



COMUNE DI GOVONE
Provincia di Cuneo

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
PIAO 2024-2026**

Approvato con delibera n. 10 del 22/02/2024

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

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

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

INTRODUZIONE

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato, sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti, sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 30 giugno, definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao, prevedendo modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il PIAO ha durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

- a. gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della 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. gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata, nonché dell'accrescimento culturale conseguito;
- d. la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto

dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione 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; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f. la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;
- g. la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- h. Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.
- Si aggiunge inoltre la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è prevista dal Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO è predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui alle seguenti disposizioni:

- ✓ il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ la deliberazione 19 dicembre 2023 n. 605, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- ✓ la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e

- misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
 - ✓ la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
 - ✓ la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuoverla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
 - ✓ la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
 - ✓ le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
 - ✓ il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2023-2025, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

SITUAZIONE DEL COMUNE DI GOVONE

Nell'ambito degli atti che compongono il PIAO, il Comune di Govone, in un'ottica di più snella organizzazione delle attività, ha ritenuto di adottare singolarmente gran parte dei documenti previsti destinati a confluire nel documento unico.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

- Documento Unico di Programmazione (DUPS) 2023/2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 26/07/2022 e relativa nota di aggiornamento approvata con DCC n 6 del 0/03/2023;
- Piano triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2023/2024/2025, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 18.03.2023;
- Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2023/2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 21/01/23;
- Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2023 – 2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 dell' 11/02/2023 e successivi aggiornamenti;
- Piano delle Azioni Positive (PAP) 2023/2025, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 21/01/2023;
- Piano Triennale Comunale per l'informatica nella PA 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 24/09/2022

Il presente PIAO 2024/2026 è pertanto composto dai sopra elencati atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

Denominazione Ente: Comune di Govone

Indirizzo: Piazza Roma 1 12040 Govone (CN)

Telefono 017358103 (centralino)

PEC: info@pec.comune.govone.cn.it

Partita Iva e Codice fiscale: 00353740046

Sito web: comune.govone.cn.it

Codice Istat: 004099

Codice catastale: E118

Abitanti (al 31.12.2023) **2288**

Dipendenti (al 01/01/2024) **n. 6 in ruolo**, oltre al Segretario Comunale reggente a scavalco

Il comune di Govone, situato nel Roero al confine con il Monferrato sulla sponda sinistra del fiume Tanaro, in provincia di Cuneo, per la sua posizione centrale e favorevole ai commerci, già in epoca romana era attraversato da importanti vie di comunicazione.

L'evoluzione sociale del Comune di Govone è da sempre legata al suo castello, che domina l'abitato e l'ampia valle del fiume Tanaro,

Nel 1870 il castello e i terreni furono venduti a privati e nel 1897 l'Amministrazione Comunale di Govone acquistò il castello mettendo all'asta parte dell'arredo in esso contenuto.

Il Castello Reale di Govone compare oggi tra le residenze sabaude piemontesi che l'UNESCO (Organizzazione delle Nazioni Unite per l'educazione, la scienza e la cultura) ha inserito nella lista del patrimonio artistico mondiale (World Heritage) con deliberazione del dicembre 1997.

Il prezioso monumento, ora museo di sè stesso quale emblematica testimonianza della vita di corte piemontese di inizio Ottocento, fu una delle residenze estive preferite da Carlo Felice di Savoia.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

VALORE PUBBLICO

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

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti sui cittadini e sul territorio.

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

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

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

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

PERFORMANCE

Gli obiettivi gestionali rappresentati nell'allegato Piano della Performance, costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata ai responsabili di settore.

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

- a. La realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b. il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c. la semplificazione delle procedure;
- d. l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- Collegamento tra obiettivi e risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- Utilizzo dei sistemi premianti;
- Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo-politico amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Comune di Govone viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente riferisce la misurazione e valutazione

delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati, a:

- **Performance organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- **Performance individuale:** competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi

IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE

L'insieme dei documenti di programmazione soddisfano, nel loro complesso, i principi sopra accennati e concorrono a costituire il piano della performance come strumento del ciclo della performance del comune di Govone.

La metodologia operativa adottata risulta adeguata ai principi indicati dal D. Lgs. 150/2009, in attuazione della legge 15/2009.

Gli obiettivi assegnati ai responsabili sono definiti in coerenza con le linee di mandato, con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (D.U.P.S.) ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione dei premi di risultato e degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Documento Unico di Programmazione (D.U.P.S.)	Approvato con	D.C.C.	n. 26	del	24/07/2023
Nota di aggiornamento D.U.P.S.	Approvato con	P.C.	n. 8	del	20/12/2023
Bilancio di Previsione finanziario 2024/2026 e relativi allegati	Approvato con	P.C.	n. 9	del	20/12/2023
Piano Esecutivo di Gestione (PEG) / Piano performance	Approvato con	P.G.	n. 3	del	25/01/2024

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUPS)

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDDettaglio=234728>)

Rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUPS si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

PROGRAMMA DI MANDATO 2019-2024

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDDettaglio=234692>)

Si evidenzia che in data 31/07/2023 il Sindaco ha rassegnato le dimissioni dalla carica, divenute irrevocabili dal 21/08/2023, così determinando lo scioglimento del Consiglio Comunale. Conseguentemente, con decreto del Presidente della Repubblica in data 07/09/2023 è stata nominata la Commissaria straordinaria (già commissaria prefettizia dal 21/08/2023) dott.ssa Claudia Bergia. La gestione commissariale avrà durata sino alle consultazioni elettorali amministrative previste per il 09/06/2024

Si ricorda comunque che il programma di governo del Sindaco Elio Sorba, Lista "Con te per Govone" prevedeva le seguenti linee di azione:

ambiente e sicurezza

- Istituzione della Commissione "Ambiente" per le problematiche del territorio
- Riqualificazione dell'area di fronte alla Scuola dell'infanzia "S. Antonio e realizzazione della sala d'aspetto dell'Ufficio Postale di Canove
- Riqualificazione dell'area giochi adiacente allo spazio destinato ai festeggiamenti a San Pietro
- Riqualificazione della obsoleta rete idrica nelle frazioni e completamento della rete fognaria in loc. Piana
- Manutenzione ordinaria e/o straordinaria dei rii e delle strade comunali sterrate con revisione della relativa segnaletica
- Verifica, consolidamento e completamento degli argini fluviali
- Riqualificazione energetica dell'illuminazione pubblica con lampade LED
- Incentivi al recupero del patrimonio edilizio esistente
- Sensibilizzazione a controllo della flavescenza dorata e dei gerbidi
- Nuove aree verdi con collegamenti ciclabili e pedonali
- Implementazione dell'impianto di videosorveglianza

cultura, turismo e sport

- Promozione del territorio e del turismo attraverso un piano strategico di sviluppo pluriennale, in collaborazione con operatori del settore, pubblici e privati e con i commercianti e i produttori locali
- Sviluppo di eventi, mostre, concerti ed eventi culturali, volti a valorizzare il patrimonio artistico del Comune di Govone e del Castello
- Completamento dei lavori di restauro dei sotterranei e del piano nobile del Castello, in collaborazione con l'Associazione "Govone Residenza Sabauda"
- Riorganizzazione del Parco del Castello e riprogettazione delle aree verdi
- Ampliamento del polo scolastico e ammodernamento delle strutture sportive

solidarietà e condivisione

- Istituzione della Commissione "Progetto Giovani" al fine di coinvolgere le nuove generazioni
- Supporto alle attività delle Associazioni e alla Casa di Riposo
- Recupero e riqualificazione dei locali della ex Casa Famiglia da destinare ad attività utili per la comunità e le realtà associative del territorio

BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2024-2026

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDDettaglio=234728>)

Il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie

tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE PEG 2024-2026

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDDettaglio=234712>)

Con delibera PG n. 3 del 25/01/2024 la Giunta Comunale ha approvato il PEG 2024-2026, costituito da Piano della Performance e Piano delle Risorse, ed ha assegnato ai responsabili di servizio le risorse finanziarie sulla base degli obiettivi operativi del DUPS 2024-2026.

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI – PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2024-2026, sono assorbiti nel presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Essi rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun servizio.

QUADRO COMPLESSIVO DELLA PROGRAMMAZIONE

Nel Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance sono dunque specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che ne permettono la lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, volti a monitorare:

- ✓ la puntuale programmazione esecutiva;
- ✓ l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- ✓ la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

In questo quadro rientrano anche gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

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

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

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

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

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

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

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

3.2 Organigramma

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali.

La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale

Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre l'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto Dirigenziale/Sindacale.

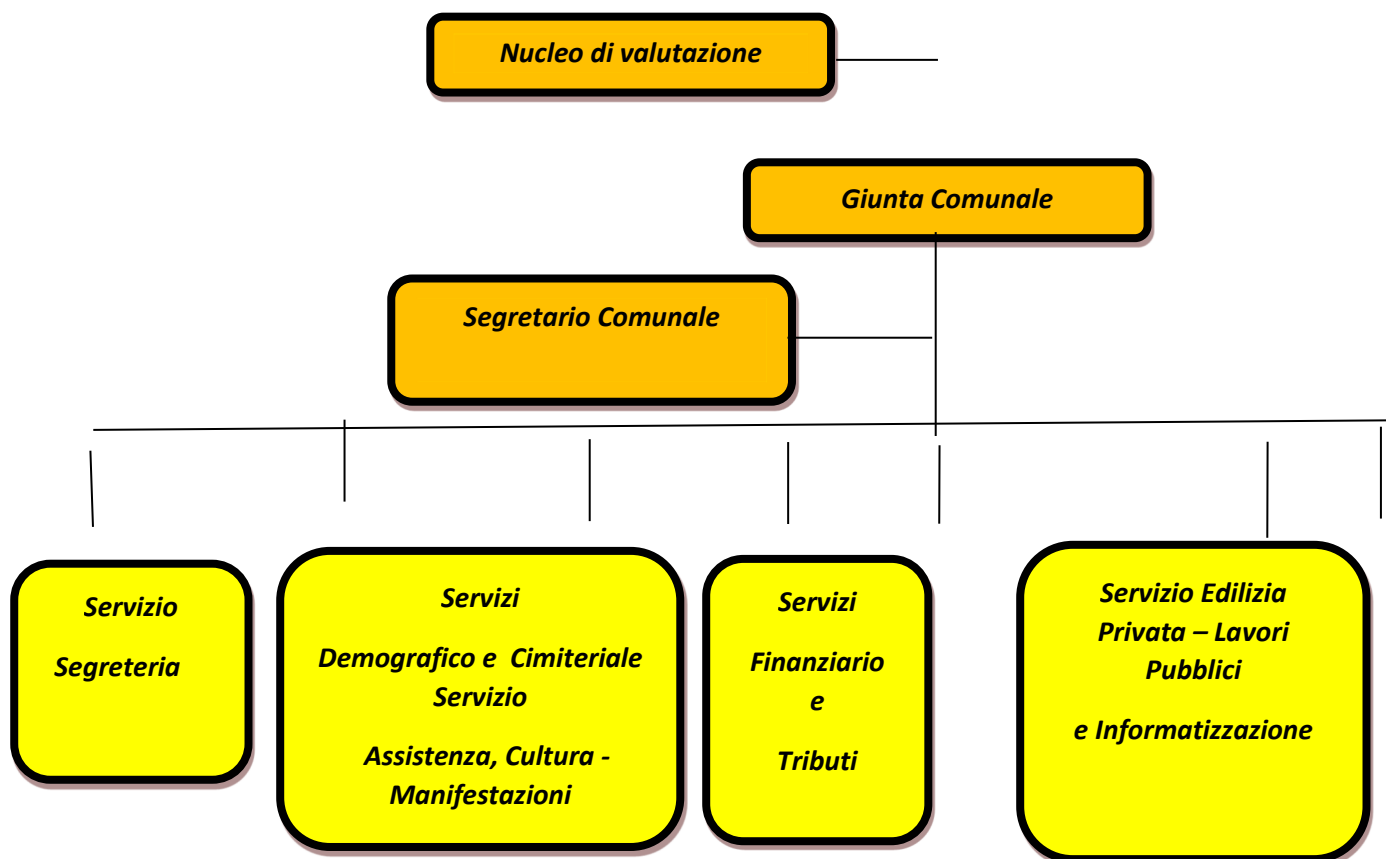
La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento di organizzazione vigente (approvato con Delibera di GC n° 98 del 13.07.2015, modificato con delibera di GC n.° 64 del 23.04.2019 e n.198 del 29.12.2022) il sistema organizzativo dell'Ente può articolarsi in: Aree, Settori e Servizi.





3.3 Responsabilità organizzativa

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Govone sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sono previste e presenti due posizioni organizzative.

Il vigente regolamento di dettaglio per la graduazione conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 16/5/2019, a seguito della sottoscrizione del CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio 2016-2018. Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria D.

3.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2023 (compresi i responsabili): 6 unità di ruolo: E' inoltre presente personale da altra p.a. e precisamente:

n.1 responsabile in convenzione

n.1 dipendente in convenzione

e n.2 dipendenti extra-orario.

La ridotta entità dell'ente e le sue caratteristiche non prevedono ruoli dirigenziali, pertanto la responsabilità dei settori è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzativa.

3.5 Altri interventi ed azioni

Relativamente alle azioni volte ad assicurare il coinvolgimento del personale nella *mission* istituzionale ed il

relativo riconoscimento economico di incentivi attribuiti in maniera selettiva, si segnala che dopo il blocco delle progressioni economiche orizzontali avvenuto nel 2009, con l'articolo 16 del CCNL 21/05/2018 è stato possibile procedere nuovamente alle progressioni economiche all'interno delle categorie (c.d. progressioni economiche orizzontali) i cui criteri sono stati disciplinati con il contratto integrativo decentrato del 2019.

3.6 Organizzazione del lavoro agile

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuata o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

Il Comune di Govone -nel periodo "pre-pandemico" non si era mai dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto, seppur in presenza di una disciplina sul Telelavoro ormai risalente al 1999 (D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche Amministrazioni, a norma dell'art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191") né sul lavoro agile di cui alla L. 22 maggio 2017, n.81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

3.7 IL POLA

Il c.d. POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il Comune di Govone, in considerazione delle sue ridotte caratteristiche organizzative, a tutt'oggi non dispone di una puntuale disciplina in materia. L'accesso al lavoro agile potrà comunque essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e comunque sulla base di un accordo individuale

4. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DIPERSONALE

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo:
<https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/portals/1906/SiscomArchivio/8/PG-2023-00023.PDF>

Premessa

La *ri-definizione* delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, va profilando nei prossimi anni un rischio di "stallo produttivo" dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatico/attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

4.1 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di *dotazione organica*, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "*dotazione di spesa potenziale massima*" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo *fabbisogno di personale*. Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (*cd. turn over*) ma basate sulla *sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate*, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021 (rif.to deliberazione CC n. 12 del 21/2/2022), il Comune di Govone appare virtuoso, confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

4.2 La Programmazione assunzionale 2024-2026

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 14/11/2023 e successivamente modificata con deliberazione PG n. 34/2024, non prevede nuove assunzioni .

Tuttavia la concreta previsione di due pensionamenti che si formalizzeranno nel corso dell'anno 2024,

impone un prossimo aggiornamento del fabbisogno assunzionale.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

La formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza organizzativo-gestionale, oltre che tecniche e alla trasmissione di conoscenze, nonché all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base.

Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedono impegnate le amministrazioni, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta infatti, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, 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.

Inoltre, proprio dalle risultanze della mappatura delle competenze tecniche e "trasversali", nonché dal corretto utilizzo e riscontro nell'applicazione del Sistema di Valutazione della performance individuale, discendono i temi di maggior interesse da introdurre nel Piano della Formazione del triennio.

A questi si aggiungono i temi relativi alla formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- ✓ Anticorruzione e trasparenza
- ✓ Codice di comportamento
- ✓ GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- ✓ CAD –Codice dell'Amministrazione Digitale
- ✓ Sicurezza sul lavoro

Obiettivo del piano della formazione è quello di:

- ✓ superare le criticità, rafforzare-aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- ✓ favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- ✓ consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- ✓ misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- ✓ favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

Pur con grande attenzione a quanto sopra esposto, in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, e della rapida evoluzione normativa, si è ritenuto di non dotare il Comune di Govone di un Piano della Formazione, stimolando e garantendo comunque la costante partecipazione a giornate di formazione al personale in funzione delle differenti e variegate necessità volta a volta emergenti.

6. PIANO AZIONI POSITIVE

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/portals/1906/SiscomArchivio/8/PG-2023-00019.PDF>)

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni". Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Conformemente alle sopra citate disposizioni normative, con deliberazione PG. n. 19 del 14/11/2023 l'Amministrazione comunale ha approvato il piano triennale 2024/2026 che prevede, al fine di promuovere le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo ed il Contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicofisica i seguenti principali obiettivi e linee di azione:

azione	1
Titolo	Creare un ambiente lavorativo rispettoso dei generi
obiettivo	eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa
Descrizione intervento:	riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisico, mobbing incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi

azione	2
Titolo	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. realizzando economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro
obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali

Descrizione intervento:	<p>A partire dall'anno 2020 tutte le Pubbliche amministrazioni sono state messe dinnanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un catalizzatore ed acceleratore delle forme di Lavoro Agile. Questo strumento, evoluto dalla situazione emergenziale, oltre che politica di conciliazione, deve diventare una leva che contribuisca a favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili e collaborator</p> <p>Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.</p>
-------------------------	---

azione	3
Titolo	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno
obiettivo	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche
Descrizione intervento:	<p>promuovere la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;</p> <p>Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.</p>

Il Comune di Govone nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi si attiene al principio del rispetto della parità di genere

7. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 (di seguito: PTPCT) (pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDVoceMenu=234689>)

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

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

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

La programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza è contenuta nel Programma di prevenzione della corruzione e di trasparenza relativo al triennio 2024-2026, allegato al presente Piano, insieme agli specifici allegati (mappa della trasparenza, Piano dei Rischi e procedura di whistleblowing).

8. MONITORAGGIO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Generale e con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Il processo di programmazione e controllo per le Pubbliche Amministrazioni prevede che ad ogni livello di pianificazione/programmazione corrisponda un adeguato sistema di monitoraggio e controllo al fine di misurare e valutare il grado di raggiungimento dei risultati attesi. In sintesi si riportano, per ognuno dei livelli di pianificazione/programmazione previsti, i diversi strumenti di controllo utilizzati dal Comune.

Si intendono allegati al presente PIAO , mediante richiamo ai relativi link

PROGRAMMA DI MANDATO 2019-2024

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDDettaglio=234692>)

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUPS)

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDDettaglio=234728>)

BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2024-2026

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDDettaglio=234728>)

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE PEG 2024-2026

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDDettaglio=234712>)

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 (di seguito: PTPCT)

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDVoceMenu=234689>)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DIPERSONALE

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo:

<https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/Menu?IDDettaglio=234703>)

PIANO AZIONI POSITIVE

(pubblicato sul sito del Comune di Govone all'indirizzo: <https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/portals/1906/SiscomArchivio/8/PG-2023-00019.PDF>)

PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA E LA DIGITALIZZAZIONE – TRIENNIO 202/2024:

https://siti2.siscom.eu/cmspnrr/portals/1906/SiscomArchivio/8/GC-2022-00090_001.PDF