ogni caso essere superiore a due anni, è stabilito 		
--	--	--

<p>nel provvedimento stesso valutando caso per caso e motivando adeguatamente la durata della misura.</p> <p>In caso di successivo rinvio a giudizio, per lo stesso fatto trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge 97/2001.</p> <p>I provvedimenti motivati di rotazione straordinaria dei dirigenti sono disposti, su proposta del RPCT, dal Sindaco per i Dirigenti e dai Dirigenti per i responsabili di servizio/procedimento. Qualora la rotazione straordinaria riguardi il Segretario, il soggetto competente è il Sindaco.</p>		
--	--	--

Formazione

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
<p>Realizzazione di corsi di formazione su due livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale); - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. 	RPCT	<p>N. corsi</p> <p>N. dipendenti formati</p> <p>Formazione on line di base a tutti i neoassunti</p>

Conferimento e autorizzazioni incarichi

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
<p>L'Ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del D.Lgs. 39/2013, dell'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001, dell'art. 60 del DPR 3/1957 e del Codice di Comportamento Comunale.</p> <p>L'Ente ha intrapreso adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse, tra queste:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attestazione nel corpo del provvedimento autorizzatorio, concessorio e nelle determinazioni inerenti la scelta del contraente da parte del Responsabile del procedimento e del Dirigente responsabile circa l'assenza di conflitto d'interessi ex art. 6-bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla Legge 190/2012. La misura intende prevenire ed evitare il conflitto di interessi. - In materia di assunzioni di personale, è obbligatoria l'attestazione nel corpo del provvedimento di approvazione della graduatoria e in quello di assunzione, da parte del Responsabile del procedimento, dei Componenti della commissione di concorsi e del Dirigente responsabile circa l'assenza di conflitto d'interessi ex art. 6-bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla Legge 190/2012. 	RPCT Dirigenti	<p>N. richieste/N. Dipendenti</p> <p>N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/ N. dipendenti</p>

- Obbligo di ricorso a procedure comparative di evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione ivi comprese le fattispecie di cui agli artt. 90 e 110 del Decreto Legislativo 267/2000.		
L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale: a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. I dirigenti verificano a campione la veridicità delle suddette dichiarazioni e ne danno comunicazione al RPCT in sede di monitoraggio annuale.	RPCT Dirigenti	N. dichiarazione/N. Incarichi N. verifiche

Attribuzione degli incarichi dirigenziali

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
L'Ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli artt. 50 c.10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del D.Lgs. n. 165/2001 e smi. Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del D. Lgs. n. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 relativo alle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.	RPCT	N. dichiarazioni

Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (Pantouflage)

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del	Dirigenti	N. dichiarazioni

<p>decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.</p> <p>La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.</p> <p>Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.</p> <p>E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.</p> <p>Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.</p> <p>La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.</p> <p>Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.</p>		N. verifiche
--	--	--------------

Ricorso all'arbitrato

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Sistematicamente, in tutti i contratti da stipulare dall'ente è escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della <i>clausola compromissoria</i> ai sensi dell'art. 209, del D.Lgs. n. 50/2016).	Dirigente firmatario del contratto	

Whistleblowing – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

AZIONI	RESPONSABILE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
L'ente si è dotato di un sistema informatizzato, aggiornato nel 2023, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione. Il soggetto custode dell'identità del segnalante è il RPCT.	RPCT	N. segnalazioni

Le **misure specifiche** sono individuate e programmate con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), e sono stati promossi canali di ascolto degli stakeholder attraverso l'attivazione dei tavoli di legalità. Le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si tratta di rischi specifici non neutralizzabili con il ricorso a misure generali. In particolare si è ritenuto che per i processi la cui valutazione del rischio ha dato esito complessivo inferiore a Medio (Medio basso o Basso), possano essere sufficienti le misure generali. Nell'allegato B.3 sono esposte le misure specifiche programmate per i processi con una valutazione del rischio pari o superiore al valore medio e le misure generali per i processi con una valutazione del rischio inferiore al valore medio.

2.3.6 Programmazione della trasparenza

La trasparenza è una misura di prevenzione della corruzione prevista dal legislatore della legge 190/2012. Inoltre concorre alla protezione e alla creazione del valore pubblico. Favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che l'amministrazione realizza.

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

Al fine di garantire l'attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 33/2013 l'Ente ha definito la seguente procedura.

Il portale dell' "Amministrazione Trasparente" è organizzato in coerenza con la tabella degli obblighi di pubblicazione (D. Lgs. 33/2013, Delibera CIVIT 50/2013 e successive modificazioni).

Dall'inizio del 2022 tale portale è alimentato direttamente dagli uffici dipendenti dai Dirigenti incaricati dei settori/servizi attraverso il sistema di gestione documentale, sulla base della tempistica di aggiornamento indicata nella suddetta tabella, garantendo l'oscuramento dei dati sensibili o eccedenti o non pertinenti rispetto alle finalità della pubblicazione.

Si richiama in questa sede anche la deliberazione della Giunta Comunale n. 457 del 24 Ottobre 2019, con la quale sono state definite le modalità operative per le pubblicazioni previste dal D. Lgs. 33/2013, art. 14, con riferimento agli incarichi dirigenziali e di responsabilità dell'ente.

I documenti allegati devono avere formato aperto o secondo le indicazioni di legge (nel caso di PDF, il formato deve essere PDF/A).

Il Responsabile per la trasparenza sovrintende e verifica:

- l'organizzazione dei dati e delle informazioni da pubblicare,
- il tempestivo aggiornamento dei dati da pubblicare;
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni, segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Per questa attività si avvale del supporto e delle competenze presenti nel Servizio Organizzazione e dei servizi informatici.

Il Servizio Organizzazione può fornire indicazioni circa i contenuti da pubblicare e il formato tabellare o di layout da adottare per la pubblicazione dei dati.

L'aggiornamento 2023 al PNA 2022 ha fatto ordine in merito agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che sono disciplinati oggi dall'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di

approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

– che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;

– la sostituzione, ad opera dell’art. 224, co. 4 del Codice, dell’art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” con il seguente:

“1. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall’articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell’articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l’invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l’ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”

– che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

– che l’art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l’abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell’art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell’Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale”. La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

- con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;

- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Le schede allegate (Allegato D.1 e D.2 - Misure di trasparenza) ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell’Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310, e delle ulteriori pubblicazioni, fino all’allegato 9 del PNA 2022, con l’aggiunta la “Colonna G” (a destra) per poter indicare, in modo chiaro, il dirigente responsabile dell’elaborazione dei dati, che è il medesimo responsabile della pubblicazione.

Per quanto riguarda la pubblicazione dei contratti la trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime è la seguente:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Per quanto concerne i tempi di pubblicazione, sulla base dei termini di aggiornamento previsti dalla Delibera ANAC 1310/2013 per ciascun obbligo, si intende che è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro 10 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

Infine il monitoraggio è svolto sicuramente con il Nucleo di valutazione in sede di compilazione della scheda prevista annualmente dall’ANAC e almeno un’altra volta, a campione, da parte del RPCT.

2.3.7 Monitoraggio sull’idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell’implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso confronti periodici con i Dirigenti/referenti che consentano al RPCT di poter osservare costantemente l’andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

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

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

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Moncalieri è definita nel vigente Regolamento di organizzazione ed è articolata in:

- a) Unità organizzative di massimo livello, denominate Settori
- b) Unità organizzative di livello intermedio, denominate Servizi
- c) Unità organizzative di base, denominate Uffici.

Il settore costituisce l'elemento maggiormente stabile della struttura organizzativa.

L'insieme dei settori è denominato macrostruttura e definisce gli ambiti organizzativi di massimo livello in armonia con le scelte strategiche dell'amministrazione.

L'articolazione interna ai settori costituita dai servizi e dagli uffici compete ai dirigenti ed è denominata microstruttura. Tale articolazione è definita in ragione dell'evoluzione delle esigenze di intervento, degli obiettivi gestionali e delle risorse disponibili.

L'ente può inoltre istituire Unità organizzative temporanee per la realizzazione di specifici obiettivi o a supporto dell'azione degli organi di governo che si distinguono in:

- a) Unità di progetto e altre unità flessibili, per la realizzazione di specifici obiettivi;
- b) Unità speciali in posizione di staff a supporto dell'azione degli organi di governo.

Il settore è preposto al governo di attività omogenee e costituisce punto di riferimento per la programmazione, la gestione e il controllo dell'attività, ed è affidato alla responsabilità di un dirigente. In relazione alla destinazione finale dei servizi erogati, le funzioni dei settori possono essere:

- a) di supporto interno;
- b) erogative di servizi finali ai cittadini;
- c) miste.

I settori di supporto sono preposti a erogare in prevalenza servizi interni e il loro ruolo è intermedio rispetto ai processi di erogazione dei servizi finali.

I settori di linea sono preposti all'erogazione dei servizi finali, diretti all'utenza esterna.

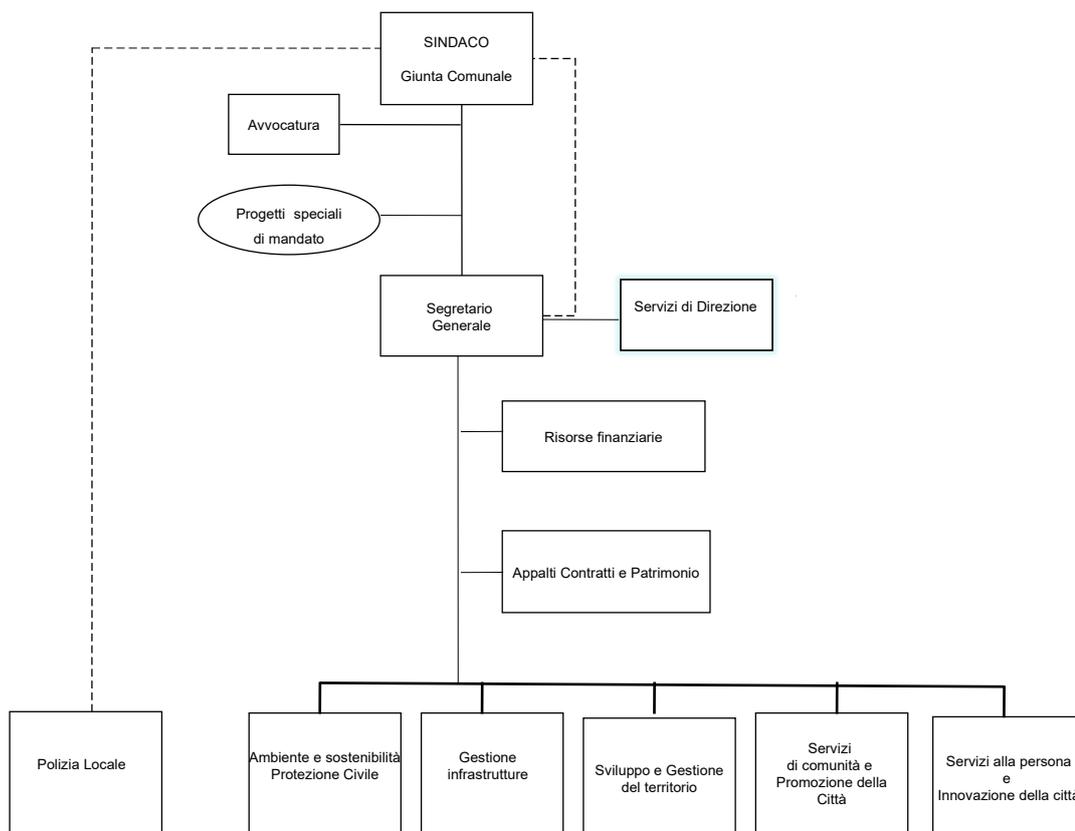
Il servizio è l'unità organizzativa di dimensioni intermedie preposta alla gestione di uno o più servizi e/o processi e corrisponde ad ambiti omogenei sotto il profilo gestionale. La responsabilità del servizio può essere affidata a un dipendente o a un funzionario di elevata qualificazione (EQ), prima posizione organizzativa, o a un dirigente. Nel caso di un servizio direttamente dipendente dal Segretario generale, la connessa responsabilità può essere assegnata al Segretario stesso.

Gli uffici rappresentano le unità organizzative di base e possono essere posti alle dipendenze dirette di un servizio o di un settore.

L'attuale macrostruttura è stata definita dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 92 del 28.03.2022 ed è entrata in vigore il 1° ottobre 2022, con la completa copertura della compagine dirigenziale.

La struttura è costituita da 8 settori, retti da altrettanti Dirigenti, e 2 unità organizzative autonome, l'Avvocatura, alle dirette dipendenze del Sindaco, e i Servizi di direzione, alle dipendenze del Segretario Generale, che ne assume le funzioni dirigenziali.

Nell'organigramma è prevista anche una unità di staff (Progetti speciali di mandato) al momento non attiva.



Città di Moncalieri

Organigramma di macrostruttura – marzo 2022

Le funzioni attribuite ai settori e alle unità organizzative sono le seguenti:

Avvocatura

1. Avvocatura Comunale

Unità progetti speciali di mandato

1. Spending review
2. Ricerca e gestione spazi destinati ad uffici comunali
3. Politiche di area vasta

SERVIZI DI DIREZIONE ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SEGRETARIO GENERALE

1. Funzioni di indirizzo giuridico amministrativo
2. Servizi di segreteria generale - supporto amministrativo all'ente e agli organi istituzionali
3. Protocollo e archivio
4. Amministrazione del personale
5. Organizzazione e formazione
6. Sistema di pianificazione e controllo
7. Controllo di gestione e altri controlli interni e monitoraggi
8. Prevenzione della corruzione trasparenza e legalità
9. Sistemi di valutazione
10. Comunicazione esterna
11. Gestione social media e nuovi canali di comunicazione istituzionale
12. Servizi di supporto all'avvocatura

SETTORI DI STAFF

RISORSE FINANZIARIE

1. Gestione del Bilancio e dei servizi economico-finanziari
2. Gestione dei tributi
3. Controllo degli organismi partecipati

APPALTI CONTRATTI E PATRIMONIO

1. Gestione della Centrale Unica di Committenza
2. Procedure di gare e appalti trasversali all'ente
3. Attività contrattuale dell'ente
4. Centrale acquisti e servizi economici
5. Servizi assicurativi e gestione dei sinistri da responsabilità civile
6. Gestione contratti di servizio: rifiuti e trasporti pubblici locali
7. Gestione e valorizzazione del patrimonio
8. Assistenza abitativa

SETTORI DI LINEA

SERVIZI ALLA PERSONA E INNOVAZIONE DELLA CITTÀ

1. Servizi demografici e cimiteriali – statistica
2. Servizi socio assistenziali
3. Gestione dei rapporti con l'Unione dei Comuni
4. Politiche attive del lavoro
5. Sviluppo tecnologico e transizione al digitale
6. Gestione delle infrastrutture informatiche e applicative dell'ente
7. Smart city e social innovation
8. Candidatura e gestione siti UNESCO
9. Coordinamento manifestazioni, eventi, iniziative e attività di promozione sociale e della Città
10. Gestione degli aspetti economici relativi a eventi calamitosi

SERVIZI DI COMUNITÀ E PROMOZIONE DELLA CITTÀ

1. Istruzione pubblica e assistenza scolastica – diritto allo studio – trasporto scolastico
2. Asili nido
3. Interventi a favore dei giovani
4. Promozione e gestione dei servizi e delle manifestazioni culturali
5. Biblioteca civica
6. Promozione sportiva e gestione degli impianti
7. Promozione della città e turismo
8. Relazioni internazionali
9. Pari opportunità

SVILUPPO E GESTIONE DEL TERRITORIO

1. Pianificazione urbanistica e strumenti urbanistici esecutivi
2. Espropri
3. Sistema informativo territoriale
4. Edilizia residenziale pubblica
5. SUE – Sportello unico per l'edilizia
6. Vigilanza edilizia e verifiche di conformità
7. Condoni edilizi – Tutela del paesaggio
8. Sviluppo economico, SUAP, attività produttive, commercio e agricoltura
9. Polizia amministrativa e pubblica sicurezza

GESTIONE INFRASTRUTTURE

1. Programmazione opere pubbliche
2. Lavori pubblici
3. Edilizia pubblica
4. Servizi territoriali e infrastrutture
5. Viabilità e illuminazione pubblica
6. Arredo urbano e verde pubblico
7. Sicurezza sul lavoro e degli edifici

AMBIENTE E SOSTENIBILITA' - PROTEZIONE CIVILE

1. Tutela assetto idrogeologico e gestione delle acque
2. Tutela della salute e del territorio
3. Green e blue economy – Economia circolare
4. Protezione civile

POLIZIA LOCALE

1. Vigilanza urbana viabilità e sicurezza
2. Controlli ambientali, edilizi, giudiziari, amministrativi e commerciali
3. Notifiche e messi
4. Coordinamento attività operative del volontariato di Protezione Civile in situazioni di emergenza.

Di seguito si rappresentano in tabelle la distribuzione dei ruoli di direzione (dirigenti e funzionari EQ) all'interno della struttura organizzativa con le relative fasce retributive.

SETTORE	DIRIGENTI	EQ
Servizi di Direzione *unità organizzativa di staff retta dal Segretario generale con funzioni dirigenziali	-	4
Servizi alla persona e innovazione della città	1	2
Servizi di comunità e promozione della città	1	1
Sviluppo e gestione del territorio	1	3
Gestione infrastrutture	1	3
Ambiente e sostenibilità Protezione civile	1	1
Appalti contratti e Patrimonio	1	2
Risorse finanziarie	1	2
Polizia Locale	1	1
Totale Dirigenti	8	
Totale EQ		19

Al 1.1.2024 risultano coperte tutte le posizioni dirigenziali tranne quella sul settore “Appalti Contratti e Patrimonio”, il cui dirigente è transitato in mobilità presso altro ente. E’ già stato individuato, attraverso procedura di mobilità, il dirigente che ricoprirà tale posizione a decorrere dal 1 aprile 2024. Nel frattempo il dirigente dimissionario ha mantenuto un comando parziale fino al 31 marzo 2024.

Per quanto riguarda le posizioni di Elevata Qualificazione, al 1.1.2024 ne risultano scoperte due. Una è attribuita ad interim ad altro funzionario della medesima unità organizzativa, un'altra è vacante.

FA SCIA DI POSIZIONE/RETRIBUZIONE	DIRIGENTI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA
FA SCIA A	4	37.500,00
FA SCIA B	3	36.500,00
FA SCIA C	1	28.000,00

FA SCIA DI POSIZIONE/RETRIBUZIONE	E.Q	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA
FA SCIA A	1	12.500,00
FA SCIA B	4	12.000,00
FA SCIA C	6	11.000,00
FA SCIA D	7	10.000,00
FA SCIA E	1	8.000,00

Nella tabella è riportata l'ampiezza media delle unità organizzative in termini di dipendenti in servizio e distribuzione di genere.

Nella tabella di seguito sono conteggiati i due dipendenti assunti a tempo indeterminato, in aspettativa con incarico dirigenziale a contratto (ex art. 110 del d.lgs. n. 267/2000, TUEL).

Sono esclusi dal conteggio i restanti 5 dirigenti e 1 unità a tempo determinato.

Distribuzione personale per settore al 31.12.2023

SETTORE	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI	EQ	Tot. dipendenti per settore	Tot. Uomini per settore	Tot. Donne per settore	% uomini per settore	% donne per settore
Servizi di Direzione *unità organizzativa di staff retta dal Segretario generale con funzioni dirigenziali	1	9	13	6	3	32	8	24	22,58%	77,42%
Servizi alla persona e innovazione della città	2	7	17	4	2	32	11	21	34,40%	65,60%
Servizi di comunità e promozione della città	2	15	34	8	1	60	6	54	10,00%	90,00%
Sviluppo e gestione del territorio		4	15	5	3	27	10	17	37,00%	63,00%
Gestione infrastrutture		12	9	11	2	34	19	15	56,00%	44,11%
Ambiente e sostenibilità Protezione civile		1	1	10	1	13	6	7	46,15%	53,85%
Appalti contratti e Patrimonio	1	2	8	2	2	15	7	8	46,67%	53,33%
Risorse finanziarie		4	6	3	2	15	6	9	40,00%	60,00%
Polizia Locale	1	6	37	8	1	52	31	21	59,61%	40,39%
Totale	7	60	140	57	17	281	104	177		

% uomini su totale dipendenti	104/281	37,01%
% donne su totale dipendenti	177/281	62,99%

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile trova primaria disciplina e definizione negli artt. da 18 a 24 della L. 81/2017, quale “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”. Detti articoli sono estesi nell’applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

Il Comune di Moncalieri ha approcciato la materia del lavoro agile attraverso l’avvio di un sperimentazione già nel 2017. Il percorso ha portato all’adozione di un Regolamento adottato dalla Giunta Comunale il 20 dicembre 2018 con deliberazione n. 532. Gli accordi attivi erano tre.

Nel biennio 2020-2021, a causa dell’emergenza sanitaria per COVID19, il lavoro agile è diventato la modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione lavorativa e ciò ha garantito l’erogazione dei servizi pubblici.

L’Ente si è attivato per sviluppare in breve tempo le condizioni infrastrutturali e le modalità lavorative e di erogazione dei servizi più avanzate (sviluppo servizi on line, riunioni e contatti mediante call, abilitazione dei dipendenti all’accesso da casa alla rete aziendale in condizioni di sicurezza).che hanno consentito al personale di lavorare al proprio domicilio senza che interruzioni di servizio nè l’accumularsi di arretrato.

Il regolamento è stato superato dalle disposizioni che si sono succedute in merito alla gestione del lavoro agile nella pubblica amministrazione.

In particolare, nella fase pandemica si sono susseguiti diversi decreti d’urgenza, che hanno imposto l’applicazione del lavoro agile prescindendo da accordi individuali ed altre regole sottostanti l’istituto in una sua applicazione ordinaria. Con Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti, da realizzare entro il 30.10.2021, segnando altresì la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l’istituto a modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto.

La Giunta Comunale ha adottato successivamente diversi atti organizzativi, nelle more della definizione del lavoro agile nell’ambito del CCNL e della approvazione del PIAO, l’ultimo dei quali è stato la deliberazione n. 258 del 23 giugno 2022.

Nel frattempo il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL del personale del comparto Funzioni Locali per il Triennio 2019-2021 che ha introdotto e normato, in modo molto specifico, gli istituti del lavoro a distanza (Titolo VI): lavoro agile (artt. 63 – 67) e lavoro da remoto (artt. 68 – 70).

In particolare l’introduzione del lavoro agile per il personale del Comune di Moncalieri risponde ai seguenti obiettivi, che richiamano obiettivi strategici e operativi già previsti dai documenti programmatici, oltre agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite:

1. Sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività
2. Razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche.
3. Rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4. Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro.

La disciplina di cui alla deliberazione GC 258/22 è rimasta in applicazione fino al 31 dicembre 2023.

La mappatura aggiornata al 31 dicembre 2023 vede un numero di dipendenti autorizzati al lavoro agile pari a 74 unità, con la seguente situazione e distribuzione tra settori:

PERSONALE AUTORIZZATO AL LAVORO AGILE AL 31.12.2023	N. UNITA'
DIRIGENTI	-
ELEVATE QUALIFICAZIONI	8
FUNZIONARI	23
ISTRUTTORI	35
OPERATORI ESPERTI	8
TOTALE DIPENDENTI AUTORIZZATI AL LAVORO AGILE	74

SETTORE	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE 2023	Di cui DONNE	Di cui UOMINI
Servizi di Direzione	13	11	2
Gestione Infrastrutture	7	6	1
Sviluppo e Gestione del territorio	14	9	5
Risorse finanziarie	1	1	
Polizia Locale	0		
Servizi di comunità e promozione della città'	9	8	1
Servizi alla persona e innovazione della città	24	16	8
Appalti Contratti e Patrimonio	3	3	
Ambiente e sostenibilità Protezione Civile	3		3
TOTALE	74	54	20

Unità di lavoro in lavoro agile	74
Totale dipendenti in lavoro agile/ totale dipendenti ammessi al LA	74/183
% dipendenti in lavoro agile/ totale dipendenti ammessi al lavoro agile	40,40%
% uomini in lavoro agile/ totale dipendenti in lavoro agile	27,00%
% donne in lavoro agile/ totale dipendenti in lavoro agile	73,00%
% dipendenti ammessi al lavoro agile/ dipendenti totali	64,00%
Unità dipendenti in lavoro agile/ totale dipendenti Ente	26,00%

Come previsto nel PIAO 2023/2025, e sulla base delle linee di indirizzo in esso contenute, è stato adottato il regolamento per la disciplina del lavoro a distanza per i dipendenti del Comune di Moncalieri, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 473 del 16 novembre 2023.

La proposta di regolamento è stata condivisa con il CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed è stata oggetto di confronto con le OO.SS-RSU ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Tale regolamento è entrato in vigore il 1° gennaio 2024 e sostituisce la disciplina precedentemente applicata. A seguire sono stati sottoscritti gli accordi individuali con una sostanziale conferma e consolidamento del ricorso a questa modalità organizzativa e di svolgimento della prestazione lavorativa e con un'impostazione che consente il costante monitoraggio e l'analisi dei dati.

In concreto l'organizzazione del lavoro in modalità agile deve "favorire la produttività e l'orientamento ai risultati, conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata".

Il lavoro agile viene pertanto valorizzato dall'Amministrazione come strumento di attrattività, flessibilità organizzativa e conciliazione vita privata e professionale.

Il lavoro agile è inteso come modalità di organizzazione del lavoro, non costituisce un diritto del dipendente, ed è lasciata al datore di lavoro la possibilità di organizzare il lavoro anche attraverso questa modalità. Richiamando i principi che guideranno la valutazione delle richieste di adesione saranno: alternanza, efficienza dei servizi, customer satisfaction, monitoraggio, fiducia e orientamento al risultato

Il nuovo regolamento si basa sui seguenti presupposti:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti e non deve ridurre in generale la produttività e la qualità del lavoro prestato;
- la prestazione da remoto deve essere svolta con apparati tecnologici e digitali forniti dall'ente, al fine di garantire la sicurezza dei collegamenti e la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate;
- la prestazione di lavoro deve essere resa in prevalenza in presenza. Per far fronte a situazione di particolare criticità, quali ad esempio le alte temperature estive, la quantità di giornate in lavoro agile può essere particolarmente concentrata in limitati periodi di tempo.

Nel regolamento sono previste le esclusioni dalla applicazione dell'istituto (lavori in turno, quelle che richiedono l'utilizzo di una strumentazione non remotizzabile o che devono essere svolte necessariamente in presenza), i criteri di priorità da applicare nel caso in cui l'organizzazione interna del servizio non consenta di soddisfare tutte le richieste e le richieste

E' stata introdotta anche la modalità del lavoro da remoto, limitatamente alle situazioni di lavoratori portatori di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L.104/92.

Nel corso del 2023 sono state stanziare le risorse necessarie per incrementare la dotazione di notebook portatili ai dipendenti, arrivando a coprire la totalità delle esigenze potenziali dei dipendenti ammessi al lavoro a distanza. L'utilizzo della strumentazione del Comune è condizione fondamentale per poter accedere ai sistemi informativi dell'ente in totale sicurezza. I nuovi dispositivi sono in distribuzione.

Obiettivi

Gli obiettivi previsti nel PIAO 2023 sono stati ampiamente raggiunti:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	CONSUNTIVO 2023	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Unità in lavoro a distanza	40		74			
Totale unità di lavoro in lavoro a distanza / totale dipendenti	13,75%		26%			
Totale unità di lavoro in lavoro a distanza / totale dipendenti ammessi al lavoro a distanza	18,35%	20%	40,40%	40%	40%	40%
% applicativi consultabili in lavoro a distanza	100%		100%			
% Banche dati consultabili in lavoro a distanza	100%		100%			
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro a distanza – Indagine sul benessere organizzativo	-		-			

A fine 2024 verrà effettuata, con il coinvolgimento del CUG, un'indagine per valutare il livello di soddisfazione dei dipendenti rispetto alle misure attivate con il nuovo regolamento.

Nel triennio 2024/2026 si prevede di mantenere l'attuale soglia di diffusione della modalità di lavoro a distanza (40% del personale ammesso).

Altro indicatore da monitorare è l'incidenza del monte ore delle giornate di lavoro a distanza (calcolato rapportando il totale delle ore in lavoro a distanza effettuato nell'anno dal personale autorizzato con il totale del monte ore annuale del personale ammissibile), che misura l'incidenza del lavoro a distanza rispetto al lavoro in presenza.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

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

Riferimenti normativi	
Art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267	gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivi delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
Art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001	gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.
Art. 6 del D. Lgs. 165/2001	(PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale) dispone che <i>“Le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze¹, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”</i> ;
Art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021	introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione
Art. 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022	soppressione adempimenti correlati al piano triennale dei fabbisogni di personale (PFPT) e assorbimento del medesimo nel PIAO
Art. 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022	contenente gli Schemi attuativi del PIAO;
Art. 2 del regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego	La Giunta comunale formula annualmente la Programmazione triennale del fabbisogno di personale insieme con il bilancio ed elabora, insieme con il Piano esecutivo di Gestione, il piano annuale delle assunzioni tenendo conto del fabbisogno di personale sulla base dei servizi erogati o da erogare in rapporto agli obiettivi prefissati e sulla base delle esigenze espresse dai diversi ambiti dirigenziali; la dotazione organica viene approvata in coerenza con tali previsioni programmatiche.

Rif. Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione: “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato in G.U. 27/7/2018, n. 173 e successivo del 22/7/2022 pubblicato in G.U. n. 215 del 14/9/2022.

Misure programmatiche di razionalizzazione e di contenimento della spesa di personale

- l'obiettivo di contenimento della spesa di personale è stato conseguito attraverso la riduzione dei posti coperti della dotazione organica dell'ente come rideterminata in base al DPCM 15/2/2006. La dotazione organica costituisce il parametro all'interno del quale rimodulare i posti vacanti da coprire, in relazione ai fabbisogni di personale, frutto dell'analisi delle esigenze organizzative dell'Ente ed in relazione ai documenti di programmazione dell'ente.

- contenimento della spesa sul lavoro flessibile: per il triennio 2024 - 2026 non si prevede l'attivazione di contratti di formazione lavoro e occasionale e a tempo determinato, fatte salve esigenze imprevedibili da valutare singolarmente; non sono previste assunzioni a tempo determinato, senza previa modifica della presente programmazione

- spesa per la contrattazione decentrata integrativa 2024 - 2026: vengono mantenute le riduzioni delle risorse stabili della quota relativa al personale ATA e quelle operate in base all'art. 9, comma 2 bis del DL 78/2010 e l'ammontare delle risorse per la contrattazione decentrata (personale dirigente e non dirigente) tiene conto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 (limite del fondo 2016), fatti salvi eventuali incrementi previsti dalla legge o contrattazione nazionale.

La Programmazione del fabbisogno di personale del triennio precedente 2023-2025

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 164 del 03.05.2023 ad oggetto: "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – approvazione" è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP).

Con Relazione alla Giunta Comunale in data 01.06.2023, rif. n. 270 si è preso atto dei dati risultanti dal rendiconto 2022.

Sono stati adottati atti di attuazione del PTFP con le successive deliberazioni G.C. n. 295 del 13.07.2023, G.C. 398 del 12.10.2023.

L'aggiornamento del PTFP 2023-2025 è stato disposto con deliberazione G.C. n. 366 in data 21.09. 2023.

<p><u>Presupposti normativi per tutte le assunzioni – VERIFICA</u></p> <p>A) Art. 1, commi da 557 a 557 quater della legge n. 296 del 27.12.2006</p>	<p>Gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.</p> <p>In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo</p> <p>-(557)“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti a patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) (abrogato art. 16 D.L. 24/6/2016, n. 113) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”</p> <p>-(557 bis) “Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”</p> <p>-(557 ter) “In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 25/6/2008, n. 112, convertito in legge</p>
---	---

	6/8/2002, n. 133 . (Art 76, comma 4 del D.L. 25.: è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale , ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione).”
art. 7, comma 1, del Decreto interministeriale 17 marzo 2020 (GU n.108 del 27-4-2020)	la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 (enti virtuosi) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
B) art. 33 D. Lgs. 165/2001 Circolare del Ministro per la semplificazioni e per la pubblica amministrazione n. 4 del 28/4/2014	Rilevazione delle eccedenze di personale 1. “Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall' <u>articolo 6</u> , comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica”. 2. “ Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere ”. 3. “La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
C) art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267	Assenza dello stato di deficitarietà “Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.”
D) art 48 Dlgs.198/2006	Adozione del piano azioni positive (adempimento soppresso in quanto assorbito in apposita sezione del PIAO, dal DPR n. 81 del 24/6/2022)
E) art. 10, comma 5, del Dlgs 27.10.2009, n. 150	Adozione del piano della performance (adempimento soppresso in quanto assorbito in apposita sezione del presente PIAO, dal DPR n. 81 del 24/6/2022)

Presupposto A) - sussistenza

Il Comune di Moncalieri è parte dell’Unione dei comuni di Moncalieri –Trofarello- La Loggia, che provvede alla propria programmazione del fabbisogno di personale all’interno dei propri limiti di spesa.

L’interpretazione dei vincoli normativi di natura finanziaria attualmente esistenti in materia di personale non è ancora del tutto uniforme e sussistono, talvolta, incertezze sulle modalità di definizione e calcolo della spesa di personale. Tuttavia, pare acquisito che il calcolo della spesa di personale per l’applicazione del comma 557, debba comunque fare riferimento ai criteri di computo previsti nella circolare Mef n. 9/2006, n. 5/2016, al parere n. 16 del 9/11/2009 e n. 25/2014 delle sezioni riunite della Corte dei conti - Sezione delle Autonomie nonché nelle linee guida e relativi questionari per gli organi di revisione economico-finanziaria degli enti locali, per l’attuazione dell’art. 1, commi 166-168 della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

Tale limite, secondo le linee di indirizzo di cui al Decreto 8/5/2018, costituisce l’indicatore di spesa potenziale massima, all’interno del quale l’ente, nell’ambito del PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. E’ nell’ambito di tale limite che va ricondotta la spesa complessiva del personale, nelle sue

varie componenti, ed in particolare con riferimento alla spesa della dotazione organica, quest'ultima rimodulata, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, entro il valore potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Dai dati contabili elaborati sulla base del bilancio di previsione 2024-2026 (C.C. n. 130 del 21/12/2023), risulta quanto segue:

		Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101(nel 2011-2013 era int 01)	ART. 000	€ 11.618.137,20	€ 12.419.895,69	€ 12.341.895,69	€ 12.341.895,69
Spese macroaggregato 101(nel 2011-2013 era int 01)	ART 000P		€ 595.614,90	€ 589.073,60	€ 589.073,60
Irap macroaggregato 102	ART 000	€ 639.017,54	€ 729.325,00	€ 717.325,00	€ 717.325,00
Irap macroaggregato 102	ART 000P		€ 41.242,38	€ 42.748,00	€ 42.748,00
Spese macroaggregato 103 (nel 2011-2013 era int 03)	ART 000	€ 398.998,15	€ 98.000,00	€ 98.000,00	€ 98.000,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	ART 000F		€ 631.821,60	€ 631.821,60	€ 631.821,60
Altre spese: straordinario rimborsato (ora nel macro 01)		€ 116.456,35	€ -	€ -	€ -
Altre spese: rilevazioni istat (ora nel macro 03)		€ 79.850,12	€ -	€ -	€ -
Altre spese: progettazione tit. II (ora funzioni tecniche nel macro 01 e 02)		€ 31.830,73	€ -	€ -	€ -
Altre spese: rendite vitalizie (nel 2011-2013 nel int. 01, ora macro 04)			€ 4.800,00	€ 4.800,00	€ 4.800,00
Altre spese: cococo (nell'int. 03 2011-2013)		€ -	€ -	€ -	€ -
Altre spese: spesa per nonni vigile sostenuta dall'Unione dei Comuni (nell'int. 03 2011-2013)			€ 18.720,00	€ 18.720,00	€ 18.720,00
Totale spese di personale (A)		€ 12.884.290,10	€ 14.539.419,57	€ 14.444.383,89	€ 14.444.383,89
(-) Componenti escluse (B)		€ 2.439.212,70	€ 4.383.289,31	€ 4.477.289,31	€ 4.477.289,31
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)		€ 10.445.077,40	€ 10.156.130,26	€ 9.967.094,58	€ 9.967.094,58
			diff. Triennio 2011-2013 -€ 288.947,14	-€ 477.982,82	-€ 477.982,82

			Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
SOMME ESCLUSE (formazione, elettorale rimborsato, iscrizione albi professionali, incentivi ici imu, avvocatura, istat, funzioni tecniche, rinnovi contrattuali futuri)			€ 627.330,00	€ 752.330,00	€ 752.330,00
SOMME ESCLUSE ENTRATE COMANDO / CONVENZIONE SEGRETERIA			€ 27.862,00	€ 27.862,00	€ 27.862,00
SOMME ESCLUSE ENTRATE COMANDO			€ 31.000,00	€ -	€ -
SOMME ESCLUSE REIMPUTAZIONI (000F)			€ 631.821,60	€ 631.821,60	€ 631.821,60
SOMME ESCLUSE LEGGE 68			€ 403.141,08	€ 403.141,08	€ 403.141,08
SOMME ESCLUSE RINNOVI CONTRATTUALI A REGIME			€ 2.662.134,63	€ 2.662.134,63	€ 2.662.134,63
ASSUNZIONI 2020/2021 DL 34/2019 NON RILEVANTI AI FINI DEL LIMITE			€ -	€ -	€ -
			€ 4.383.289,31	€ 4.477.289,31	€ 4.477.289,31

Ne consegue che la spesa di personale, in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011- 2013 così come previsto dal citato art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114;

La dotazione organica al 31.12.2023 (personale in servizio e posti vacanti) risulta interamente finanziata all'interno dei componenti della spesa come sopra indicati; si sottolinea che la spesa calcolata in relazione al rispetto del parametro ex comma 557 risulta in decremento di € 288.947,14, in quanto tale calcolo prevede la sterilizzazione dei maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali. Ne consegue che in termini relativi la spesa prevista nel bilancio di previsione 2024-2026 è scesa rispetto al triennio 2011-2013, triennio di blocco delle assunzioni, per un corrispondente numero di unità, che si può stimare siano almeno 10.

La spesa di personale corrispondente alla spesa per "nonni vigile" media del triennio 2011-2013 viene riportata nell'ambito della spesa di personale in quanto è sostenuta dall'Unione per € 18.720,00 al fine di

rendere omogenei i dati relativi ai limiti di spesa a partire dall'anno 2016. Ai fini del limite della spesa di lavoro flessibile, già comunicata in varie rilevazioni, il dato viene mantenuto.

Presupposto B) – sussistenza

L'art. 33 del d.lgs n. 165/2001, relativo all'eccedenza del personale ed alla mobilità collettiva, ha statuito che i predetti accertamenti (eccedenza di personale o condizione di soprannumerarietà) vengano condotti in relazione a due condizioni, ovvero, alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prescrivendo, altresì, l'obbligo della comunicazione dell'esito al Dipartimento della Funzione Pubblica; la verifica delle eccedenze e dei soprannumeri pertanto costituisce condizione preliminare imprescindibile al fine di poter programmare assunzioni, tant'è che in difetto di detta ricognizione le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”

La condizione di soprannumero è rilevabile direttamente dal confronto con i dati della dotazione organica (posti in esubero rispetto a quelli previsti in dotazione organica) o con i dati di bilancio; essa può manifestarsi infatti per esigenze funzionali (ad es. esternalizzazioni) o sulla base della situazione finanziaria (es. mancato rispetto limiti sulla spesa di personale; mancato rispetto del Patto di stabilità – ora principio del pareggio); mentre la condizione di eccedenza oltre a rilevarsi in relazione alla situazione finanziaria, si rileva anche in “relazione ad esigenze funzionali” con riferimento alle attività svolte, ai procedimenti, al loro numero ed alla loro complessità.

Si rileva che:

- la spesa di personale, come risultante dal bilancio di previsione 2024-2026, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011-2013 così come previsto dall'art.1, comma 557-quarter della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114;
- dal confronto tra il personale in servizio al 31/12/2023 ed il numero dei posti previsti nell'attuale dotazione organica vigente non risultano situazioni soprannumerarie;
- conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese - art. 1, commi 475 e 476 della legge 232/2016 (pareggio di bilancio)
- invio certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali - art. 1, comma 470 della legge n. 232/2016;

Con nota prot. 3766 del 17.01.2024 è stato richiesto a ciascun dirigente di effettuare la verifica delle eccedenze sul proprio settore e che, in esito alla stessa, è stata effettuata una ricognizione sull'organico assegnato. Sono state acquisite agli atti del Servizio personale le certificazioni presentate dai Dirigenti di Settore del Comune di Moncalieri che, effettuata la ricognizione del personale assegnato ed in relazione alle esigenze funzionali dell'area, hanno dichiarato l'inesistenza di situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale. Pertanto per l'anno 2024 non essendovi dipendenti in soprannumero e non essendovi eccedenza per ragioni finanziarie né per ragioni funzionali, non sussistono le condizioni per dare avvio alla dichiarazione di esubero previste dall'art. 33, commi 4 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001.

Presupposto C) – sussistenza

Dagli ultimi rendiconti della gestione approvati relativi al 2021 e 2022 risulta che questo Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267; pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

3.3.2 Capacità assunzionale per le assunzioni a tempo indeterminato

Riferimenti normativi	
Art. 33, comma 2, del D.L. 30-4-2019 n. 34, convertito in legge in Legge 28 giugno 2019, n. 58	Determinazione della capacità assunzionale dei comuni.
DM interministeriale del 17/3/2020, pubblicato in GU n. 108 27/4/2020	Attuativo dell'articolo 33, comma 2 - definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni.
Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020)	Attuativa dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni.
art. 57, comma 3-septies del D.L. 14/8/2020, n. 104, convertito in L. 13/10/2020, n. 126	Non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.
Art. 3 Decreto Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020	Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c.2 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34 convertito con modificazioni nella legge 20 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.
Art. 3, comma 4-quater del D.L. 36/2022 convertito in Legge 79/2022	A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

Dati di riferimento Comune di Moncalieri:

Fascia demografica	Valore soglia di massima spesa del personale (Tabella 1)	Valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Tabella 3)	Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio fino al 31/12/2024 (Tabella 2)				
			2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%	31,0%	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

Nel calcolo della spesa per cessazioni e assunzioni si deve considerare che:

A decorrere dal 20/4/2020 è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato

in bilancio di previsione (asestato). Per ciascuna fascia demografica sono definiti un valore soglia minimo ed un valore soglia massimo.

DM 17/3/2020

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia minimo possono 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 individuato dalla Tabella 1 del DM 17/3/2020. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, la possibilità di incremento della spesa di personale è comunque limitata entro una percentuale della spesa di personale registrata nel 2018, e stabilita dalla Tabella 2.

Per il periodo 2020-2024, tali Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 oltre agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, entro il valore soglia.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia (Tabella 1 e 3) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore (Tabella 3) devono convergere entro la predetta soglia. Tali Comuni adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn-over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Criteri per il calcolo delle spese di personale e delle entrate:

1) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

La Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 dispone che vadano presi a riferimento gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000; codici di spesa: U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;

2) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata asestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio. Entrate correnti con riferimento agli estremi identificativi di tali entrate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I; 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Criteri di calcolo del costo teorico per assunzioni e dei posti di dotazione organica:

Nelle tabelle di calcolo dei cessati e degli assunti utilizzate vengono seguiti i seguenti criteri :
costo teorico annuo = (tabellare CCNL 2022 + indennità comparto carico bilancio + indennità livello cat. A e B) + contributi (23,80% CPDEL + 2,88 INADEL + 1,80 INAIL). Il valore calcolato per aliquota INAIL è pari al 1,80%.

Precisazioni: il calcolo della facoltà assunzionale in base alla nuova disciplina del DPCM 17 marzo 2020 e del suo utilizzo, è comprensiva solo delle retribuzioni e dei contributi, IRAP esclusa, in quanto l'incidenza della spesa di personale è calcolata con il solo macroaggregato 01, che non comprende l'IRAP.

		CONSUNTIVI		
ENTRATE		Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022
Titolo 1		35.380.774,00	35.467.538,04	35.272.244,25
Titolo 2		9.122.271,00	5.624.736,88	6.168.543,85
Titolo 3		7.160.591,00	7.403.057,34	8.236.032,38
Totale entrate correnti		51.663.636,00	48.495.332,26	49.676.820,48
(-) segreteria in convenzione : accertamenti		-24.360,79	-26.136,08	-26.857,00
FCDE di competenza ultimo anno assestato		-3.768.006,00	-3.768.006,00	-3.768.006,00
totale entrate correnti al netto FCDE		47.871.269,21	44.701.190,18	45.881.957,48
media triennale entrate correnti al netto FCDE		46.151.472,29		
SPESA DI PERSONALE				
		CONSUNTIVI		
CONTO FINANZIARIO		Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022
U1.01.00.00.000		11.392.339,00	11.401.609,64	12.193.294,77
U1.03.02.12.001		-00	-00	-00
U1.03.02.12.002		-00	-00	-00
U1.03.02.12.003		-00	-00	-00
U1.03.02.12.999		-00	7.184,32	4.722,56
totale spesa conti finanziari		11.392.339,00	11.408.793,96	12.198.017,33
(-) segreteria in convenzione* : spesa		-24.360,79	-26.136,08	-26.857,00
totale spesa di personale a consuntivo		11.367.978,21	11.382.657,88	12.171.160,33
				289.737,19
				12.460.897,52
CALCOLO PERCENTUALE		Esercizio 2022	incidenza da consuntivo	
spesa di personale		12.171.160,33	26,37	
media triennale entrate correnti al netto FCDE		46.151.472,29		
a) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato				
percentuale tabella 1 DM 17/3/2020		27,00%		
numeratore (spesa di personale massima 27%)		12.460.897,52		
denominatore		46.151.472,29		
valore incremento spesa di personale disponibile		289.737,19		
b) determinazione del valore della tabella 2				
spesa di personale 2018	11.846.284,14			
Percentuale di tabella 2 anno 2023	21,00%	22,00%	Anno 2024	
valore massimo anno 2023	2.487.719,67			
valore massimo anno 2024		2.606.182,51		
incremento massimo 2023/2024 fino ad approvazione consuntivo	289.737,19	inferiore al limite massimo		

2023		di tabella 2	
------	--	--------------	--

Il limite per le assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2024 è che **la spesa di personale A CONSUNTIVO non risulti superiore alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (in questo momento anno 2022, pari € 12.171.160,33, incrementata della somma di € 289.737,19 per un totale di € 12.460.897,52.**

Il bilancio di previsione 2024 prevede stanziamenti iniziali della spesa di personale macroaggregato 101 (competenza e FPV) pari a € 12.995.864,11, oltre 16.900,00 per il conto finanziario U1.03.02.12.999, a cui va dedotta la somma di € 26.857,00 quale spesa per la segreteria convenzionata, e quindi per un totale di € 12.985.907,11.

ESERCIZIO 2024	ESERCIZIO 2025	ESERCIZIO 2026	CONTO FINANZIARIO
12.995.864,11	12.930.969,29	12.930.969,29	U1.01.00.00.000
			U1.03.02.12.001
			U1.03.02.12.002
			U1.03.02.12.003
16.900,00	16.900,00	16.900,00	U1.03.02.12.999
13.012.764,11	12.947.869,29	12.947.869,29	
-26.857,00	-26.857,00	-26.857,00	
12.985.907,11	12.921.012,29	12.921.012,29	

-525.009,59 -470.071,77

Gli stanziamenti attuali del bilancio di previsione risultano superiori al limite massimo derivante dalla verifica con i conti consuntivi 2020-2022 e quindi le assunzioni da prevedere dovranno rispettare tale limite. Gli stessi dati dovranno poi essere confrontati con l'incidenza della spesa risultante a seguito dell'approvazione del consuntivo 2023.

Gli stanziamenti iniziali di bilancio sono stati formati sulla base del personale in servizio alla data di predisposizione del bilancio e delle assunzioni previste alla stessa data in base alla programmazione dei fabbisogni 2023-2025 approvata, che risultano costituire la dotazione organica sopra indicata pari a n. 315 posti finanziati. Gli stanziamenti previsti sono a copertura di tutti posti di dotazione organica per l'intera annualità.

All'atto della predisposizione del bilancio di previsione 2024-2026 non erano noti gli incrementi disposti dall'art. 1, commi 28 e 29 della legge n. 213 del 30.12.2023, pertanto gli stanziamenti dei capitoli di stipendio non risultano comprensivi dei maggiori costi derivanti dall'applicazione dell'incremento dell'IVC decorrente dal 1.1.2024 stimato in euro 380.000,00; gli stessi stanziamenti invece prevedono la copertura del valore pari all'una tantum erogata nel 2023 pari a € 153.500,00.

Le previsioni relative agli esercizi 2025-2026, che prevedono la copertura di tutti i posti di dotazione organica, compresi i posti vacanti, per l'intero anno, contengono stanziamenti pari a € 211.000,00 per rinnovi contrattuali e pertanto, relativamente agli esercizi 2025-2026, sono complessivamente disponibili 153.500,00 +211.000,00= € 364.500,00, a fronte del maggior costo stimato non previsto di € 380.000,00.

Le previsioni relative all'esercizio 2024 prevedono la copertura del valore pari all'una tantum erogata nel 2023 pari a € 153.500,00 e la copertura di tutti i posti di dotazione organica compresi i posti vacanti per l'intero anno.

Le assunzioni pertanto saranno previste in modo da consentire il risparmio di € 380.000,00 -153.500,00= € 226.500,00.

Come meglio dettagliato al paragrafo 3.3.4 fino all'approvazione del rendiconto 2023 non si procederà alla copertura di 10 posti vacanti, per un risparmio complessivo di € 311.900,00.

Ai sensi dell'art. 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022 (comparto), le progressioni tra le aree (c.d. in deroga) di cui al comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL e cioè pari ad € 45.313,55.

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

L'art. 6, comma 2, prevede che *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

Le linee di indirizzo di cui al DM 8/5/2018, più volte citato raccomandano di: *“Predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione pertanto deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa di personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica”*.

A livello locale ne deriva che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per questo Comune corrisponde alla media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013.

A differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa sostenibile nel triennio sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010) che per il personale a tempo indeterminato.

Pertanto, all'interno di tale limite, si procederà alla copertura dei posti ritenuti prioritari in ragione delle disponibilità risultanti dalla sostenibilità finanziaria di cui al D.L. 34/2019.

Dotazione organica complessiva al 31/12/2023

DOTAZIONE ORGANICA DOPO LE MODIFICHE G.C. 366 21/09/2023

CAT.	DESCRIZIONE ORE	COSTO UNITARIO	POSTI OCCUPATI al 31/12/2023	POSTI VACANTI	PROGRESSIONI VERTICALI	totale posti POSTI FINANZIATI 2024-2026	COSTO POSTI OCCUPATI 2024	RISORSE PER POSTI FINANZIATI ASSUNZIONI 2024-2026	COSTO POSTI FINANZIATI 2024-2026
		28.099,42							
	P.T. A 16 ORE	12.488,63	3	0		3	37.465,89	-	37.465,89
	P.T. A 20 ORE	15.610,79	4	0		4	62.443,16	-	62.443,16
O	Totale		7	0	0	7	99.909,05	-	99.909,05
		29.275,86							
	P.T. A 18 ORE	14.637,93	1	0		0	14.637,93	-	
	TEMPO PIENO (36 ore)	29.275,86	59	0		51	1.727.275,74	-	1.493.068,86
OE	Totale		60	0	-9	51	1.741.913,67	-	1.493.068,86
		32.778,58							
	TEMPO PIENO (36 ore)	32.778,58	140	16		154	4.589.001,20	458.900,12	5.047.901,32
I	Totale		140	16	-11	9	4.589.001,20	458.900,12	5.047.901,32
		35.570,55							
	TEMPO PIENO (36 ore)***	35.570,55	72	12		93	2.561.079,60	746.981,55	3.308.061,15
FEQ	Totale		72	12	11	93	2.561.079,60	746.981,55	3.308.061,15
		64.308,41							
	DIRIGENTI (escluso segretario)***	64.308,41	7	1		8	450.158,87	64.308,41	514.467,28
DIR	Totale		7	1	0	8	450.158,87	64.308,41	514.467,28
TOTALI			286	29	-20	20	9.442.062,39	1.270.190,08	10.463.407,66
			315						

Il costo unitario è calcolato come segue: (tabellare CCNL 2022 + indennità comparto carico bilancio+IVC) + contributi (23,80% CPDEL + 2,88% INADEL + 0,70% INAIL) +

*tra i funzionari vacanti inclusi 2 posti di dipendenti con incarico art. 110, comma 1 non finanziati

**tra i funzionari occupati esclusi n. 2 posti coperti da dipendenti con incarico art. 110, comma 1 e n. 1 posto coperto art. 90 tuel;

***tra i dirigenti occupati sono inclusi N. 2 posti coperti con contratto 110 comma 1 tuel

La dotazione organica dell'anno 2018, che rappresenta la spesa potenziale massima, nel rispetto del limite della spesa media di personale del triennio 2011-2013, prevedeva il finanziamento di n. 331 posti, la cui spesa correlata, calcolata al valore attuale delle retribuzioni risulta pari a € 10.724.426,19, come da tabella di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA BILANCIO DI PREVISIONE ANNI 2018 - 2020 (ultima dotazione organica approvata con G.C. 76/2018)

CAT.	DESCRIZIONE ORE	COSTO UNITARIO	DOTAZIONE ORGANICA (posti previsti)	POSTI OCCUPATI (al 1/1/2019)	POSTI FINANZIATI 2019-2021	POSTI FINANZIATI e NON OCCUPATI	COSTO DOTAZIONE ORGANICA	COSTO POSTI OCCUPATI (al 1/1/2019)	COSTO POSTI FINANZIATI 2019	RISORSE PER POSTI FINANZIATI E NON COPERTI
		28.099,42								
	P.T. A 16 ORE	12.488,63	4	4	4	0	49.954,52	49.954,52	49.954,52	-
	P.T. A 20 ORE	15.610,79	4	4	4	0	62.443,16	62.443,16	62.443,16	-
A (NO IRAP)	Totale		8	8	8	0	112.397,68	112.397,68	112.397,68	-
		29.275,86								
	P.T. A 18 ORE	14.637,93	5	3	3	0	73.189,65	43.913,79	43.913,79	-
	P.T. A 30 ORE	24.396,55	1	1	1	0	24.396,55	24.396,55	24.396,55	-
	TEMPO PIENO (36 ore)	29.275,86	53	39	39	0	1.551.620,58	1.141.758,54	1.141.758,54	-
B1	Totale		59	43	43	0	1.576.017,13	1.166.155,09	1.210.068,88	-
		29.275,86								
	TEMPO PIENO (36 ore)	29.275,86	46	40	40	0	1.346.689,56	1.171.034,40	1.171.034,40	-
B3	Totale		46	40	40	0	1.346.689,56	1.171.034,40	1.171.034,40	-
		32.778,58								
	P.T. A 24 ORE	21.852,39	1	1	1	0	21.852,39	21.852,39	21.852,39	-
	TEMPO PIENO (36 ore)	32.778,58	172	152	164	12	5.637.915,76	4.982.344,16	5.375.687,12	393.342,96
C	Totale		173	153	165	12	5.659.768,15	5.004.196,55	5.397.539,51	393.342,96
		35.570,55								
	TEMPO PIENO (36 ore)*	35.570,55	1	1	1	0				
	TEMPO PIENO (36 ore)	35.570,55	49	43	49	6	1.742.956,95	1.529.533,65	1.742.956,95	213.423,30
D1	Totale		50	44	50	6	1.742.956,95	1.529.533,65	1.742.956,95	213.423,30
		35.570,55								
	TEMPO PIENO (36 ore)**	35.570,55	21	18	18	0	746.981,55	640.269,90	640.269,90	-
D3	Totale		21	18	18	0	746.981,55	640.269,90	640.269,90	-
		64.308,41								
	DIRIGENTI*** (escluso segretario generale)	64.308,41	8	7	7	0	514.467,28	450.158,87	450.158,87	-
DIRIGENTI	Totale		8	7	7	0	514.467,28	450.158,87	450.158,87	-
TOTALI			365	313	331	18	11.699.278,30	10.073.746,14	10.724.426,19	606.766,26

La dotazione organica attuale, interamente finanziata nel triennio 2024-2026, pari a n. 315 posti, la cui spesa correlata è pari a € 10.463.407,66 risulta pertanto in netta diminuzione in termini di spesa e di unità di personale, rispetto alla dotazione organica potenziale massima del 2018, prevedendo n. 16 posti in meno e una spesa inferiore di € 261.018,53.

Alla data del 31.12.2023 risultano occupati n. 286 posti, con una spesa correlata ai posti coperti di dotazione organica pari a € 9.442.062,39 e n. 29 posti vacanti, pari a € 1.270.190,08.

Ricognizione atti precedenti:

La dotazione organica è stata calcolata, a partire dal 1.1.2011, come da deliberazione G.C. n° 101 del 24 marzo 2011 ad oggetto “Dotazione organica – Determinazione numerica”, invariato ogni altro elemento.

La dotazione organica è stata successivamente determinata con le seguenti deliberazioni: G.C. n. 251 del 24/07/2008 - GC n.35 del 24/02/2009 - GC n. 351 del 22/12/2009 - GC n. 262 del 30/09/2010 - GC n. 101 del 24/03/2011 - GC n. 311 del 10/10/2011 - GC n. 337 del 27/09/2012 – G.C. n.352 del 11/10/2013 – G.C. n. 385 del 20/10/2014 – G.C. n. 271 del 8/8/2016 – G.C. n. 86 del 09/03/2017 - G.C. n. 490 del 30/11/2017 - G.C. n. 76 del 15.12.2018 - G.C. n. 498 del 14/11/2019 - GC. n. 39 del 09/02/2020 - G.C. n. 225 del 30/06/2020 – G.C. n. 53 del 25/02/2021 – G.C. n. 455 del 22/11/2021 – G.C. n. 543 del 27.12.2021 – G.C. 82 del 24/03/2022 – G.C. n. 231 del 09/06/2022 – G.C. n. 354 del 12/09/2022 – G.C. n. 164 del 03/05/2023 – G.C. n. 366 del 21/09/2023

A partire dal ciclo di programmazione 2023-2025 è stato tralasciato il dato relativo alla dotazione organica prevista in favore della dotazione organica effettivamente finanziata, ovvero comprendente i posti coperti e i posti vacanti in relazione ai quali si prevede l’assunzione.

Si riporta solo per completezza l’informazione relativa ai dati della dotazione organica, come rideterminata (G.C. n. 354 del 12/09/2022), nel tempo complessivamente intesa, comprensiva dei posti non finanziati che risulta pari a n. 350 posti, così suddivisi: n.7 posti cat. A; n. 43 posti cat. B1; n. 39 posti cat. B3; n. 169 posti cat. C; n. 69 posti cat. D1; n. 15 posti cat. D3.

3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane

La stima dell’evoluzione dei fabbisogni

Le attuali vacanze nell’organico sono principalmente dovute a dimissioni di dipendenti, anche recentemente assunti, spesso con diritto alla conservazione del posto, con ciò determinandosi una carenza che deve essere sostenuta per più di sei mesi.. Infatti, le numerose opportunità offerte da bandi di concorso delle amministrazioni pubbliche nell’anno appena trascorso, hanno determinato una limitata permanenza del personale, in particolare se neosunto.

Cessazioni di personale a tempo indeterminato nel 2023

		EVENTO	AREA	PROFILO	SETTORE/SERVIZIO
1	15/01/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Amministrazione del personale
2	14/02/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore tecnico geometra	0 - Urbanistica
3	19/02/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore Tecnico Cad	0 - Sit
4	28/02/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AI -	Istruttore informatico	0 – Servizi Informatici
5	28/02/2023	cessazione per pensionamento	AE -	Operatore Esperto Servizi Generali	0 - Segreteria Generale
6	04/03/2023	cessazione per dimissioni	AF -	Funzionario tecnico	0 - Gestione edilizia pubblica
7	06/03/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore tecnico geometra	0 - Gestione edilizia pubblica

8	15/03/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Agente di Polizia Locale	0 - Polizia locale
9	31/03/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AF -	Commissario di Polizia Locale	0 - Polizia locale
10	31/03/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AF -	Funzionario Amministrativo	0 - Patrimonio e casa
11	16/04/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AF -	Funzionario Amministrativo	0 - Asili nido
12	01/05/2023	cessazione per dimissioni	AF -	Commissario di Polizia Locale	0 - Polizia locale
13	14/05/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Patrimonio e casa
14	30/06/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Organizzazione
15	30/06/2023	cessazione per pensionamento	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Amministrazione del personale
16	01/07/2023	cessazione per dimissioni	AI -	Agente di Polizia Locale	0 - Polizia locale
17	02/07/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore tecnico geometra	0 - Gestione infrastrutture viarie e verde
18	02/07/2023	cessazione per dimissioni	AI -	Agente di Polizia Locale	0 - Polizia locale
19	16/07/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AF -	Funzionario tecnico	0 - Urbanistica
20	31/07/2023	cessazione per pensionamento	AE -	Operatore esperto servizi educativo assistenziali	0 - Istruzione
21	31/07/2023	cessazione per dimissioni	AF -	Funzionario tecnico	0 - Idrogeologico
22	31/08/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AF -	Funzionario tecnico	0 - Ambiente
23	31/08/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AF -	Funzionario tecnico	0 - Gestione infrastrutture viarie e verde
24	31/08/2023	cessazione per pensionamento	AF -	Funzionario tecnico	0 - Prevenzione e protezione
25	31/08/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Polizia amministrativa
26	31/08/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Agente di Polizia Locale	0 - Polizia locale
27	30/09/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AF -	Funzionario Amministrativo	0 - Segreteria Generale
28	15/10/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore informatico	0 - Informatici
29	15/10/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AF -	Funzionario informatico	0 - Informatici
30	01/11/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Patrimonio e casa
31	01/11/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Amministrazione del personale
32	12/11/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AI -	Istruttore Finanziario	0 - Ragioneria
33	30/11/2023	cessazione per pensionamento	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Segreteria Generale
34	30/11/2023	cessazione per pensionamento	AI -	Educatore Asilo Nido	0 - Asili nido
35	30/11/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AF -	Funzionario Amministrativo	0 - Sociali
36	17/12/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AF -	Funzionario Amministrativo	0 - Idrogeologico
37	27/12/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Demografici
38	27/12/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AI -	Istruttore archivistica	0 - Edilizia privata
39	28/12/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Demografici
40	28/12/2023	cessazione per dimissioni (assunzione altro ente)	AF -	Funzionario tecnico	0 - Urbanistica
41	30/12/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	DIR -	Dirigente	0 - Appalti Contratti
42	31/12/2023	cessazione per pensionamento	AI -	Educatore Asilo Nido	0 - Asili nido
43	31/12/2023	cessazione per mobilita' verso altro ente	AE -	Operatore esperto messo	0 - Messi

Assunzioni di personale a tempo indeterminato nel 2023

	DATA EVENTO	EVENTO	AREA	PROFILO	SERVIZIO
1	05/03/2023	riassunzione periodo prova	AI -	Geometra	0 - Gestione edilizia pubblica
2	15/05/2023	riassunzione periodo prova	AI -	Istruttore tecnico geometra	0 - Urbanistica
3	19/06/2023	assunzione mobilita' esterna	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Demografici
4	19/06/2023	assunzione mobilita' esterna	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Amministrazione del personale
5	03/07/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Commissario di Polizia Locale	0 - Polizia locale
6	03/07/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Commissario di Polizia Locale	0 - Polizia locale
7	17/07/2023	assunzione per concorso pubblico	AI -	Agente di Polizia Locale	0 - Polizia locale
8	17/07/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Funzionario tecnico	0 - Gestione infrastrutture viarie e verde
9	15/09/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Funzionario tecnico	0 - Gestione infrastrutture viarie e verde
10	01/12/2023	assunzione per concorso pubblico	AI -	Istruttore informatico	0 - Informatici
11	04/12/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Funzionario Amministrativo	0 - Amministrazione del personale
12	28/12/2023	assunzione mobilita' esterna	AI -	Agente di Polizia Locale	0 - Polizia locale
13	28/12/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Funzionario educatore asilo nido	0 - Asili nido
14	28/12/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Funzionario Amministrativo	0 - Sociali
15	28/12/2023	assunzione mobilita' esterna	AF -	Funzionario tecnico	0 - Gestione edilizia pubblica
16	28/12/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Funzionario educatore asilo nido	0 - Asili nido
17	28/12/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Funzionario Amministrativo	0 - Ambiente
18	28/12/2023	assunzione per concorso pubblico	AF -	Funzionario Amministrativo	0 - Asili nido
19	29/12/2023	assunzione mobilita' esterna	AF -	Funzionario tecnico	0 - Urbanistica
20	31/12/2023	assunzione mobilita' esterna	AF -	Funzionario tecnico	0 - Ambiente
21	31/12/2023	assunzione mobilita' esterna	AF -	Funzionario tecnico	0 - Gestione infrastrutture viarie e verde
22	31/12/2023	assunzione mobilita' esterna	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Organizzazione
23	31/12/2023	assunzione mobilita' esterna	AI -	Agente di Polizia Locale	0 - Polizia locale
24	31/12/2023	assunzione mobilita' esterna	AI -	Istruttore Amministrativo	0 - Patrimonio e casa

Stima del trend delle cessazioni:

vacanti al 31.12.2023

	Servizio/Settore	Profilo professionale	AREA	VACANT E DAL	NOTE – assunzioni	Copertura dal
1	Settore servizi al cittadino e innovazione della città	Dirigente amministrativo	DIR	01/01/23	COPERTO T.D CON ART. 110	15/04/2021
2	Settore Ambiente e Protezione civile	Dirigente tecnico	DIR	01/04/21	COPERTO T.D CON ART. 110	01/10/2022
3	Settore appalti contratti e patrimonio	Dirigente amministrativo	DIR	31/12/23	copertura con mobilità da Beinasco – in corso	
4	0 – Polizia locale	Commissario di P.L.	FEQ	01/03/23	copertura con mobilità da Torino – in corso	01/04/2024
5	Servizi di direzione	Funzionario Amministrativo	FEQ	01/12/19	COPERTO T.D. CON	02/11/2020

					ART. 90	
6 0 – Segreteria generale	Funzionario Amministrativo	FEQ	01/10/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
7 0 – Servizi informatici	Funzionario informatico	FEQ	31/12/22			
8 0 – Servizi informatici	Funzionario informatico	FEQ	16/10/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
9 0 - Ambiente	Funzionario Tecnico	FEQ	05/12/22			
10 0 - Urbanistica	Funzionario Tecnico	FEQ	17/07/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
11 0 – Servizio prevenzione e protezione	Funzionario Tecnico	FEQ	01/09/23			
12 0 - Ambiente	Funzionario Tecnico	FEQ	01/09/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
13 0 – Urbanistica	Funzionario Tecnico	FEQ	29/12/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
14 0 – Polizia locale	Agente di Polizia Locale	I	16/03/23	copertura con mobilità da Venaria – in corso	01/04/2024	
15 0 - Polizia locale	Agente di Polizia Locale	I	02/07/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
16 0 - Polizia locale	Agente di Polizia Locale	I	01/09/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
17 0 - Segreteria Generale	Assistente esperto per la comunicazione digitale	I	vacante			
18 0 - Amministrazione del personale	Istruttore amministrativo	I	16/01/23			
19 0 - Polizia amministrativa	Istruttore Amministrativo	I	01/09/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
20 0 - Patrimonio e casa	Istruttore Amministrativo	I	02/11/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
21 0 – Demografici	Istruttore Amministrativo	I	28/12/23			
22 1 – Demografici	Istruttore Amministrativo	I	29/12/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
23 0 – Edilizia privata	Istruttore archivista	I	28/12/23			
24 0 – Ragioneria	Istruttore finanziario	I	13/11/23	copertura con mobilità da Coazze – in corso	16/03/2023	
25 0 – Servizi informatici	Istruttore informatico	I	16/10/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		
26 0 - Urbanistica	Istruttore tecnico cad	I	20/02/23			
27 0 - Gestione edilizia pubblica	Istruttore tecnico geometra	I	30/12/22	copertura con mobilità da Milano – già realizzata	15/01/2024	
28 0 - Gestione edilizia pubblica	Istruttore tecnico geometra	I	07/03/23			
29 0 - Gestione infrastrutture viarie e verde	Istruttore tecnico geometra	I	03/07/23	Posto non disponibile – conservazione del posto		

cessazioni successive al 31.12.2023

	Servizio/Settore	Profilo professionale	AREA	VACANT E DAL	NOTE – assunzioni
1 0 - Asili nido	Funzionario educatore asilo nido	FEQ	01/01/24		
2 0 – Organizzazione	Funzionario informatico	FEQ	01/05/24		
3 0 - Polizia locale	Agente di Polizia Locale	I	19/01/24		
4 0 - Polizia locale	Agente di Polizia Locale	I	01/02/24		
5 0 - Polizia locale	Agente di Polizia Locale	I	01/06/24		
6 0 - Gestione edilizia pubblica	Istruttore tecnico geometra	I	01/02/24		

7 0 - Urbanistica	Istruttore tecnico geometra	I	19/02/24	Posto non disponibile – conservazione del posto
8 0 – Ambiente	Istruttore tecnico geometra	I	02/01/24	Posto non disponibile – conservazione del posto
9 0 – Messi	Operatore esperto messo	OE	01/01/24	
10 0 – Gestione infrastrutture viarie e verde	Operatore esperto tecnico aumento 18 ore	OE	01/02/24	
11 0 – Servizi informatici	Istruttore informatico	I	01/03/24	Posto non disponibile – conservazione del posto

La previsione, che tiene conto delle cessazioni alla data del 31.12.2023, delle cessazioni prevedibili successive, dei posti coperti con personale T.D e di quelli in via di copertura mediante mobilità volontaria, porta a ritenere che il numero dei posti vacanti alla data del 15.02.2024 sia pari a **n. 32**.

Tuttavia, pur nell'ampio rispetto del limite rappresentato dalla spesa potenziale massima (copertura dell'intera dotazione organica nel limite di spesa media di personale del triennio 2011-2013) come sopra esposto, i limiti alle assunzioni derivanti dal calcolo dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, non consentono di coprire tutti i posti vacanti e le assunzioni devono pertanto essere limitate, al momento, a n. 21. Infatti, mentre **il calcolo relativo alla spesa di personale ex art. 557 legge 296/2006 sterilizza i maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali, il calcolo della spesa di personale ai fini della sua sostenibilità in rapporto alle entrate correnti li considera nella loro interezza. Risulta pertanto possibile finanziare l'intera dotazione organica ma non è possibile coprirne tutti i posti vacanti.**

3.3.5 Analisi fabbisogni dell'ente e strategie degli interventi

Sentiti i dirigenti in merito al proprio fabbisogno di personale, sono state operate le scelte, tenendo conto dei profili professionali necessari, con particolare riferimento alle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato.

Il fabbisogno di personale dell'ente sconta necessariamente l'emergenza di veder assicurata, nel più breve tempo possibile, la copertura del turn-over accumulato a seguito di molteplici dimissioni per assunzione in altri enti anche per mobilità volontaria, o per quiescenza.

Le richieste complessive superano non tanto l'attuale limite potenziale finanziario massimo della dotazione organica quanto la capacità assunzionale, ragione per cui occorre necessariamente individuare delle priorità nella consapevolezza però che non è oggettivamente possibile limitare più di tanto le nuove assunzioni, pena il grave pregiudizio alla funzionalità dei servizi istituzionali offerti alla cittadinanza.

E' comunque intenzione dell'ente, fermo restando il valore annuo massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato, procedere nel triennio alla copertura di tutti i posti della dotazione organica, in coerenza con i fabbisogni reali.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, esaminate attentamente le proposte dei singoli dirigenti, valutata la capacità di bilancio e le esigenze organizzative, con particolare riferimento agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione, si individuano le seguenti priorità per l'anno 2024:

- rafforzamento della funzione amministrativa: tale esigenza è dovuta in parte per sostituire personale cessato, spesso durante il periodo di prova, in parte per garantire supporto a determinate attività che richiedono professionalità specializzate in materie giuridiche. A tal fine si prevede l'assunzione di personale dell'area FEQ (n. 2 unità) e I (n. 5 unità), per fronteggiare principalmente le carenze degli uffici più soggetti a turn-over;
- potenziamento del personale con professionalità tecnica dell'area FEQ (n. 3 unità) e dell'area I (n. 2 unità), in sostituzione del turn-over, per fronteggiare le maggiori criticità relative al settore tecnico, in considerazione dell'impatto determinato dalle iniziative correlate al PNRR e le esigenze di tutela del territorio
- valorizzazione e miglioramento delle attività di comunicazione attraverso la conferma della previsione di una unità dell'area I (n. 1 unità) nell'ambito del settore comunicazione, esperto nella comunicazione istituzionale.
- copertura parziale del turn-over che riguarda l'organico di Polizia Locale (n. 2 unità area I).
- sostituzione del turn-over presso il servizio asili nido (n. 1 unità area FEQ)
- copertura parziale del turn-over nell'ambito delle professionalità informatiche, indispensabili per realizzare gli obiettivi individuati dall'ente (n. 2 unità area FEQ e n. 1 area I).
- presidio degli accessi della sede a seguito del trasferimento del comando di polizia locale in sede distaccata (n. 1 unità area OE)
- adeguamento alle esigenze della squadra operai mediante la copertura di un posto a 36 ore settimanali di una unità di operatore esperto tecnico tramite trasformazione di rapporto di lavoro a tempo parziale a 18 ore di personale in servizio.

Le carenze evidenziate di alcune figure professionali richiederebbero l'indizione di apposite procedure concorsuali che potranno essere esperite nel 2024, fermo restando che la necessità imminente di reperire le risorse umane necessarie per un raggiungimento degli obiettivi adeguato alle esigenze della collettività, richiederà l'utilizzo di graduatorie relative a concorsi espletati da altri enti, che ne concedano l'utilizzo.

Le scelte assunzionali sono condizionate dalla necessità, da un lato, di dare precedenza alle assunzioni che possano essere immediatamente concretizzate al fine di dare una risposta alle numerose criticità presenti nei vari settori, dall'altro dalla necessità di rispettare i parametri relativi alla capacità assunzionale.

Si evidenzia che i parametri di sostenibilità finanziaria attuali sono quelli risultanti dal consuntivo 2022 e che il presente piano dovrà essere aggiornato a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023.

La spesa relativa la macroaggregato 01 (Spesa di personale) del bilancio di previsione 2024 e seguenti, invece, è aumentata a causa del maggior costo a regime dell'incremento dell'IVC, che pertanto irrigidisce il rapporto tra il macroaggregato 01 e le entrate correnti. Tale rapporto è destinato a crescere per effetto dei rinnovi contrattuali, che vengono conteggiati come spesa per assunzioni ai fini del calcolo dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti. La sostenibilità finanziaria delle assunzioni è quindi un parametro non univoco, perché considera non solo la spesa per assunzioni ma anche gli incrementi retributivi del personale in servizio; è evidente che tale sistema di conteggio sta conducendo al rapido esaurimento del margine assunzionale, pari al 27% della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. Al netto del FCDE.

In via prudenziale pertanto, fino all'approvazione del consuntivo 2023, si prevedono per l'anno 2024 solo le assunzioni che permettano, a preventivo, di ridurre la spesa del macroaggregato 01 in corso d'anno, al fine di assicurare che la spesa del 2024 a consuntivo, risulti inferiore al limite massimo della spesa di personale attualmente risultante dal rendiconto 2022 pari a € 12.460.897,52, e pertanto dovrà essere ridotta di € 525.009,59.

Al fine assicurare la sostenibilità della spesa di personale rappresentata quasi esclusivamente dal macroaggregato 01, pari a € 12.930.969,29, sul bilancio pluriennale esercizi 2025-2026, occorre verificare l'impatto delle assunzioni sugli esercizi 2025-2026.

Dalla tabella riportata al paragrafo 3.3.2 si rileva che la spesa di personale deve essere ridotta di € 470.071,77; tale risultato, necessario per assicurare il rispetto dell'incidenza della spesa di personale, viene realizzato attraverso:

- il risparmio derivante dalla mancata copertura di n. 10 posti vacanti (n. 2 FEQ e n. 8 Istruttori) per una spesa prevista di € 311.900,00
- il risparmio prevedibile, in relazione agli stanziamenti per incentivi di funzioni tecniche di € 123.800,00 che quindi consentono di prevedere, a consuntivo, la riduzione della spesa di personale.
- il risparmio derivante dalla sospensione, fino a successivi provvedimenti, dell'assunzione di un dirigente ex art. 110 comma 2 TUEL per € 62.244,00.

Tali risparmi, complessivamente pari a € 497.944,00, risultano sufficienti a fronte della necessità di riduzione di € 470.071,77.

Sull'esercizio 2024 la spesa di personale deve essere ridotta di € 525.009,59 e tale risultato viene assicurato attraverso:

- il risparmio derivante dalla mancata copertura di n. 10 posti vacanti (n. 2 FEQ e n. 8 Istruttori) per una spesa prevista di € 311.900,00
- il risparmio prevedibile, in relazione agli stanziamenti per incentivi di funzioni tecniche di € 123.800,00 che quindi consentono di prevedere, a consuntivo, la riduzione della spesa di personale.
- il risparmio derivante dalla sospensione, fino a successivi provvedimenti, dell'assunzione di un dirigente ex art. 110 comma 2 TUEL per € 62.244,00.
- il risparmio derivante dalla decorrenza posticipata di n. 10 assunzioni previste tra le 21 indicate, ipotizzata con due mesi di risparmio, ipotizzato pari a € 55.000,00

Tali risparmi, complessivamente pari a € 552.944,00, risultano sufficienti a fronte della necessità di riduzione di € 525.009,59.

All'approvazione del rendiconto 2023 si riesamineranno tutti i conteggi, considerando il margine disponibile per nuove assunzioni sulla base dei posti vacanti al 31.12.2023. I posti coperti al 31.12.2023 si considereranno compresi nella spesa già prevista così come le scoperture successive al 31.12.2023 potranno trovare copertura senza utilizzo della capacità assunzionale, in quanto già comprese nella spesa calcolata nel consuntivo 2023. I posti vacanti alla medesima data potranno invece essere coperti entro il margine compreso tra la spesa a consuntivo 2023 e il 27% dell'incidenza sulla media delle entrate correnti 2021-2023. Verrà valutata l'assunzione di un dirigente ex art. 110 comma 2 TUEL, per il momento sospesa.

Le scelte operate sono le seguenti:

	Servizio/Settore	AREA	POSTI VACANTI NOTI ALLA DATA DEL 14.02.2024	VACANT E DAL	NOTE	conferma/ soppressione/ trasformazioni	profili vacanti PTFP 2024-2026	Copertura non prima del
1	0 – Segreteria generale	FEQ	Funzionario Amministrativo	01/10/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Funzionario Amministrativo	01/05/2024
2	0 – Organizzazione	FEQ	Funzionario informatico	01/05/24		trasformazione	Funzionario Amministrativo	01/05/2024
3	0 - Asili nido	FEQ	Funzionario educatore asilo nido	01/01/24		conferma	Funzionario educatore asilo nido	
4	0 – Servizi informatici	FEQ	Funzionario informatico	16/10/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Funzionario informatico	01/05/2024
5	0 – Servizi informatici	FEQ	Funzionario informatico	31/12/22		conferma	Funzionario informatico	
6	0 - Urbanistica	FEQ	Funzionario Tecnico	17/07/23		conferma	Funzionario Tecnico	01/03/2024
7	0 - Gestione edilizia pubblica	FEQ	Funzionario Tecnico	29/12/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Funzionario Tecnico	01/08/2024

8 0 – Ambiente	FEQ	Funzionario Tecnico	01/09/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	trasformazione	Funzionario Ambientale (ingegnere/geologo)	01/04/2024
9 0 - Polizia locale	I	Agente di Polizia Locale	02/07/23		conferma	Agente di Polizia Locale	01/03/2024
10 0 - Polizia locale	I	Agente di Polizia Locale	01/09/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Agente di Polizia Locale	01/04/2024
11 0 - Segreteria Generale	I	Assistente esperto per la comunicazione digitale	vacante		conferma	Assistente esperto per la comunicazione digitale	
12 0 – Demografici	I	Istruttore Amministrativo	28/12/23		conferma	Istruttore Amministrativo	
13 0 - Polizia amministrativa	I	Istruttore Amministrativo	01/09/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Istruttore Amministrativo	01/04/2024
14 0 - Patrimonio e casa	I	Istruttore Amministrativo	02/11/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Istruttore Amministrativo	01/06/2024
15 1 – Demografici	I	Istruttore Amministrativo	29/12/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Istruttore Amministrativo	01/08/2024
16 0 – Edilizia privata	I	Istruttore archivistica	28/12/23		conferma	Istruttore archivistica	
17 0 – Servizi informatici	I	Istruttore informatico	16/10/23	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Istruttore informatico	01/05/2024
18 0 - Gestione infrastrutture viarie e verde	I	Istruttore tecnico geometra	03/07/23		conferma	Istruttore tecnico geometra	01/03/2024
19 0 - Urbanistica	I	Istruttore tecnico geometra	19/02/24	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Istruttore tecnico geometra	01/10/2024
20 0 - Ambiente	I	Istruttore tecnico geometra	02/04/24	Posto non disponibile – conservazione del posto	conferma	Istruttore tecnico geometra	01/11/2024
21 0 – Segreteria generale	OE	Operatore esperto messo	01/01/24		trasformazione	Operatore esperto servizi generali	
22 0 – Gestione infrastrutture viarie e verde	OE	Operatore esperto tecnico aumento 18 ore	01/02/24			Operatore esperto tecnico aumento 18 ore	01/03/2024

Le assunzioni sui posti vacanti di seguito indicati saranno valutate a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023:

	Servizio/Settore	Profilo professionale	AREA	VACANTE DAL
1 0 – Servizio prevenzione e protezione		Funzionario Tecnico	FEQ	01/09/23
2 0 - Ambiente		Funzionario Tecnico	FEQ	05/12/22
3 0 - Polizia locale		Agente di Polizia Locale	I	19/01/24
4 0 - Polizia locale		Agente di Polizia Locale	I	01/02/24
5 0 - Polizia locale		Agente di Polizia Locale	I	01/06/24
6 0 - Amministrazione del personale		Istruttore amministrativo	I	16/01/23
7 0 - Urbanistica		Istruttore tecnico cad	I	20/02/23

8	0 – Servizio prevenzione e protezione	Istruttore tecnico geometra	I	07/03/23
9	0 - Gestione edilizia pubblica	Istruttore tecnico geometra	I	01/02/24
10	0 – Servizi informatici	Istruttore informatico	I	01/03/24

Assunzioni previste anno 2024 : modalità e destinazione

Area FEQ– n° 2 unità Funzionario Amministrativo

- n.1 unità per i Servizi di direzione – servizio Organizzazione
- n.1 unità per i Servizi di direzione – servizio Segreteria Generale

Modalità: bando di mobilità volontaria/scorrimento graduatoria Città di Torino

Area FEQ – n° 1 unità Funzionario Educatore asilo nido

- n.1 unità per il Settore servizi di comunità e promozione della città – servizio Asili nido

Modalità prioritaria: scorrimento graduatoria Città di Torino

Area FEQ – n° 2 unità Funzionario Informatico

- n. 2 unità per il Settore servizi alla persona e innovazione della città – servizi Informatici

Modalità prioritaria: scorrimento graduatorie Città Metropolitana

Area EFQ – n° 3 unità Funzionario tecnico (di cui n. 1 Funzionario ambientale geologo)

- n.1 unità per il Settore gestione infrastrutture - Servizio gestione edilizia pubblica
- n.1 unità per il Settore sviluppo e gestione del territorio - servizio Urbanistica
- n.1 unità per il Settore ambiente sostenibilità e protezione civile - Servizio ambiente

Modalità prioritaria: scorrimento graduatorie Città Metropolitana

Area I – n° 2 unità Agente di Polizia Locale

- n. 2 unità per il Settore polizia locale

Modalità prioritaria: scorrimento graduatoria mobilità 2023

Area I – n° 1 unità Istruttore esperto per la comunicazione digitale

- n.1 unità per i Servizi di direzione

Modalità: espletamento concorso pubblico

Area I – n° 4 unità Istruttore amministrativo

- n. 1 unità per il Settore gare appalti e patrimonio – Servizio Patrimonio
- n. 2 unità per il Settore servizi alla persona e innovazione della città – Servizi Demografici

Modalità prioritaria: scorrimento graduatoria Città di Torino

Area I – n° 1 unità Istruttore archivista

- n.1 unità per il Settore sviluppo e gestione del territorio - servizio Edilizia privata

Modalità prioritaria: espletamento concorso pubblico

Area I – n° 1 unità Istruttore Informatico

- n. 1 unità per il Settore servizi alla persona e innovazione della città – servizi Informativi

Modalità prioritaria: espletamento concorso pubblico

Area I – n. 3 unità Istruttore tecnico geometra

- n. 1 unità per il Settore sviluppo e gestione del territorio - servizio Urbanistica
- n. 1 unità per il Settore gestione infrastrutture – servizio Gestione infrastrutture viarie e verde
- n. 1 unità per il Settore ambiente sostenibilità e protezione civile – servizio Ambiente

Modalità prioritaria: espletamento concorso pubblico

Area OE – n° 1 unità Operatore esperto servizi generali

n. 1 unità per il Settore servizi alla persona e innovazione della città – servizi Informatici

Modalità prioritaria: espletamento concorso pubblico

Area OE – incremento part-time 18 ore per n.1 unità Operatore esperto tecnico assunto con contratto a 18 ore settimanali per il Settore Gestione Infrastrutture – Strade, Verde, Gestione Impianti sportivi

Modalità: incremento contratto part-time a 18 ore settimanali portandolo a 36 ore settimanali, coprendo un posto vacante a tempo pieno ed eliminando il posto part-time risultante.

UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENTI

In relazione all’urgenza di dover disporre assunzioni di personale tempestivamente si procederà, senza pubblicazione dell’avviso di cui all’art. 34 bis del vigente Regolamento per le Selezioni e la costituzione del rapporto d’impiego, allo scorrimento delle graduatorie di altri enti che ne diano l’assenso. Previa formalizzazione dell’assenso da parte della città di Torino, si procederà allo scorrimento della graduatoria SP13/22 di Responsabile Amministrativo cat. D, con scadenza 11.06.2025, della graduatoria SP01/23 di Funzionario pedagogico specializzazione educatore nido infanzia area FEQ con scadenza 30/08/2025, della graduatoria SP06/23 di Istruttore Amministrativo con scadenza 30.11.2025.

Inoltre si procederà, previa formalizzazione dell’assenso da parte della Città Metropolitana di Torino, allo scorrimento della graduatoria di Geologo (area FEQ) concorso n.14/2023 e della graduatoria di Istruttore direttivo informatico (area FEQ) concorso n. 9/2023, nonché della graduatoria di Istruttore direttivo tecnico (area FEQ) concorso n. 10/2023.

PROGRESSIONI VERTICALI

A seguito dell’analisi svolta in relazione alle esigenze di valorizzazione del personale interno, nel PTFP 2023-2024 sono state individuate posizioni di lavoro strategiche in vari servizi dell’amministrazione comunale, che sono state collocate nell’Area corrispondente al contenuto di attività che si intende presidiare per una più efficace ed efficiente azione amministrativa e si sono verificate le compatibilità finanziarie, cui si rimanda.

Le assunzioni effettuate da graduatoria o concorso nel 2023 hanno consentito di prevedere, fin dall’anno 2023 n. 4 progressioni verticali ordinarie nell’area Funzionari e n. 2 nell’area Istruttori

Con il PTFP 2024-2026 sono state stabilite, in taluni casi, diverse necessità di copertura di posizioni lavorative mediante progressioni verticali (ordinarie e in deroga), senza modificare il numero per ciascuna area di copertura come segue:

ANNO 2023- confermate anno 2024					
PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE EX ART. 52, COMMA 1 BIS DLGS 165/2001					
N.	AREA	PROFILO	Settore	SERVIZIO	COSTO
1	FEQ	Funzionario amministrativo	Servizi alla Persona e Innovazione della Città'	Politiche sociali	7.913,69
1	FEQ	Funzionario amministrativo	Servizi di Direzione	Segreteria	

				generale	
1	FEQ	Funzionario tecnico	Appalti Contratti e Patrimonio	Patrimonio	
1	FEQ	Funzionario amministrativo	Sviluppo e Gestione del Territorio	Urbanistica e vigilanza edilizia	
4					
2	ISTRUTTORI	Istruttore finanziario	Risorse Finanziarie	Ragioneria	5.124,42
2					

ANNI 2023 – 2024 PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA EX ART. 13 CCNL 2022					
N.	AREA		SETTORE	SERVIZIO	COSTO
1	FEQ	Funzionario tecnico	Gestione Infrastrutture	Gestione infrastrutture viarie e verde	13.848,96
1	FEQ	Funzionario amministrativo	Sviluppo e Gestione del Territorio	Edilizia privata	
1	FEQ	Funzionario tecnico	Sviluppo e Gestione del Territorio	Edilizia privata	
1	FEQ	Funzionario amministrativo	Servizi di Comunità' e Promozione della Città'	Biblioteca	
1	FEQ	Commissario P.L.	Polizia Locale	Polizia Locale	
1	FEQ	Funzionario tecnico	Gestione Infrastrutture	Prevenzione e Protezione	
1	FEQ	Funzionario amministrativo	Servizi di Direzione	Personale	
7					
1	ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	Gestione Infrastrutture	Gestione edilizia pubblica	17.935,47
2	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	Servizi alla Persona e Innovazione della Città'	Servizi Demografici	
1	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	Servizi di Direzione	Segreteria generale	
1	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	Gestione Infrastrutture	Gestione edilizia pubblica	
1	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	Servizi di Comunità' e Promozione della Città'	Istruzione- Asili nido	
1	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	Sviluppo e Gestione del Territorio	Edilizia privata – archivio	
7					31.784,43

La quantificazione del costo delle progressioni verticali è effettuata secondo quanto indicato dal parere Aran CFL 207 del 20 marzo 2023.

Il limite del budget assunzionale per le progressioni verticali in deroga è pari a € 44.712,18 e potrà essere utilizzato entro il 31.12.2025; con le progressioni sopraelencate l'utilizzo risulta pari a € 31.784,43 e un resto pari a € 12.927,75.

L'Aran con parere CFL209 ha chiarito che nell'ambito del 55% del m.s. 2018 le progressioni verticali non richiedono che vi sia un pari numero di assunzioni dall'esterno.

Non si prevede la copertura dei posti che si renderanno vacanti nell'area inferiore dopo l'espletamento delle procedure relative alle progressioni verticali come sopra individuate e pertanto gli stessi, in seguito, saranno eliminati.

3.3.6 Strategie di copertura del fabbisogno - strumenti

Le esigenze strutturali dell'ente vengono garantite da modalità di copertura delle posizioni vacanti con modalità che garantiscano la permanenza nel tempo delle risorse umane

Piano assunzioni a tempo indeterminato 2024-2026

Per l'anno 2024, oltre alle assunzioni indicate, è altresì autorizzata la copertura degli ulteriori posti che si renderanno vacanti nella dotazione organica, nel rispetto dei limiti della capacità assunzionale, in quanto risorse già previste e di cui si è tenuto conto.

La modalità prioritaria di reclutamento è indicata nel paragrafo precedente, tuttavia per ognuna delle assunzioni programmate per il 2024 sarà possibile, senza necessità di adeguamento del presente piano, il ricorso ad altre forme di reclutamento, quali, ad esempio, il bando di mobilità volontaria, il ricorso all'utilizzo di graduatorie di altri Enti, in presenza di nuove e diverse valutazioni delle ragioni di convenienza e celerità del reclutamento, ed inoltre si potrà procedere con l'indizione di nuova procedura concorsuale, senza necessità di adeguamento del presente piano.

Tali modifiche saranno autorizzate con semplice atto della Giunta Comunale sia con riferimento alle procedure, modalità ed ai tempi di attivazione, sia con riferimento ai profili professionali coinvolti, fermo restando il limite della capacità assunzionale, senza necessità di modifica del presente atto di programmazione.

Presupposti per la realizzazione delle assunzioni previste da verificare di volta in volta

<p>art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n. 160</p>	<p>Approvazione documenti di Bilancio - e loro trasmissione nei termini previsti. <i>1-quinquies. In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo.</i></p> <p>Il bilancio di previsione 2024-2026 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 130 in data 21.12.2023 e l'invio alla BDAP è stato effettuato in data 22.12.2023 con nota prot. 85776/2023. Il rendiconto esercizio 2022 è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 55 in data 06.06.2023 e l'obbligo di invio dei dati alla BDAP è stato assolto in data 06.06.2023 con nota prot. 38534/2023. Il bilancio consolidato 2022 del Comune di Moncalieri è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 91 in data 28.09.2023 e l'obbligo di invio dei dati relativi alla BDAP è stato assolto con nota prot. n.65046 in data 03.10.2023.</p>
<p>art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2</p>	<p>Certificazione crediti L'amministrazione inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento. L'ente ha attivato la piattaforma dei crediti e alla data odierna non risultano pervenute richieste di certificazione. La verifica del presupposto viene effettuata in prossimità dell'adozione dell'atto di assunzione.</p>

<p>art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 come integrato dall'art. 3, comma 3 quater del D.L. 30-4-2022 n. 36</p>	<p>Assunzione/indizione concorso non prima di 20 giorni dalla comunicazione Il ricorso a procedura concorsuale/selettiva pubblica o avviamento dal Centro per l'Impiego o la copertura dei posti mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità, sono preceduti per le assunzioni a tempo indeterminato² dall'esperienza delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, ad eccezione delle assunzioni delle categorie protette³, nonché alle verifiche di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. 101/2013 (solo vincitori). L'indizione di procedure concorsuali/selettive, ivi comprese le assunzioni di categorie protette, lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è inoltre preceduta dall'esperienza delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001, fatta salva l'applicazione del disposto di cui all'art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56, che rende facoltativo tale adempimento sino al 31/12/2024.^{4 5}</p>
<p>art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001</p>	<p>Mobilità volontaria Lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è preceduta dall'esperienza delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001, fatta salva l'applicazione del disposto di cui all'art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56, che rende facoltativo tale adempimento sino al 31/12/2024.^{6 7}</p>
<p>art. 35 comma 5 ter del dlgs 165/2001</p>	<p>Durata vigenza graduatorie le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione.</p>

LINEE GUIDA PER L'UTILIZZO DEGLI ISTITUTI

Mobilità volontaria esterna

Criteri procedurali

In materia trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Alle procedure di mobilità si applicano inoltre le disposizioni degli artt. 39 e 39 bis del vigente del vigente Regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego,

L'art. 3, comma 8 della L. 56/2019 introduce una **deroga, fino al 31.12.2024**, all'obbligo dell'esperienza della mobilità volontaria prima di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato da graduatorie di pubblici concorso, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego; pertanto l'indizione di bando di mobilità, in tale triennio, costituisce una mera facoltà per le amministrazioni.

La procedura di mobilità è rivolta ai dipendenti a tempo indeterminato di altre amministrazioni pubbliche in possesso dei requisiti e delle competenze professionali richieste dal bando.

L'indizione di tale procedura è resa nota tramite avviso sul sito internet del Comune, e sul sito InPA.

Il bando resta pubblicato almeno trenta giorni e deve contenere il numero dei posti che si intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, i requisiti e le competenze professionali richieste, i dati e le informazioni necessarie o che l'aspirante ritiene di dichiarare ai fini dell'eventuale trasferimento, le modalità di esame delle domande, gli eventuali colloqui e/o prove scritte/pratiche, ogni altra informazione ritenuta utile ai fini del procedimento.

Mobilità contestuale (CdC Veneto 227/2010 – 65/2013)

² Circolare DPF n. 4/2008

³ Circolare Ministro per la PA e la semplificazione n° 5/2013: le procedure art. 34 bis e 30 comma 2 bis sono escluse per le categorie protette.

⁴ Secondo la giurisprudenza più recente della Corte di Cassazione n. 12559 del 18.5.2017 infatti, la mobilità volontaria deve precedere, oltre che l'indizione del bando, anche ogni successivo utilizzo di graduatoria (anche propria), per la prevalenza della mobilità rispetto alla tutela degli idonei. Risulterebbe così superato il precedente orientamento del Consiglio di Stato (CDS 4329/2012 e CDS 178/2014), che riteneva prioritario il ricorso alla mobilità solo quando lo scorrimento riguardasse graduatorie di altri enti.

⁵ Circolare DFP 11 aprile 2005 prot. 14115; CdC Veneto 227/2010;

⁶ Secondo la giurisprudenza più recente della Corte di Cassazione n. 12559 del 18.5.2017 infatti, la mobilità volontaria deve precedere, oltre che l'indizione del bando, anche ogni successivo utilizzo di graduatoria (anche propria), per la prevalenza della mobilità rispetto alla tutela degli idonei. Risulterebbe così superato il precedente orientamento del Consiglio di Stato (CDS 4329/2012 e CDS 178/2014), che riteneva prioritario il ricorso alla mobilità solo quando lo scorrimento riguardasse graduatorie di altri enti.

⁷ Circolare DFP 11 aprile 2005 prot. 14115; CdC Veneto 227/2010;

Si dà atto che, a seguito di rilascio del nulla – osta al trasferimento di dipendente, l'assunzione mediante mobilità contestuale da altro ente, è comunque autorizzata in base al presente atto, anche in vigore delle nuove disposizioni in materia di assunzioni, in quanto la stessa è ritenuta neutra anche dalla nuova disciplina della sostenibilità finanziaria (CdC Umbria 117/2020).

Si prescinde in tal caso dalla previsione di specifico bando qualora si proceda a mobilità contestuale con interscambio di dipendenti di pari categoria e profilo professionale, con uno stesso ente, sulla base delle domande presentate spontaneamente, agli atti, ferma restando la necessità di verifica dell'assenza di controinteressati (*nota DFP n. 20506 del 27.3.2015*)

Rilascio nulla-osta

Si applicano le disposizioni dell'art. 30 del dlgs 165/2001 come modificato dall'art. 3, comma 7 del D.L. 80/2021 (conv. L.113/2021) .

In caso di assunzione da graduatoria di concorso indetto successivamente all'introduzione dell'art. 3, comma 5- septies, del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, come in ultimo modificato dall'art. 14 bis, comma 1, del D.L. 28/1/2019, n. 4, conv. in L. 28/3/2019, n. 26 *“I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi”*.

L'art. 3, comma 7 ter del D.L. 80/2021(conv. l. 113/2021) stabilisce: *“Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.”*

La richiesta di rilascio di nulla osta alla mobilità esterna può essere presentata decorsi tre anni dall'assunzione, come previsto dal vigente regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego.

Il Dirigente competente, sentito il Sindaco, assessore al Personale, esprime parere obbligatorio, favorevole o contrario al trasferimento, ed il nulla osta sarà formalizzato con parere del dirigente del servizio amministrazione del Personale.

E' autorizzata l'indizione del bando di mobilità per la copertura del posto che si rende vacante in relazione al nulla osta concesso dal dirigente che lo richiama purché a parità di categoria iniziale di inquadramento, senza necessità di adeguamento della presente programmazione.

Mobilità interna che comporta mutamento del profilo professionale

La mobilità di cui sopra avviene nell'osservanza delle procedure previste dall'art. 39 comma 6 del vigente Regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego.

Assunzione di personale appartenente alle categorie protette

La normativa di riferimento è rappresentata dalla legge n. 68/99.

La percentuale di posti da riservare ai soggetti disabili è pari al 7%, e la percentuale da riservare alle categorie di cui all'art. 18, comma 2, pari al 1%.

Alla data del 31.12.2023 e alla data odierna, sulla base delle assunzioni e delle cessazioni previste non risultano scoperture della quota d'obbligo risultando coperta la quota d'obbligo pari a n. 16 disabili e n. 2 categorie protette.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale; art. 20 del D. Lgs. 25/5/2017

Si dà atto che non sussistono ipotesi di personale stabilizzabile ai sensi dell'art. 20, comma 1 del D.lgs. 75/2017.

Progressioni di carriera tra le aree

In materia trova applicazione l'art. 52, comma 1, bis del D. Lgs. 165/2001, nonché gli artt. 13 e 15 del CCNL 16/11/2022.

E' necessario adottare specifiche norme regolamentari, in quanto il vigente Regolamento per le selezioni e la costituzione del rapporto d'impiego non è stato adeguato alle nuove norme in materia.

Le progressioni di carriera tra le aree possono essere effettuate nel limite della quota massima del 50% dei posti previsti per l'accesso dall'esterno, con riferimento alla medesima area/categoria, di cui si prevede la copertura all'interno della programmazione del fabbisogno di personale.

Le progressioni tra le aree (c.d. in deroga), sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL e cioè pari ad € 42.787,22.

Nel merito l'ARAN con parere CFC67 ha chiarito che il consumo di facoltà assunzionali nel caso di progressione verticale è dato dalla differenza tra il valore retributivo tra le aree. Diversamente la Corte dei Conti (cfr. Abruzzo, parere 272 del 9/11/2022) sostiene che "Laddove si verifichi assunzione di personale, come nell'ipotesi di progressione verticale, per la ragione sopra evidenziata, il budget assunzionale deve ritenersi eroso per l'integrale importo della retribuzione".

In via prudenziale, tenuto conto delle finalità delle norme sul contenimento della spesa pubblica, si ritiene di opportuno agire conformemente all'ARAN nell'ipotesi in cui a seguito della progressione verticale non si proceda alla copertura del posto lasciato vacante; si ritiene di operare secondo l'orientamento Corte dei Conti nell'ipotesi in cui l'Ente provveda anche alla copertura del posto lasciato vacante.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

Alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa si procede con le modalità previste dagli artt. 53 del C.C.N.L. 21/5/2018, Si applica il vigente regolamento del part-time approvato con deliberazione G.C. n° 415 del 27 dicembre 2001, modificato con le successive deliberazioni G.C. n° 262 del 12 luglio 2012, G.C. n° 479 del 19 dicembre 2013, G.C. n° 472 del 23 novembre 2017, fermo restando che le novità introdotte con il DL. 112/2008, di eliminazione del diritto del dipendente alla trasformazione a tempo parziale, sono recepite.

Trovano applicazione inoltre le disposizioni di cui al D. Lgs. 81 del 15/6/2015.

Si dà atto che né la concessione di part-time né il rientro a tempo pieno, dopo un biennio, di chi abbia ottenuto la trasformazione part-time, richiedono l'aggiornamento della programmazione triennale dei fabbisogni.

Sono autorizzate per gli anni 2024-2026 le istanze di aumento di orario presentate a fronte di corrispondenti richieste di riduzione, senza aumento della spesa..

Forme di lavoro flessibile

Rapporti di lavoro a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 60 e 61 del C.C.N.L. del 16/11/2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo strettamente necessario a soddisfare l'esigenza stessa.

Non si prevedono assunzioni a tempo determinato.

Utilizzo graduatorie per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato

L'art. 36, comma 2, del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4, comma 3 del DL 101/2013, conv. in L. 125/2013, stabilisce che: " Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato".

La circolare n. 5 del 21/11/2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, detta indirizzi volti a favorire il superamento del precariato; in particolare con riferimento all'art. 3, comma 61, terzo periodo della Legge 350/2003, così come citato dall'art. 4 del DL 101/2013, precisa: "La disposizione, per ragioni di contenimento della spesa, è applicabile per tutte le amministrazioni ed il previo accordo, che può concludersi anche dopo l'approvazione della graduatoria, nasce dall'esigenza di condividere lo scorrimento della graduatoria da parte dell'amministrazione interessata con quella che ne è titolare che deve esprimere il proprio assenso. Deve trattarsi di graduatoria riguardante concorsi banditi per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale del soggetto da assumere".

La medesima Circolare stabilisce inoltre che: "*Pur mancando una disposizione di natura transitoria nel decreto-legge, per ovvie ragioni di tutela delle posizioni dei vincitori di concorso a tempo determinato, le relative graduatorie vigenti possono essere utilizzate solo a favore di tali vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei*". In sintesi, può, quindi, essere richiesta la disponibilità all'assunzione solo al vincitore della graduatoria a tempo determinato vigente, dopo di che deve essere utilizzata la graduatoria a tempo indeterminato, riguardante la medesima categoria e profilo professionale, già vigente presso l'ente. Se non si dispone di graduatorie proprie è possibile (non obbligatorio) utilizzare una graduatoria a tempo indeterminato formata da altra amministrazione o bandire un nuovo concorso a tempo determinato. Lo scorrimento di una graduatoria a tempo determinato è, quindi, precluso.

Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000

Si applica la disciplina di cui all'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, come sostituito dall'art. 11, comma 1, lett. a) del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

Il limite per i contratti ex art. 110 del TUEL, a seguito delle modifiche introdotte dal D.L. n. 13/2023 convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41, "*Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ad essi assegnate, fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR*" è pari al 50% della dotazione organica dirigenziale, per il Comune di Moncalieri, in quanto soggetto incaricato dell'attuazione di interventi finanziati con risorse PNRR. Pertanto il numero massimo di contratti stipulabili è pari al 50% di 8 posti in dotazione cioè pari a n. 4 unità.

Mediante attivazione di procedura di reclutamento diretta alla stipulazione di contratto a tempo determinato instaurato ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL, sono stati stipulati un contratto di lavoro per la copertura del posto di dirigente tecnico del "Settore Tutela Ambientale e Protezione Civile", un contratto di lavoro per la copertura del posto di dirigente amministrativo del "Settore servizi alla persona" e un contratto di lavoro per la copertura del posto di dirigente tecnico del "Settore Gestione Infrastrutture".

Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del d. lgs. 267/2000

Per sopperire ad ulteriori esigenze straordinarie e temporanee che richiedono personale altamente specializzato è stanziata la spesa per la stipula di n. 1 contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000, nei limiti della spesa prevista per il lavoro flessibile. L'assunzione è sospesa fino alla verifica degli spazi assunzionali successiva all'approvazione del rendiconto 2023.

Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del d. lgs. 267/2000

Alla data odierna sono in essere i seguenti rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'art. 90, del D. Lgs. 267/2000: è stato stipulato n.1 contratto a tempo determinato fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco nel profilo di Referente Amministrativo – cat. D.

Contratti di formazione, somministrazione di lavoro e lavoro occasionale (art. 54bis D.L. 50/2017)

Alla data odierna non sono previsti contratti di formazione e lavoro, di somministrazione o ricorso al lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 per tutto il triennio 2024-2026. Qualora si rendessero necessarie tali tipologie contrattuali sono autorizzati eventuali contratti, fermo restando il rispetto dei limiti previsti in materia di spesa del personale e la copertura finanziaria conseguente.

Cantieri di lavoro

Nell'ambito della spesa di personale di cui occorre assicurare la riduzione ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è inclusa la spesa relativa ai cd. "voucher" e quella per i cantieri di lavoro. La spesa prevista per cantieri di lavoro è di €. 48.700,00.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Le norme che disciplinano la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato sono contenute nell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in ultimo modificato dal D.L. 24/6/2014, n. 90 conv. in L. 11 agosto 2014, n. 114 che prevede: *"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*

La spesa per assunzioni di personale mediante forme di lavoro flessibile per il triennio 2024-2026, trova copertura nei corrispondenti Peg sui capitoli relativi a stipendi ed assegni fissi del personale a tempo determinato oltre Irap. Variazioni in aumento rispetto allo stanziamento iniziale sono consentite per effettuare ulteriori assunzioni di personale a tempo determinato, purché ad invarianza della spesa complessiva del personale stanziata in sede di bilancio di previsione, mediante storni di fondi economizzati sui capitoli del Peg riguardanti il personale ed in ogni caso fermo restando il rispetto del seguente limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 657.953,36

Ai sensi dell'art. 16, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 le assunzioni a tempo determinato di dirigenti e responsabili di servizio ex art. 110 comma 1 TUEL non rientrano nel tetto di spesa del lavoro flessibile. Anche la spesa per il personale comandato in entrata da altri enti è escluso dal tetto di spesa in esame.

SPESA LAVORO FLESSIBILE			stanziamenti bilancio previsione 2024-2026			
Capitolo impegno 2009	Tipologia spesa	Anno 2009	2024	2025	2026	
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO						
15/103260	Retribuzioni dirigenti t.d. art.110 c. 2 Tuel	74.390,33	45.500,00	45.500,00	45.500,00	Cap. 122100
103360/16	Contributi dirigenti td. art. 110 c. 2 Tuel	20.028,58	12.877,00	12.877,00	12.877,00	Cap. 122150
103000/14	Irap dirigenti td art. 110 c. 2 Tuel	6.362,91	3.868,00	3.868,00	3.868,00	Cap. 125150
Impegni dirigenti t.d. art. 110 c. 2 Tuel		100.781,82	62.245,00	62.245,00	62.245,00	
122100/61	Retribuzioni t.d.	94.965,58	-	-	-	
122150/62	Contributi t.d.	31.131,10	-	-	-	
125150/63	Irap t.d.	6.736,94	-	-	-	
Impegni tempo determinato altro personale		132.833,62	-	-	-	
100000/513	Retribuzioni art. 90 Tuel	56.102,01	42.700,00	42.700,00	42.700,00	Cap. 100000
100100/514	Contributi art. 90 Tuel	16.390,60	12.400,00	12.400,00	12.400,00	Cap. 100100
101300/515	Irap art. 90 Tuel	4.746,15	3.640,00	3.640,00	3.640,00	Cap. 101300
impegni art. 90		77.238,76	58.740,00	58.740,00	58.740,00	
155300/112	Retribuzioni t.d. asili nido	52.068,29		0,00	0,00	Cap. 155300 compreso nello stanziamento
155400/113	Contributi t.d. asili nido	15.913,87		0,00	0,00	Cap. 155400 compreso nello stanziamento
Impegni tempo determinato asili nido		67.982,16	0,00	0,00	0,00	
TOTALE COMPLESSIVO PER CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO/ spesa autorizzata		378.836,36	120.985,00	120.985,00	120.985,00	
ALTRI TIPI DI LAVORO FLESSIBILE						
Istituzione Musicateatro	COCOCO	139.602,00	0,00	0,00	0,00	Ente disciolto
163430 /1228	VOUCHER NONNI VIGILE	18.720,00	18.720,00	18.720,00	18.720,00	somma indicata al solo fine di neutralizzare la spesa ora a carico dell'Unione dei Comuni
168650 / 81, 144, 1259, 1514	CANTIERI DI LAVORO	120.795,00	48.700,00	48.700,00	48.700,00	Capp. 168400; 168325; 168340; 168320; 168330
	CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	0,00	0,00	0,00	0,00	non si prevede l'utilizzo di lavoro somministrato
	PRATICANTI SERVIZIO LEGALE	0,00	0,00	0,00	0,00	Cap. 123390
TOTALE COMPLESSIVO IMPEGNI PER ALTRI TIPI DI LAVORO FLESSIBILE / spesa autorizzata		279.117,00	67.420,00	67.420,00	67.420,00	
TOTALE COMPLESSIVO IMPEGNI 2009 LAVORO FLESSIBILE - limite di spesa		657.953,36	188.405,00	188.405,00	188.405,00	spesa lavoro flessibile stanziamenti previsti
somme teoriche disponibili per nuovi rapporti di lavoro flessibile non elencati			469.548,36	469.548,36	469.548,36	

3.3.7 La valorizzazione del capitale umano: trattamento economico accessorio del personale dipendente

L'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa solo se rispettano i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e i parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

L'art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017 dispone che fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

Fermi restando i vincoli legislativi a contrattuali previsti, l'ammontare delle risorse aggiuntive destinate alla contrattazione collettiva deve essere contenuta nell'ammontare della spesa complessiva di personale, autorizzata con il bilancio di previsione ai fini del rispetto dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006.

Personale di qualifica dirigenziale: conferma risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) CCNL 17/12/2020 Area della dirigenza e art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017)

L'art. 57 del CCNL 17.12.2020 detta la disciplina di composizione del fondo da destinare a retribuzione di posizione e di risultato, accorpando in un unico importo annuale le risorse stabili e certe destinate a retribuzione di posizione e di risultato, negli importi certificati dagli organi di controllo interno nell'anno di sottoscrizione del Contratto 2016-2018. In particolare la lett. e) del comma 2 dispone che possono essere conferite al Fondo le "risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili".

L'ARAN, con parere AFL 34 del 15/6/2021, ha fornito ulteriori indicazioni in merito all'integrazione variabile del fondo ex art. 57 comma 2 lettera e) del CCNL 17.12.2020, in quanto la norma contrattuale non ha individuato un catalogo delle "scelte organizzative e gestionali" rilevanti ai propri scopi, al fine di affidare alle autonome e responsabili scelte degli Enti un adeguato ventaglio di possibilità e di opzioni, collegate ad esempio alle maggiori responsabilità connesse a determinate funzioni, all'interno delle rispettive cornici ordinamentali, nella prospettiva del riconoscimento di una maggiore autonomia gestionale e della semplificazione amministrativa della gestione dei fondi. L'ente deve pertanto individuare l'ammontare di tali risorse nei limiti della capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile di riferimento. La norma contrattuale consente agli Enti adeguati margini di autonoma valutazione delle proprie scelte organizzative e gestionali, nel rispetto di criteri di ragionevolezza.

La stessa ARAN ritiene che, nell'ambito delle risorse di cui alla norma in esame possano essere ricomprese anche quelle già destinate ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 23/12/1999, ove continuino a sussistere le ragioni che indussero a prevederle, come nel caso di questo Ente.

Per le finalità di cui sopra, con deliberazione della Giunta Comunale n. 502 del 30/11/2023, l'Ente, per l'anno 2023, sulla base di quanto previsto nel medesimo paragrafo del PIAO 2023/2025 ha ricompreso, come già nell'anno precedente 2022, nell'ambito delle risorse di cui al citato art. 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17/12/2020, le risorse a suo tempo stanziare ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23/12/1999, (in relazione all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale dei dirigenti), in quanto permanenti le ragioni che indussero a prevederle, nonché degli importi di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 23/12/1999, per un importo complessivo pari ad € 111.892,00 oltre oneri riflessi e IRAP, come meglio specificato nella deliberazione cui si rinvia.

Anche per l'anno 2024, nei termini dell'art. 57, c. 2, lett. e), CCNL 17.12.2020, l'Ente ritiene di confermare la destinazione della medesima somma, pari a € 111.892,00 ad incremento del Fondo in relazione a definite scelte organizzative e gestionali, al fine di garantire il mantenimento della struttura organizzativa attualmente vigente prevista dalla deliberazione GC 92/2022; alla struttura organizzativa sono correlati gli obiettivi di performance definiti dalla Giunta Comunale mediante l'approvazione del presente PIAO e contestualmente assegnati ai dirigenti.

Tale importo costituisce l'ammontare massimo, tenuto conto delle capacità di bilancio, da destinare, ai sensi del citato art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato ed è suscettibile di variazione in diminuzione in relazione al rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 eventualmente adeguato ai sensi dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58.

Alla luce di quanto premesso, pertanto, il fondo di posizione e risultato della Dirigenza 2024 sarà costituito, con apposito atto, come segue, fatti salvi eventuali incrementi disposti dal rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 11 dicembre 2023 e per il quale si è in attesa della imminente sottoscrizione definitiva:

COMUNE DI MONCALIERI

Fondo per il trattamento economico accessorio della DIRIGENZA - ANNO 2024

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato costituito in applicazione dell'art. 57 del CCNL triennio 2016-2018 del 17.12.2020 dell'Area Dirigenziale Funzioni Locali

Disposizione	Articolo	Descrizione	Importo	
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett a)	<p>Unico importo annuale di tutte le risorse certe e stabili, destinate a retribuzione e di risultato, comprese quelle di cui all'art. 56 e RIA</p> <p>a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili</p> <p>- negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno precedente, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato) e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.</p>	<p>Nell'unico importo consolidato confluiscono le quote già destinate al fondo nell'anno 2020:</p> <p>art. 26 comma 1 lettera a) CCNL 23.12.1999 - importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998.</p> <p>art. 26 comma 1 lettera d) CCNL 23.12.1999 - importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997.</p> <p>art. 26 comma 1 lettera f) CCNL 23.12.1999 - somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto, a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.</p> <p>art. 26 comma 1 lettera g) CCNL 23.12.1999 - importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998, compresa la RIA del personale cessato sino al 31 dicembre 2020.</p> <p>art. 26 comma 5 CCNL 23.12.1999 - quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.</p> <p>art. 31 comma 2 CCNL 23.12.1999 - ulteriore incremento di un importo pari al 3,3% della retribuzione di posizione alla data del 31.12.1999.</p> <p>art. 1 comma 3 CCNL 12.2.2002 - decurtazione del fondo (€ 3.356,97 per ogni funzione dirigenziale).</p> <p>- incrementi CCNL 22.2.2006 - CCNL 14.05.2007 - CCNL 22.02.2010 - CCNL 03.08.2010.</p> <p>Quota ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 - integrazione di parte fissa per incremento stabile delle dotazioni organiche per l'importo già utilizzato nel 2020 per il finanziamento di posti dirigenziali di nuova istituzione successivamente effettivamente coperti</p> <p>* Risorse ex art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020: incremento del 1,53% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2015</p>	<p>€ 121.675,89</p> <p>€ 278.756,42</p> <p>€ 146.427,46</p> <p>€ 10.653,07</p>
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett b)	b) risorse previste da disposizioni di legge , ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001.	€ 0,00	
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. c)	<p>Importo (stabile) corrispondente alle R.I.A. non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021 (confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio).</p> <p>c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno;</p> <p>solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.</p>	€ 0,00	
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. c)	<p>Importo una tantum (variabile) corrispondente ai ratei delle R.I.A. non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente (con decorrenza dal 2021) nei limiti delle mensilità residue post cessazione dal servizio</p> <p>c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno;</p> <p>solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.</p>	€ 0,00	
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. d)	d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico).	€ 0,00	
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. e)	<p>e) risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.</p> <p><i>In questa componente di finanziamento rientra la quota ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 - integrazione di parte variabile per attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti nonché la quota ex art. 26 comma 2, CCNL 23.12.1999 (Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, sino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997).</i></p>	€ 111.892,00	
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 3	<p>Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse.</p> <p>Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.</p> <p>Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.</p>	€ 0,00	
TOTALE FONDO TEORICO ANNO 2024			€ 390.648,42	
D. Lgs. 25/05/2017 n. 75 - art. 23 comma 2	A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.	Fondo Dirigenti anno 2016	<p>€ 344.398,01</p> <p>Abbattimento quota eccedente il limite del Fondo anno 2016</p> <p>-€ 46.250,41</p>	
		* Risorse ex art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020: incremento del 1,53% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2015	<p>€ 10.653,07</p> <p>Miglioramenti contrattuali (importo neutralizzato rispetto al limite del Fondo anno 2016)</p> <p>€ 10.653,07</p>	
TOTALE FONDO ANNO 2024			€ 355.051,08	

Le risorse che finanziano il fondo di posizione e risultato per l'anno 2024 determinate, su base annua, pari a complessivi € 355.051,08, oltre a oneri e contributi previdenziali, sono stanziare sui capitoli 122650 ad oggetto "Fondi per retribuzione di posizione", 122600 ad oggetto "Fondi per retribuzioni di risultato".

Personale dipendente del comparto

L'art. 79 del CCNL del comparto funzioni locali del 16/11/2022 definisce la costituzione del Fondo risorse decentrate.

In particolare, l'art. 79, comma 2, dispone che gli enti possono altresì destinare al fondo risorse variabili definite ciascun anno sulla base della capacità di spesa del bilancio dell'ente e, comma 4, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa di personale.

Alla lettera c) del citato art. 79, comma 2, sono individuate risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL 16/11/2022.

Nei limiti della capacità di bilancio e previa verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, l'ente intende avvalersi di tale facoltà per il finanziamento del trattamento accessorio del personale in relazione ad alcune scelte organizzative che implicano il sostenimento di specifici oneri retributivi.

In assenza di specifici orientamenti applicativi della citata norma contrattuale e legislativa (art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022 e art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017), sembra ragionevole fare riferimento a quelli a suo tempo dettati dall'ARAN per l'applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999 (in particolare con parere dell'8/3/2016 RAL 1831, che conferma la precedente nota del 18/6/2015, protocollo n. 19932), che prevedevano, tra l'altro, la possibilità di utilizzare le risorse stanziare anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; esse pertanto possono finanziare istituti quali il turno e la reperibilità quando questi siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (esempio: prolungamento orario di apertura sportelli al pubblico).

Pertanto si ritiene di confermare il metodo utilizzato negli anni precedenti per la quantificazione delle risorse aggiuntive di parte variabile stanziabile, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance – Sezione 2 del presente PIAO, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Si ritiene che le risorse stanziare siano quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli. In particolare le somme messe a disposizione devono essere correlate al grado di rilevanza e importanza dei risultati attesi nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando se possibile il valore di tali prestazioni aggiuntive.

Le risorse sono state definite, con riferimento alle performance inserite nella sezione citata del PIAO, con i seguenti criteri:

- correlato a obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
- quantificato sulla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto.

I criteri adottati per la quantificazione delle risorse per ciascun obiettivo sono i seguenti:

a) il grado di rilevanza ed importanza rispetto ai risultati attesi è graduato con un punteggio da 1 a 3, in relazione alla connessione con la creazione di Valore Pubblico;

b) il valore dell'obiettivo è definito dagli eventuali risparmi realizzati rispetto all'acquisizione all'esterno del servizio ovvero dalla quantificazione puntuale del valore delle prestazioni aggiuntive. I due fattori a e b sono moltiplicati;

c) il valore degli obiettivi di estensione degli orari di servizio è quantificato sulla base delle maggiori prestazioni richieste al personale per l'organizzazione del lavoro per turni e reperibilità;

d) le risorse stanziabili, ad eccezione di quelle relative agli obiettivi di estensione degli orari di servizio, che sono interamente computate, sono non più dell'80% del totale del valore degli altri obiettivi come sopra calcolato.

Per quanto attiene la determinazione delle risorse stabili dell'anno 2024 si richiama la D.D. n. 209 del 05.02.2024.

L'Ente intende destinare sin d'ora, sussistendone le capacità di bilancio:

- per le finalità art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022 (area dipendenti) comparto funzioni locali, un importo pari ad € 257.327,93;

- per le finalità art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022 (1,2% del m.s. 1997) un importo pari a € 75.368,70;

- per le finalità art. 79, comma 3 (0,22 m.s. 2018) un importo pari a € 18.125,42, sin dal 1.1.2022. Tali risorse variabili trovano copertura al capitolo 122500 del Peg 2023 -2025 oltre contributi e IRAP.

L'incremento per le finalità art. 79, comma 3 (0,22% m.s. 2018) è suddiviso tra il fondo delle risorse decentrate per € 15.030,17 e per € 2.854,71 ad incremento delle risorse destinate al personale incaricato di E.Q.

Per l'anno 2019 e seguenti, l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non possono superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 relativo alle somme soggette a limite, che risulta essere a consuntivo, di €. 1.204.399,90.

Di tale limite si è tenuto conto nella costituzione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023 disposta con G.C. n. 289 del 12.07.2023.

Il fondo delle risorse decentrate 2024 è costituito nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 33 del D.L.34/2019, del DPCM. 17.03.2020 e di quanto previsto dalla nota del MEF – RGS 179877 del 1.09.2020, nonché della nota 12454 in data 15.01.2021 nonché delle disposizioni di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Gli stanziamenti previsti nel bilancio 2024-2026 assicurano le risorse necessarie, sufficienti al rispetto del predetto limite ed in particolare gli incrementi di cui all'art. 67, comma 5, lett.b) CCNL 21.05.2018 (risorse variabili per il conseguimento di obiettivi) e 67 comma 4 (1,2% del m.s. 1997, pari a €. 75.368,70.

Il fondo per il lavoro straordinario dell'anno 2024 è pari a €. 106.827,69.

Le risorse destinate alle posizioni organizzative /elevate qualificazioni

Le risorse destinate a remunerare il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di PO/EQ per l'anno 2024 sono pari a € 240.718,81, cui si aggiunge per l'anno 2024 la quota proporzionale relativa allo 0,22% del m.s. 2018 pari a € 2.854,71, per un totale di € 243.573,52. Tale incremento non è rilevante ai fini del limite.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024				
ART. 79, COMMA 1 CCNL 19/21		FONDO 2024	FONDO 2023	LIMITE FONDO 2016 (DD 1188 del 01/06/2018)
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017				
Risorse stabili ANNO 2017 (al netto della riduzione per trasferimento personale ATA - art. 15, c.1 lett. l) CCNL 1/4/99		795.397,26	795.397,26	775.847,24
risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato (rif. Relazione illustrativa e tecnico finanziaria al CCDI 2017 e Certificazione revisori dei conti n. 41 18.12.2017)		-202.718,81	-202.718,81	
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato anno 2017		592.678,45	592.678,45	775.847,24

Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.		22.476,35	19.875,57	
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.		0,00	0,00	
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito		0,00	0,00	
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale		0,00	0,00	
Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario		0,00	0,00	
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica		0,00	0,00	
Totale		615.154,80	612.554,02	775.847,24
Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			0,00	
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)		27.372,80	27.372,80	
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale incrementi progressione economica a regime		15.319,46	15.319,46	
Art. 79 c. 1, lett. b) CCNL 19/21 € 84,50 X unità al 31.12.2018		26.364,00	26.364,00	
Art. 79 comma 1 lett. d) CCNL 19/21 differenziali incrementi progressioni economiche a regime 1.1.2021		21.946,21	21.946,21	
Art. 79 comma 1 bis CCNL 19/21 differenziali B3-B1 e D3-D1 al 1.4.2023 – pro quota dal 1.4.2023		82.419,46	63.399,58	
Totale		173.421,93	154.402,05	-
TOTALE RISORSE STABILI		788.576,73	766.956,07	775.847,24
ART. 79, COMMI 2 – 7 CCNL 19/21: RISORSE VARIABILI				
Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017				
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione su attività ordinarie precedenti il DL 78/2010				-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente spese compensate		15.000,00	15.000,00	15.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art 59 c.1 lett. p)	<i>da verificare a consuntivo</i>			4.968,93
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: recupero frazioni RIA anno precedente		329,66	3.506,11	-
art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 16/18: Messi notificatori/diritti di notifica - art. 54 ccnl 14/9/2000		500,00	500,00	500,00
art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 19/21: Integrazione 1,2% m.s. 1997- €. 6.280.724,91		75.368,70	75.368,70	75.368,70
art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 19/21: risorse aggiuntive		257.327,93	256.752,26	334.530,40
Totale		348.526,29	351.127,07	430.368,03
Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017				
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione			-	-
art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18: art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione			-	-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente condanna spese	<i>da verificare a consuntivo</i>			13.996,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	<i>da verificare a consuntivo</i>			-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 93 del D. Lgs. 163/2006: quote per la progettazione				21.747,11
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 1, comma 1091 della L. 145/2018 recupero evasione IMU	<i>da verificare a consuntivo</i>			-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18	<i>da verificare a consuntivo</i>			

art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: indennità ordine pubblico COVID – art. 4 comma 9 DL 19/2020	<i>da verificare a consuntivo</i>			-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art 56 ter CCNL16/18 : compensi servizi aggiuntivi P.L. iniziativa privata	<i>da verificare a consuntivo</i>			-
Art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 19/21 : risparmi lavoro straordinario anno precedente		27.595,30	31.550,36	-
art. 79, comma 5 CCNL 19/21 (incrementi art. 79, comma 1, lett. B 2021 e 2022 e comma 3 2022) una tantum		0,00	67.758,17	-
ART. 79 COMMA 3 0,22 M.S. 2018 € 8.238.827,00 quota 2023		0,00	0,00	
Totale		27.595,30	99.308,53	35.743,11
TOTALE RISORSE VARIABILI		376.121,59	450.435,60	466.111,14
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		963.681,09	963.681,09	1.206.215,27
Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative anno 2017 (risorse considerate per la sola verifica del rispetto del limite)		240.718,81	240.718,81	
ART. 79 COMMA 3 0,22 M.S. 2018 NON RILEVANTE PER IL LIMITE – QUOTA 2023		2.854,71	2.854,71	
ART. 79 COMMA 3 0,22 M.S. 2018 NON RILEVANTE PER IL LIMITE solo risultato – QUOTA 2022			2.854,71	
TOTALE RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2023		243.573,52	246.428,23	
Totale riduzioni ex art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015 n 208 ANNO 2016				-1.815,37
TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		1.204.399,90	1.204.399,90	1.204.399,90
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)				
risorse <= 2016		1.204.399,90	1.204.399,90	1.204.399,90

SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO				
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		615.154,80	612.554,02	774.683,47
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		173.421,93	154.402,05	-
TOTALE RISORSE STABILI		788.576,73	766.956,07	774.683,47
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		348.526,29	351.127,07	429.716,43
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		27.595,30	99.308,53	35.743,11
TOTALE RISORSE VARIABILI		376.121,59	450.435,60	465.459,54
FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		963.681,09	963.681,09	1.204.399,90
FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE		1.164.698,32	1.217.391,67	1.240.143,01

La pianificazione del fabbisogno di personale è sottoposta al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione del parere ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, che è allegato alla delibera di approvazione del Piao.

3.4 Formazione del personale

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Il 24 marzo 2023, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato la Direttiva avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

La Direttiva mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce il presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, al contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili.

Nel corso del 2023 l'attività formativa si è svolta in linea con le indicazioni contenute nel PIAO 2023/2025 e con i risultati rappresentati di seguito.

Il Comune di Moncalieri ha aderito al progetto **Syllabus Competenze Digitali Pa per la formazione digitale** promosso dal dipartimento della Funzione pubblica e ha abilitato tutto il personale per la partecipazione al progetto Syllabus per la mappatura delle competenze digitali e la fruizione di percorsi formativi volti allo sviluppo delle competenze digitali.

Il target prioritario dell'Ente, per l'anno 2023, era quello di avviare alla formazione sul portale SYLLABUS "Competenze digitali per la PA" il 30% dei dipendenti entro 6 mesi dalla registrazione, vale a dire che ogni dipendente doveva svolgere il test di ingresso per almeno 8 corsi su 11 dei corsi totali proposti. Tale obiettivo risulta raggiunto. Per gli anni a seguire la Direttiva impone di raggiungere un ulteriore 25% entro il 31 dicembre 2024 ed entro il 2025 una ulteriore quota del personale non inferiore al 20%.

Ciascun dipendente ha come proprio obiettivo formativo quello di conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio); tuttavia, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato fino a giungere al livello di padronanza avanzato e di completare la formazione entro 6 mesi dall'avvio. Una volta che i discenti hanno conseguito l'obiettivo formativo relativo al programma "Competenze digitali per la PA" nei termini previsti dalla Direttiva non sono tenuti a rifare il percorso formativo negli anni successivi. Resta però in capo a quest'ultimi la possibilità di accedere liberamente e in qualunque momento ai contenuti del programma anche per un eventuale aggiornamento individuale.

Sulla piattaforma Syllabus a partire dal 26 giugno 2023 è stato pubblicato il programma formativo, predisposto da FormezPA con il supporto scientifico del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Perugia, sul nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 36/23), dedicato a tutti i dipendenti pubblici, per essere aggiornati sul nuovo Codice in vigore dal 1° luglio. I corsi di formazione sono suddivisi in livello Introduttivo e Base e sono articolati in 34 lezioni, della durata variabile tra 15 e 25 minuti ciascuna.

Il Comune di Moncalieri ha abilitato 49 dipendenti alla formazione sul Nuovo codice dei contratti al 30 giugno 2023 di cui:

- 8 dirigenti
- 18 funzionari titolari di incarico di EQ
- 14 funzionari
- 9 istruttori

Monitoraggio Syllabus Competenze digitali Pa al 30.09.2023

Competenze	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	272	212 (77.94%)	61(22,43%)	110(40.44%)	0 (0%)
Produrre, valutare e gestire documenti informatici	272	212 (77.94%)	54 (19.85%)	70 (25.74%)	0 (0%)
Conoscere gli Open Data	272	212 (77.94%)	44 (16.18%)	65 (23.90%)	0 (0%)
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	272	212 (77.94%)	26 (9.56%)	87 (31.99%)	0 (0%)
Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	272	212 (77.94%)	42 (15.44%)	61 (22.43%)	0 (0%)
Proteggere i dispositivi	272	212 (77.94%)	44 (16.18%)	86 (31.62%)	0 (0%)
Proteggere i dati personali e la privacy	272	212 (77.94%)	35 (12.87%)	61 (22.43%)	0 (0%)
Conoscere l'identità digitale	272	212 (77.94%)	25 (9.19%)	73 (26.84%)	0 (0%)
Erogare servizi on-line	272	212 (77.94%)	35 (12.87%)	59 (21.69%)	0 (0%)
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	272	212 (77.94%)	49 (18.01%)	58 (21.32%)	0 (0%)
Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	272	212 (77.94%)	29 (10.66%)	58 (21.32%)	0 (0%)
Totale			444	788	0

Competenza			
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	17 (9.94%)	0 (0%)
	Base	4 (2.34%)	13 (7.60%)
	Intermedio	11 (6.43%)	20 (11.70%)
	Nessuna competenza	26 (15.20%)	80 (46.78%)
Produrre, valutare e gestire documenti informatici	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	18 (14.52%)	0 (0%)
	Base	16 (12.90%)	27 (21.77%)
	Intermedio	7 (5.65%)	12 (9.68%)
	Nessuna competenza	4 (3.23%)	40 (32.26%)
Conoscere gli Open Data	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	45 (39.82%)	0 (0%)
	Base	11 (9.73%)	36 (31.86%)
	Intermedio	4 (3.54%)	5 (4.42%)
	Nessuna competenza	2 (1.77%)	10 (8.85%)
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	21 (20.39%)	0 (0%)
	Base	18 (17.48%)	26 (25.24%)
	Intermedio	7 (6.80%)	11 (10.68%)
	Nessuna competenza	8 (7.77%)	12 (11.65%)

Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	21 (20.39%)	0 (0%)
	Base	18 (17.48%)	26 (25.24%)
	Intermedio	7 (6.80%)	11 (10.68%)
	Nessuna competenza	8 (7.77%)	12 (11.65%)
Proteggere i dispositivi	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	31 (23.85%)	0 (0%)
	Base	16 (12.31%)	25 (19.23%)
	Intermedio	17 (13.08%)	27 (20.77%)
	Nessuna competenza	5 (3.85%)	9 (6.92%)
Proteggere i dati personali e la privacy	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	13 (13.54%)	0 (0%)
	Base	6 (6.25%)	8 (8.33%)
	Intermedio	12 (12.50%)	29 (30.21%)
	Nessuna competenza	11 (11.46%)	17 (17.71%)
Conoscere l'identità digitale	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	28 (28.57%)	0 (0%)
	Base	15 (15.31%)	25 (25.51%)
	Intermedio	1 (1.02%)	12 (12.24%)
	Nessuna competenza	5 (5.10%)	12 (12.24%)
Erogare servizi on-line	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	30 (31.91%)	0 (0%)
	Base	14 (14.89%)	14 (14.89%)
	Intermedio	5 (5.32%)	13 (13.83%)
	Nessuna competenza	5 (5.32%)	13 (13.83%)
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello	
	Avanzato	15 (14.02%)	0 (0%)
	Base	13 (12.15%)	16 (14.95%)
	Intermedio	12 (11.21%)	16 (14.95%)
	Nessuna competenza	14 (13.08%)	21 (19.63%)

Monitoraggio Syllabus - Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) – al 30.09.2023

Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)					
Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Conoscere i principi e la disciplina in materia di contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023	49	40 (81.63%)	44 (89.80%)	5 (10.20%)	0 (0%)

Competenza	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato almeno 1 livello
Conoscere i principi e la disciplina in materia di contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023		
Nessun livello	49 (100%)	15 (30.61%)

Il Comune di Moncalieri ha aderito nel 2023 al progetto **Valore PA** per l'iscrizione dei dipendenti a corsi Universitari professionalizzanti finanziati da INPS, formazione autorizzata in orario di servizio.

Il progetto prevede due tipologie di interventi formativi:

- formazione di complessità media (primo livello), svolti con lezioni in presenza o a distanza;
- alta formazione (secondo livello), svolti con lezioni in presenza o a distanza ovvero con metodologia learning by doing con lezioni prevalentemente in presenza. In quest'ultimo caso, l'alta formazione sarà realizzata contribuendo alla progettazione di un modello di gestione innovativo di servizi pubblici svolto in collaborazione tra pubbliche amministrazioni.

L'Ente ha inoltre sviluppato, con il supporto del Servizio Organizzazione, un programma di formazione interna, anche attraverso il ricorso ad agenzie formative esterne, negli ambiti di seguito specificati:

- incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere una cultura ed etica di prevenzione della corruzione: corso di formazione "in house" effettuato da un formatore esperto esterno dipendente da altra PA, che ha coinvolto il personale dirigente, i titolari di incarico di EQ e altri funzionari per un totale di 84 ore di formazione. Tale percorso viene esteso a tutto il personale dipendente nel primo trimestre del 2024.

- Incrementare la percezione dell'organizzazione attraverso percorsi per i neo assunti di informazione e conoscenza di sistemi, procedure e pratiche adottate nell'ente: sono stati sviluppati i seguenti corsi di formazione "in house", tenuti da personale interno:

- corso di formazione sulla gestione documentale per un totale di 44 ore
- corso di formazione sul software Gismaster per un totale di 116 ore
- corso di formazione sulla materia "Variazioni di Bilancio" per un totale di 22,5 ore
- corso di formazione Libre Office per un totale di 90 ore
- corso di formazione Sit teorico/pratica sulla gestione dei dati cartografici relativi alle varianti urbanistiche tramite CAD e loro integrazione in sistemi GIS afferenti al sistema informativo territoriale comunale che ha coinvolto due funzionari per un totale di 72 ore.

La modalità di formazione “in house” é stata utilizzata al fine di rendere la formazione “operativa” e per utilizzare l’attività didattica come strumento per accompagnare i dipendenti dell’Ente nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente.

- Consolidare le conoscenze e competenze tecnico-amministrative in tema di Codice dei contratti del D. Lgs. 36/2023: a Dicembre 2023 si sono svolti su questo tema due importanti corsi formativi, erogati da società esterne di formazione e con la docenza di importanti esperti in materia, che hanno coinvolto gran parte del personale dell’Ente.

Il primo incontro di formazione a tema “Il nuovo sistema di E-procurement del Mepa le nuove negoziazioni del Mepa e del Sistema Dinamico ai sensi del dlgs 36/2023” per un totale di 295 ore di formazione. Il secondo corso strutturato su due giornate, ha coinvolto 2 dirigenti, 12 titolari di EQ e 25 figure altamente specializzate quali Rup e funzionari dell’Ente per un totale di 320 ore. Il corso ha trattato la fase di gara e la fase esecutiva rispetto al Nuovo Codice dei Contratti entrato in vigore il 1° luglio 2023 con un taglio operativo e pratico indispensabile per apportare in aula soluzioni e strumenti di lavoro, oltre che una base di profonda conoscenza dei contenuti sull’applicazione del Dlgs. 36/2023.

- PNRR: si é proceduto ad effettuare un percorso di alta formazione su una specifica tematica, in particolare quella del Project Management, formazione specifica e direttamente connessa all’attività di progettazione, gestione e sviluppo delle azioni in particolare su procedure di gestione e rendicontazione dei fondi PNRR.

La formazione ha coinvolto 2 dirigenti e 10 funzionari per un totale di 420 ore ed è stata finanziata in parte dalla Fondazione Compagnia di San Paolo con Bando Next Generation We.

Il percorso formativo ha permesso la conoscenza di una metodologia direzionale per comprendere, impostare e controllare l’avanzamento di progetti; inoltre il project management riveste un ruolo sempre più importante nell’ambito delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione all’applicazione del nuovo Codice dei Contratti Dlgs 36/2023. Il contenuto del corso, è stato ritenuto idoneo a completare le competenze dei Rup e a formare professionalità specialistiche di supporto all’interno dell’ente stesso.

- Formazione sicurezza e salute dei lavoratori 2023: pianificata e coordinata dal RSPP ha previsto lo svolgimento di 33 corsi per 282 discenti per un totale di 1.604 ore. La formazione è stata svolta in parte direttamente dal RSPP e in parte utilizzando una convenzione CONSIP attiva.

- Aggiornamenti e approfondimenti tematici su materie tecnico-amministrative: sono individuati corsi a catalogo, direttamente dai dipendenti/dirigenti, sulla base delle esigenze formative emergenti. Spesso i corsi sono fruiti in modalità webinar e condivisi in piccoli gruppi. Sono state erogate nel 2023 complessivamente 3.798,5 ore per 98 corsi.

Il riepilogo della formazione 2023 è rappresentato nella tabella seguente.

I target sono stati ampiamente raggiunti, nonostante la difficoltà, rappresentata dai dipendenti e dai loro responsabili, di conciliare i tempi di lavoro/formazione, stante anche il sottodimensionamento degli uffici a causa dell’elevato numero di dimissioni che si sono avute nel corso del 2023, come rappresentato nella sezione 3.3.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	RISULTATI 2023
Totale corsi di formazione	75	75	131
Totale ore di formazione erogate	2800	3000	4798,5 ore
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	234/304 77%	80%	260/286 91%
Ore di formazione media pro capite - sul totale del personale - sul personale formato	9,2 ore 12 ore	8 ore 12 ore	17 ore 30 ore
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	352/2800 13%	15%	23%

Per il triennio 2024-2026 si confermano le linee di indirizzo della formazione già tracciate nel PIAO 2023.

Il PNRR indica nella trasformazione digitale, nell'organizzazione del lavoro e dei servizi da erogare a cittadini ed imprese, le chiavi di volta per la crescita e la sostenibilità economica del nostro Paese. Prevede una responsabilità diretta delle Amministrazioni locali nella realizzazione dei progetti e nell'attuazione delle riforme ad esso collegate. Anche dal punto di vista formativo costituisce pertanto una priorità strategica.

Gli interventi formativi, compatibilmente con le risorse stanziare, continueranno ad essere sviluppati attraverso i seguenti ambiti:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini, attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze digitali, anche finalizzati al superamento del "digital gap" rivolta a dipendenti over 50;
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'ente, attraverso l'adesione a percorsi di alta formazione per dipendenti ad elevata specializzazione;
- c) consolidare le conoscenze e competenze tecnico-amministrative in tema di procedure, attraverso l'individuazione di corsi su tematiche soggette a forte dinamismo normativo da fruire individualmente o a piccoli gruppi;
- d) incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere una cultura ed etica di prevenzione della corruzione;
- e) incrementare la percezione dell'organizzazione attraverso percorsi per i neo assunti di informazione e conoscenza di sistemi, procedure e pratiche adottate nell'ente e percorsi per supportare le politiche di genere;
- f) migliorare la padronanza di strumenti manageriali tra i dirigenti al fine di ottimizzare la gestione delle risorse umane attraverso percorsi di potenziamento delle soft skills.

La programmazione nel triennio dei percorsi citati avviene sia con il ricorso a enti formativi esterni, sia attraverso il coinvolgimento di attori interni idonei a diffondere la cultura dell'organizzazione e le conoscenze normative.

AREA	DESTINATARI	ORE PRO CAPITE /EROGAZIONE
PNRR	RUP (Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione)	25 ore BIM
a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini, attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze digitali, anche finalizzati al superamento del "digital gap" rivolta a dipendenti over 50	Area degli Operatori esperti (tutti ad eccezione degli operai) Area degli Istruttori (tutti) Area dei Funzionari e EQ (tutti)	5 ore / Syllabus – obiettivo minimo di tutti 9 ore /formazione interna – corsi avanzati per circa 40 persone
b) valorizzare le professionalità presenti nell'ente, attraverso l'adesione a percorsi di alta formazione per dipendenti ad elevata specializzazione	Area degli Istruttori (5) Area dei Funzionari (5)	40 ore /Corsi di alta specializzazione Valore PA oppure Master individuati nell'offerta universitaria per PA
c) consolidare le conoscenze e competenze tecnico-amministrative in tema di procedure, attraverso l'individuazione di corsi su tematiche soggette a forte dinamismo normativo da fruire individualmente o a piccoli gruppi	Area degli Operatori esperti (15) Area degli Istruttori (30) Area dei Funzionari e EQ (15)	3 ore /corsi IFEL upskilling e reskilling oppure 4 ore /corsi a catalogo su richiesta oppure 40 ore /Corsi tematici (primo livello) Valore PA
Aggiornamenti e approfondimenti tematici sugli aspetti educativi e formazione sulla supervisione	Area degli Operatori esperti (collaboratori educativo assistenziali) (13) Area degli Istruttori - Educatori asilo nido (18) Area dei Funzionari – direttivo asilo nido (1)	40 ore corsi organizzati dalle scuole, corsi interni con formatori esterni, corsi a catalogo
d) incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere una cultura ed etica di prevenzione della corruzione	Area degli Operatori esperti (tutti) Area degli Istruttori (tutti) Area dei Funzionari e EQ (tutti)	3 ore /corso residenziale
e) incrementare la percezione dell'organizzazione attraverso percorsi per i neo assunti di informazione e conoscenza di sistemi, procedure e pratiche adottate nell'ente e percorsi per supportare le politiche di genere	Area degli Istruttori (neoassunti) Area dei Funzionari (neoassunti)	15 ore / IFEL e formazione interna
f) migliorare la padronanza di strumenti manageriali tra i dirigenti al fine di ottimizzare la gestione delle risorse umane attraverso percorsi di potenziamento delle soft skills.	Dirigenti	20 ore corso di formazione manageriale
Formazione sicurezza (sulla base della periodicità prevista dalla legge)	Area degli Operatori esperti Area degli Istruttori Area dei Funzionari e EQ Dirigenti	Corsi di 4 o 6 o 8 ore sulla base del ruolo

Ogni annualità si realizza il programma obbligatorio di formazione sulla sicurezza, erogata sia con personale interno (formazione di base) che con il supporto di enti esterni.

Nel corso del triennio verrà avviata una ricognizione del fabbisogno formativo che seguirà la rilevazione delle professionalità e l’allocazione delle risorse umane in relazione alle priorità strategiche e alle mutate condizioni di produzione ed erogazione dei servizi.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	RISULTATI 2023	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Totale corsi di formazione (senza Syllabus)	131	130	130	130
Totale ore di formazione erogate (compreso Syllabus)	4798,5 ore	4000	5000	6000
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	260/286 91%	80%	85%	90%
Ore di formazione media pro capite - sul totale del personale - sul personale formato	17 ore 30 ore	16 ore 30 ore	18 ore 32 ore	20 ore 34 ore
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	23%	15%	15%	15%

4. MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo quanto previsto dal Regolamento di direzione vigente.