



Città di Cuneo

Piano integrato di attività e organizzazione PIAO 2025-2027

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

Indice

Indice	2
SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	4
I dati dell'ente	5
Composizione della popolazione residente per sesso (al 31 dicembre 2024).....	5
SEZIONE 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	6
2.1 Valore pubblico	6
2.2 Performance.....	8
OBIETTIVI DEI SINGOLI SETTORI	13
SEGRETARIO GENERALE	13
SETTORE AMMINISTRATIVO	14
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	17
SETTORE URBANISTICA, ATTIVITÀ PRODUTTIVE, POLITICHE AMBIENTALI E MOBILITÀ	22
SETTORE ELABORAZIONE DATI	41
SETTORE LAVORI PUBBLICI	47
SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE	60
SETTORE PATRIMONIO	65
SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO	78
SETTORE POLIZIA LOCALE	80
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	97
Inquadramento generale	97
Valutazioni preliminari.....	98
Forme di consultazione in sede di aggiornamento	98
Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e collegamento con il piano della performance e con il sistema di controllo interno.....	99
Analisi del contesto	100
Il contesto esterno.....	100
Il contesto interno	103
Mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio	106
Mappature dei processi.....	107
Valutazione del rischio	107
Aree di rischio	107
Identificazione del rischio	107
Analisi del rischio.....	108
Ponderazione del rischio.....	109
Trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure.....	109
Programmazione delle misure specifiche – indicatori di attuazione	109
Identificazione delle misure di prevenzione obbligatoria.....	110
Trasparenza.....	110
Accesso civico e accesso generalizzato.....	112

Codice di comportamento.....	113
Rotazione del personale.....	114
Astensione in caso di conflitto di interesse.....	115
Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti	115
Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	116
Attività successiva alla gestione del rapporto di lavoro (art. 53, comma 16 ter d. lgs. 165/2001)	116
Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti	117
Formazione del personale.....	119
Monitoraggio dei tempi procedurali	120
Identificazione di ulteriori misure di prevenzione.....	121
Controlli successivi di regolarità amministrativa	121
Standardizzazione delle procedure	122
Reportistica.....	122
Misura specifica per la gestione dei fondi comunitari e in particolare quelli riferiti al PNRR	123
SEZIONE 3 – Organizzazione e capitale umano	123
3.1 – Struttura organizzativa.....	124
3.2 – Organizzazione del lavoro agile	126
3.3 – Il Piano delle azioni positive	128
3.4 - Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2025-2027 – Annualità 2025	137
Piano assunzionale 2026.....	142
Piano assunzionale 2027.....	142
3.5 - Piano di formazione e aggiornamento del personale per il triennio 2025-2027 – Annualità 2025 ...	142
3.6 – Inclusione e accessibilità	147
SEZIONE 4 – Monitoraggio	148
4.1 Monitoraggio attuazione anticorruzione.....	148
Monitoraggio del RPCT	148
Monitoraggio Dirigenti e modulistica	148
La relazione sull’attuazione del PTPCT annualità 2024	148
4.2 Monitoraggio Performance.....	148
4.3 Monitoraggio Organizzazione e Capitale umano	148

SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Comune di Cuneo			
Codice catastale: D205			
Responsabile	Manassero Patrizia		
Titolo Responsabile	Sindaco		
Sito istituzionale	https://www.comune.cuneo.it/		
Indirizzo	Via Roma, 28 - 12100 Cuneo (CN) 		
Cod IPA	c_d205	Codice Fiscale	00480530047
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni		
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni		
Natura Giuridica	Comune		
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali		
Indirizzo primario	PEC	protocollo.comune.cuneo@legalmail.it - PEC	
Altre e-mail	ufficio.protocollo@comune.cuneo.it - MAIL		
Social Network			

Informazioni aggiornate sul sito indice-pa: <https://indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/domicilio-digitale/ricerca-domicili-digitali-ente/scheda-area-organizzativa-omogenea/AA43D44/scheda-ente/5964>

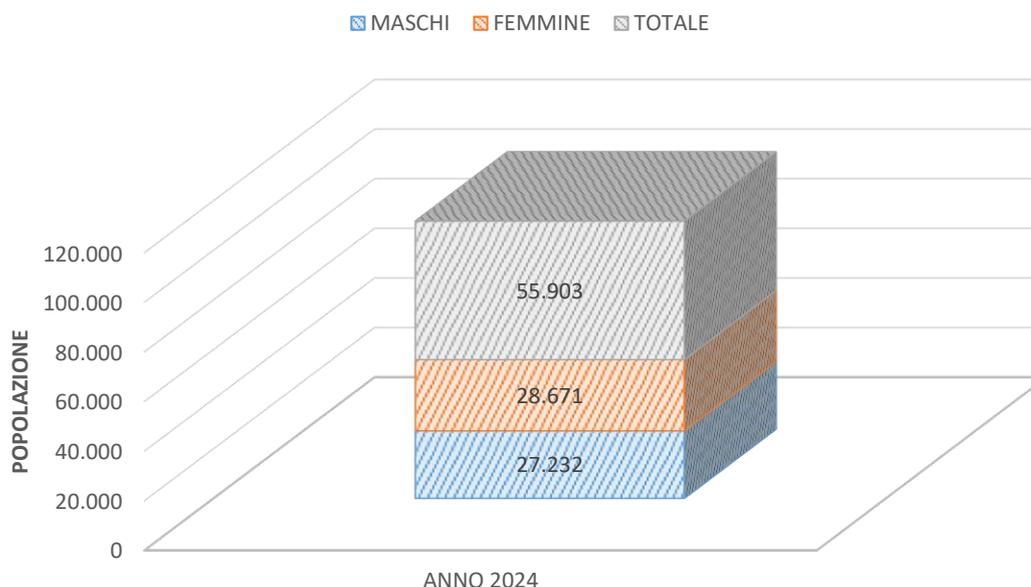
I dati dell'ente

Indicatori	Valore
Superficie totale del Comune (ha)	11.987
Superficie concentrico urbano (ha)	2.003
Popolazione residente	55.903
Nuclei familiari	27.063
Dipendenti	345
Viabilità e illuminazione pubblica – Km. strade illuminate	178
Viabilità ed illuminazione pubblica – Totale Km. strade comunali esterne	112
Viabilità ed illuminazione pubblica – Totale Km. strade comunali interne	161
Viabilità ed illuminazione pubblica – Totale Km. strade comunali vicinali	101
Viabilità ed illuminazione pubblica – Numero punti luce	8.224
Viabilità ed illuminazione pubblica – Numero di Kwh consumati	4.444.000
Piste ciclabili - Km.	59
Trasporti pubblici - Km. Annuì percorsi	1.496.714
Impianti sportivi - Numero di impianti	58
Teatro Toselli e Monviso - Numero spettatori	19.258
Teatro Toselli e Monviso - Numero di rappresentazioni	256
Musei e mostre - Numero di visitatori	63.470
Musei e mostre - Numero di istituzioni	65

Composizione della popolazione residente per sesso (al 31 dicembre 2024)

ANNO	MASCHI	% MASCHI	FEMMINE	% FEMMINE	TOTALE
2024	27.232	48,71	28.671	51,29	55.903

COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE



SEZIONE 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Lo Statuto del Comune di Cuneo sancisce, all'art. 1 comma 2, che l'ente *rappresenta e governa la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale, economico e culturale*. La principale mission del Comune di Cuneo è quindi quella di generare valore pubblico per la propria comunità.

Il concetto di valore pubblico trova una prima definizione ufficiale in un documento del 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con il significato di *migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder*. Il valore pubblico si definisce quindi come la capacità della performance organizzativa di incidere sulla società.

Possiamo quindi cercare di definire il valore pubblico come il miglioramento degli impatti esterni in diversi ambiti su utenti e stakeholders e degli impatti interni sulla salute delle risorse a disposizione dei soggetti che si occupano della sua creazione. In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una Pubblica Amministrazione crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale). L'azione amministrativa e i suoi obiettivi devono inoltre compenetrarsi con gli obiettivi di trasparenza e anticorruzione poiché la performance e la capacità di raggiungimento dei risultati non può mai avvenire a discapito della disciplina e del rispetto della norma e delle regole. Darne evidenza significa sottolineare la capacità dell'Ente di essere soggetto affidabile nel rapporto con gli stakeholder siano essi soggetti di ricaduta degli obiettivi o partner per il raggiungimento degli stessi.

L'amministrazione è quindi chiamata ad essere efficace ed efficiente, passando da un miglioramento delle condizioni organizzative e delle risorse interne all'Ente stesso, nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza.

Sono tre i principali ambiti su cui impattare nella generazione di valore pubblico:

- **ambito sociale:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali;
- **ambito economico:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche;

- **ambito ambientale:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l’amministrazione e sulle relative condizioni ambientali.
- **ambiti specifici:** la costruzione di una visione al futuro, non possa prescindere da un percorso improntato alla sostenibilità economica, sociale ed ambientale, come questione fondamentale per lo sviluppo del territorio e di tutte le politiche locali (Agenda 2030, sostegno alla parità di genere, sostegno alle politiche giovanili).

Il DL n. 80/2021 prevede che nella Sezione 2 del PIAO, oltre all’anticorruzione, siano presenti sia la sottosezione della Performance che quella del valore pubblico, che è destinata ad accogliere “gli obiettivi di valore pubblico generato dall’azione amministrativa, intesa come l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”. Esiste quindi una interconnessione tra performance, impatto e valore pubblico che viene rappresentata per la prima volta nel PIAO.

Gli indicatori di impatto esprimono infatti 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, ovvero del “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”. L’individuazione degli impatti parte da una fase di ricognizione che rileva i bisogni effettivi di utenti e stakeholder, ai quali l’obiettivo si riferisce.

Ne consegue che la valutazione di impatto e di valore pubblico deve tener conto delle priorità dell’Amministrazione, delle scelte strategiche di chi amministra e del significato concreto di bene pubblico che l’Amministrazione presidia.

Tuttavia, gli obiettivi che generano impatto fanno riferimento ad un orizzonte temporale pluriennale ed hanno quindi una dimensione di lungo periodo, che deve essere valutata anche in termini di sostenibilità e benessere dei cittadini; per questa ragione valutare la dimensione dell’impatto e del valore pubblico all’interno del ciclo della performance presenta notevoli complessità.

L’art. 5 dello Statuto prevede che *“il comune, nella sua attività, si ispira ai principi e valori fondamentali del bene comune, della giustizia, della libertà, del rispetto dei diritti, dell’uguaglianza, della solidarietà, dell’autorità come servizio e si impegna affinché ogni cittadino li recepisca e li attui per il bene della comunità”*. Il secondo comma stabilisce che *“il comune garantisce pari opportunità di vita e di lavoro alle persone per prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione di sesso, origine etnica, religione, condizione psicofisica, nazionalità, opinioni politiche, orientamento sessuale”*.

In particolare, l’attività sarà focalizzata principalmente per l’attuazione dei programmi riferiti all’area cuneese per l’attuazione degli interventi finanziati con le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

I criteri utilizzati nella scelta degli obiettivi sono legati, alla misurabilità degli stessi, sia in termini di risultato atteso e raggiunto sia in termini di importanza strategica. Inoltre, si è data la precedenza ad obiettivi il cui raggiungimento dipenda in maniera sostanziale dall’azione del Comune nell’intesa che gli stessi rientrino comunque nella cornice della programmazione strategica risultante dai documenti programmatori vigenti.

Nell’ambito del PNRR il tema della transizione digitale risulta determinante in quanto riguarda oltre il 25% delle risorse rese disponibili ed è trasversale a tutte le missioni del piano, a cominciare dalla prima, denominata “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo” inerente interventi per incentivare la digitalizzazione degli enti locali (Regioni Province, Comuni, enti sanitari) incentrati su:

- rafforzamento delle competenze digitali
- rafforzamento delle infrastrutture digitali
- facilitazione alla migrazione al cloud
- ampliamento dell’offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale
- la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT
- valorizzazione di siti storici e culturali, migliorando la capacità attrattiva, la sicurezza e l’accessibilità dei luoghi.

Il Comune di Cuneo nel corso degli ultimi anni ha già raggiunto un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l’informatizzazione di procedure sia interne che rivolte all’utenza (es. prenotazione servizi di sportello), ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19.

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) descrive gli obiettivi e le strategie di governo dell'Amministrazione Comunale e indica le misure economiche, finanziarie e gestionali con cui si potranno realizzare tali obiettivi. In coerenza con il DUP 2025-2027, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 214 in data 25 luglio 2024, la città di Cuneo persegue concretamente obiettivi generali

In modo sistematico, l'attività di monitoraggio consentirà di vagliare l'attuazione degli obiettivi e, se necessario, intervenire per apportate correzioni.

Dal punto di vista della gestione del Ciclo della Performance si evidenzia come le linee di responsabilità siano definite in modo chiaro e preciso. Le responsabilità nell'Ente sono statuite nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, così come nell'organigramma dell'Ente, che identificano per ciascun ruolo – Dirigenti e Posizioni Organizzative – chiare competenze e responsabilità. La collegialità della linea di responsabilità è garantita dalla Conferenza dei Dirigenti. Ulteriore aspetto in questa direzione è lo stretto raccordo tra il contenuto dei documenti di programmazione e le attività di definizione, aggiornamento e valutazione degli obiettivi strategici dell'Ente. I documenti che assolvono a questo obiettivo sono:

- il Documento unico di programmazione (DUP);
- il Piano esecutivo di Gestione (PEG).

2.2 Performance

L'articolo 8, comma 1, lett. d) ed f), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" individua, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché l'efficiente impiego delle risorse.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance [S.M.V.P.] del Comune di Cuneo è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

L'articolo 7 del citato decreto legislativo, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 s.m.i. (legge Madia), prevede che «... le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale...»

La valutazione delle performance individuali e organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi offerti e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e il contenimento e la razionalizzazione della spesa.

La Giunta comunale adotta annualmente il piano delle performance, che ha una valenza triennale. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale.

Il Nucleo di Valutazione assegna il peso ai singoli obiettivi indicati nel Piano.

Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione provvede al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi sono adottati dalla Giunta dopo avere sentito i dirigenti. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per effettuare la valutazione e per l'erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio, si dà corso alla attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso – ove necessario – all'adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 5 del decreto legislativo n. 150/2009 s.m.i. e devono essere: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili a un arco temporale predeterminato; commisurati a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

SEGRETARIO GENERALE Dott. MUSSO Giorgio
Vice Segretario: Dott. TIRELLI Carlo

SETTORE SEGRETERIA GENERALE
Segretario Generale: Dott. MUSSO Giorgio

SETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. MUSSO Giorgio

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA
Dott.ssa FERRERO Michela

SETTORE URBANISTICA, ATTIVITÀ PRODUTTIVE, POLITICHE AMBIENTALI E MOBILITÀ
Ing. GALLI Massimiliano

SETTORE ELABORAZIONE DATI
Dott. MARIANI Pier-Angelo

SETTORE LAVORI PUBBLICI
Ing. MARTINETTO Walter

SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE
Dott. LERDA Elisa

SETTORE PATRIMONIO
Arch. BERTOLA Anna

SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO
Dott. TIRELLI Carlo

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE
Dott. BERNARDI Davide

Nel presente documento sono riportati:

- **Obiettivo di performance dell'Ente.**

- **Obiettivi di performance organizzativa settori.**

PERFORMANCE DI ENTE

La performance di ente si definisce attraverso l'analisi dello stato di salute delle risorse dell'organizzazione e dell'attuazione degli obiettivi strutturali di ente:

- dimensione finanziaria, riconducibili alle tradizionali analisi di bilancio (a titolo di esempio: entrate proprie effettive almeno pari al __% di quelle previste);
- dimensione organizzativa, collegati alla qualità del capitale umano, alla dimensione sociale e relazionale e alla innovazione e miglioramento continuo dell'organizzazione;
- realizzazione degli obiettivi strutturali dell'ente: sono obiettivi che la Giunta assegna alla struttura nella sua interezza in quanto strategici per la politica di mandato.

Per ognuna delle predette dimensioni, il Comune adotta indicatori sintetici relativi al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi individuati, definendone gli elementi qualificanti con la disciplina di dettaglio aggiornata annualmente

DIMENSIONE FINANZIARIA	Tempestività dei pagamenti
-------------------------------	----------------------------

Il D.L. n.13/2023 – Disposizioni urgenti per l'attuazione del PNRR e del PNC – all'articolo 4-bis, comma 2, prevede che le amministrazioni pubbliche nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedano ad assegnare ai dirigenti specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni. In tale prospettiva, la tempestività dei pagamenti assume il ruolo di obiettivo generale dell'ente nel suo complesso.

Indicatore	Formula e indicazioni di calcolo	Risultato da conseguire
Indice di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 145/2018	Indicatore pubblicato sulla piattaforma dei crediti commerciali gestita dalla Ragioneria Generale dello Stato	Non superiore a zero

OBIETTIVI STRUTTURALI DELL'ENTE	Coordinamento e risultati nell'attuazione del P.N.R.R.
--	--

Tra il 2021 e il 2022 il Comune di Cuneo ha partecipato ai bandi ministeriali ritenuti idonei e in linea con le politiche di mandato dell'amministrazione. Nello specifico, i progetti finanziati tramite risorse PNRR sono:

M5C2I2.3.1 Programa Innovativo Nazionale per la Qualità dell'Abitare – PINQuA - ID16 "Comunità integrata nella natura"	"Co-living intergenerazionale nell'orto" - Confreria
	"Connessioni digitali e smart city"
	"Co-housing sociale Donatello"
	"Silver House Europa"
	"Villa Luchino e parco di Villa Sarah: vivere in natura"
	"Mobilità dolce e scuola al centro - Altipiano"

		"Hub Multisociale Piglione"
	M5C2-I2.3.1 Programa Innovativo Nazionale per la Qualità dell’Abitare – PINQuA - ID101 “Cuneo laboratorio sociale”	"Co-living intergenerazionale Busca"
		"Casotto Mistral"
		"Mobilità sostenibile"
		"Scuole al centro" – Borgo San Giuseppe
		"Conessioni digitali e smart city"
		"Hub multisociale Ex-ONPI"
	M4C1-I1.1 Piano per asili nido e servizi di educazione e cura della prima infanzia	Nuovo micronido Madonna dell'Olmo
	M2C3-I1.1 Piano di sostituzione di edifici scolastici e di riqualificazione energetica	Nuovo istituto comprensivo - Borgo San Giuseppe
	M5C2-I3.1 Sport e inclusione sociale	Nuovo impianto sportivo indoor San Rocco Castagnaretta
	M5C2-I2.1 Rigenerazione urbana	Restauro e recupero funzionale Palazzo Santa Croce
	M2C4-I2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l’efficienza energetica – cd. “Piccole Opere”	"Attraversamenti pedonali rialzati"
		"Pista ciclabile via Pollino"
		"Quartiere Cuneo Sud"
		"Installazione portabici Via Roma"
		"Impianto semaforico San Pietro del Gallo"
		"Pista ciclabile Corso Ferraris"
		"Efficientamento energetico fabbricati pubblici"
		"Relamping Palazzetto dello sport"

MIC1- II.2,1.3,1.4,2.2.3 PA Digitale	"Abilitazione al cloud per le PA locali"
	"Piattaforma Digitale Nazionale Dati"
	"Esperienza del cittadino nei servizi pubblici"
	"APP IO"
	"PagoPA"
	"SPID/CIE"
	"Piattaforma Notifiche Digitali"
	Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)
	"Digitalizzazione delle procedure (SUAP e SUE)"

per un ammontare di € 64.694.668,67.

L'anno 2025 si caratterizzerà per essere quello che precede la necessaria conclusione degli interventi. Per questo, nel corso dell'anno lo sforzo complessivo dovrà essere concentrato sulla attuazione degli interventi e lo sviluppo dei cantieri. Sarà necessario rispettare alcune milestones e scadenze imposte dai Ministeri con riferimento ad alcune Misure in particolare. Tra gli interventi del Comune coinvolti ad esempio c'è l'obbligo di concludere i lavori per il nuovo impianto sportivo a San Rocco Castagneretta entro il 31 dicembre 2025 ed entro la stessa data è necessario concludere gli interventi Legge 160/2029 c.d. "Piccole opere" finanziati sull'annualità 2023 e 2024.

Non meno importante sarà l'aspetto di certificazione degli stati di avanzamento, per consentire un monitoraggio degli interventi in tempo reale dal punto di vista procedurale, finanziario e fisico. Parallelamente, occorrerà provvedere alla rendicontazione sulla piattaforma ReGiS delle spese sostenute e certificate al fine di incassare le quote di contributo spettanti. Quest'ultimo passaggio è fondamentale anche per la salubrità della cassa dell'ente, anche alla luce dei tempi di monitoraggio dei soggetti finanziatori che precedono l'incasso delle somme.

In un contesto così delineato, occorrerà una sinergia ben collaudata tra i vari Settori comunali che dovrà indirizzare l'attività lavorativa degli uffici.

Gli uffici dell'Ente collaboreranno inoltre al fine di diffondere presso la cittadinanza informazioni puntuali e aggiornate rispetto all'avanzamento del PNRR, producendo materiali e organizzando occasioni informative ad hoc. I canali utilizzati saranno diversi: dai pannelli di allestimento cantiere ai comunicati stampa ai post social. In questo modo, il Comune contribuirà a mantenere attivo il flusso di informazioni sull'avanzamento della realizzazione degli interventi nei confronti dei media locali e non solo, ampliando la consapevolezza sulle politiche di trasformazione e rigenerazione della città.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Riunioni periodiche di coordinamento tra i Settori	Almeno 5
2	Interazioni con i Ministeri per avanzamento monitoraggio e rendicontazioni interventi	Almeno 5
3	Partecipazione ad incontri formativi ed informativi	Almeno 2
4	Rispetto milestone e scadenze	Minimo 3
5	Rendicontazioni su piattaforma Re.Gi.S.	Minimo 20

OBIETTIVI DEI SINGOLI SETTORI

SEGRETARIO GENERALE

Piano della performance 2025-2027

Settore	Amministrativo
SEGRETARIO	Musso Giorgio

Missione	01 - Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Programma	02 – Segreteria Generale
Obiettivo strategico	Funzionamento macchina comunale

Obiettivo operativo del programma	02 – funzione di collegamento con l'esterno e con i servizi interni
Descrizione sintetica dell'obiettivo <i>Un Comune efficace, efficiente e innovativo</i>	<p>Il Segretario generale sovrintende sul funzionamento generale dell'organizzazione, con particolare attenzione alle attività di raccordo tra i dirigenti e le posizioni organizzative assicurando una gestione omogenea e operativa nell'attuazione degli indirizzi di governo della città e per il migliore servizio a favore dei cittadini e delle imprese;</p> <p>In via straordinaria collabora e sovrintende a tutte le attività volte all'attuazione dei progetti finanziati PINQUA/PNRR, supportando le strutture e i Rup individuati sotto il profilo giuridico e organizzativo, fornendo assistenza e coordinamento fra i diversi componenti della struttura comunale, partecipando alle riunioni dell'apposita unità speciale di servizio istituita.</p> <p>Il Segretario generale roga tutti i contratti dell'ente e nell'interesse dell'ente, collaborando con l'ufficio Contratti e con le strutture gestionali dell'ente anche per convenzioni, accordi e protocolli d'intesa volti alla pianificazione dello sviluppo coordinato socio economico e produttivo della città.</p> <p>Il Segretario generale, collabora con l'Amministrazione, in qualità di segretario generale convenzionato con la Provincia di Cuneo, per interagire tra il comune capo luogo e l'ente Provincia al fine di coordinare le attività d'interesse comune tra le due istituzioni con particolare riferimento ai poli scolastici e alla viabilità d'interesse reciproco.</p> <p>Il Segretario generale, quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza: sovrintende a tutte le azioni amministrative volte a prevenire atti corruttivi e a garantire compatibilmente con il d.lgs.33/2013 la massima trasparenza dell'ente anche attraverso la gestione del sito "Amministrazione Trasparente".</p>

Dipendente	Profilo
MUSSO Giorgio	Segretario Generale

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	<p>Attività per sovrintendere sul funzionamento generale dell'organizzazione e della gestione del Comune con il compito di assicurare l'indirizzo unitario della gestione e l'attuazione operativa degli indirizzi degli organi di governo dell'ente, secondo le direttive impartite dal Sindaco, in conformità alle leggi, allo statuto e ai regolamenti.</p> <p>L'attività di coordinamento si attua attraverso strumenti organizzativi quali</p>	Efficienza

1.1	- Conferenza dirigenti - gruppi di lavoro trasversali e intersettoriali	
-----	--	--

SETTORE AMMINISTRATIVO

Piano della performance 2025-2027

Settore	Amministrativo
Dirigente	Musso Giorgio

Missione	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	02 – Segreteria Generale
Obiettivo strategico	Discussioni delle sedute consiliari

Obiettivo operativo del programma	Discussioni delle sedute consiliari
Descrizione sintetica dell'obiettivo	L'ufficio di Segreteria Generale cura la redazione e la pubblicazione delle deliberazioni degli organi collegiali. Relativamente al Consiglio Comunale, ne cura la redazione dei verbali di deliberazione e la trascrizione letterale della discussione sviluppatasi su ogni singolo punto dell'ordine del giorno. L'atto deliberativo viene tempestivamente redatto e pubblicato, mentre il dibattito, che sovente si sviluppa per molte pagine, viene trascritto, in forma approssimativa, da parte di una ditta specializzata. L'ufficio verifica il testo risultante, ne corregge la forma e lo iscrive all'ordine del giorno del Consiglio Comunale per la definitiva approvazione dei verbali. Un contenimento di approvazione dei tempi costituisce un obiettivo significativo per lo sveltimento delle procedure.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Meriggio Daniela	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile di progetto
Reno Chiara	Area degli istruttori	Verificatore testo
Agamennone Clelia	Area degli operatori esperti	Verificatore testo

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Entro fine anno approvazione dei verbali delle sedute svoltesi fino a luglio 2025	sì

Piano della performance 2025-2027

Settore	Amministrativo
Dirigente	Musso Giorgio

Missione	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	02 – Segreteria Generale
Obiettivo strategico	Funzionamento macchina comunale

Obiettivo operativo del programma	Publicazione sull'Albo Pretorio informatico
Descrizione sintetica dell'obiettivo	L'Ufficio Messi provvede alla pubblicazione sull'Albo Pretorio informatico di tutti gli atti provenienti dal Comune e da altri Enti che ne hanno interesse. La tempestività nell'inserzione all'Albo Pretorio ha rilevanza perché accelera i tempi di esecutività dei provvedimenti deliberativi e la conoscibilità dei vari provvedimenti. L'Ufficio dovrà effettuare la pubblicazione della documentazione entro la giornata di ricezione, oppure entro la mattinata successiva se ricevuta nel pomeriggio

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Abbona Claudio	Istruttore Amministrativo	Responsabile di progetto
Sciacca Anna	Area degli operatori esperti	Supporto amministrativo

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Conclusione dei passaggi della procedura per la pubblicazione per le deliberazioni (della Giunta e del Consiglio) e per le determinazioni dirigenziali entro una media annua di 4 ore dalla ricezione	sì
2	Pubblicazione di tutti gli atti ricevuti (interni e/o esterni) entro una media annua di 8 ore	sì
3	Alla conclusione della pubblicazione emissione della relata di pubblicazione, ove possibile in formato digitale	sì

Piano della performance 2025-2027

Settore	Amministrativo
Dirigente	Musso Giorgio

Missione	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	02 - Segreteria Generale
Obiettivo strategico	Funzionamento macchina comunale

Obiettivo operativo del programma	Collegamenti esterni e distribuzione corrispondenza e plichi tra i diversi uffici comunali
Descrizione sintetica dell'obiettivo	L'Ufficio Messi in collaborazione con gli Uscieri comunali, alcuni in forza presso la Segreteria Generale, assicurano i collegamenti esterni e la distribuzione della corrispondenza e dei plichi tra i diversi uffici comunali distribuiti nel palazzo municipale, nel palazzo Lovera (uff. elettorale), nel Palazzo di Largo Barale (uff. tributi), nel palazzo San Giovanni (urbanistica, ambiente, polizia municipale e lavori pubblici).

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Abbona Claudio	Area degli istruttori	Responsabile di progetto
Brandolini Massimo	Area degli operatori esperti	Collegamenti vari

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Raccolta corrispondenza interna presso i vari Uffici ed esterna presso l'Ufficio Protocollo entro la giornata	sì
2	Smistamento corrispondenza entro la giornata	sì
3	Distribuzione corrispondenza entro la giornata	sì

Piano della performance 2025-2027	
Settore	Amministrativo
Dirigente	Musso Giorgio

Missione	01 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Programma	11 – Altri servizi generali
Obiettivo strategico	Cuneo operosa

Obiettivo operativo del programma	Istituzione di un registro del contenzioso giudiziale e pregiudiziale attivo e passivo dell'Ente.
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>L'attenta e corretta gestione del contenzioso giudiziale, oltreché delle situazioni conflittuali che comportano il rischio dell'instaurazione di un contenzioso giudiziale, è un aspetto fondamentale per il buon funzionamento dell'Amministrazione, soprattutto in considerazione delle responsabilità – anche erariali – che ne possono derivare.</p> <p>Risulta infatti dirimente – in alcune situazioni – adoperarsi tempestivamente al fine di intraprendere le opportune attività per scongiurare un contenzioso giudiziale.</p> <p>Invece, per le situazioni già sottoposte a vaglio giudiziale, è importante supportare il legale incaricato della rappresentanza dell'Ente al fine di fornirgli tutto il materiale e tutti i chiarimenti necessari per la buona difesa delle ragioni sottostanti all'agire Amministrativo.</p> <p>A tal fine, il Settore Affari Legali viene interessato nel caso in cui emergano delle situazioni potenzialmente conflittuali e supporta i settori interessati nel tentativo di risoluzione delle posizioni controverse e, in caso di contenzioso giudiziale, il Settore Affari Legali si adopera nell'interfaccia fra i vari settori comunali interessati dal contenzioso e i professionisti che rappresentano l'Ente.</p> <p>A oggi, il Settore Affari Legali valuta annualmente lo stato del contenzioso in essere al fine di effettuare i necessari accantonamenti presso l'apposito fondo di bilancio relativo agli oneri da contenzioso legale.</p> <p>Al fine di efficientare ulteriormente le attività del Settore, risulta utile e opportuno istituire un registro a uso interno che raccolga le informazioni essenziali relative a tutte le cause giudiziali e pregiudiziali attualmente pendenti e che tenga puntuale traccia dei relativi sviluppi, oltreché delle nuove vertenze.</p> <p>Nello specifico l'obiettivo del Settore Affari legali è l'istituzione di un registro, da popolare periodicamente, in cui vengano raccolte le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Data di inizio della controversia; - Numero di R.G (appena disponibile); - Identificativi della controparte; - Professionista incaricato (se pertinente);

	<ul style="list-style-type: none"> - Udienze fissate; - Attività da svolgere; - Esito (appena disponibile); - Quantificazione del rischio (ai fini dell'accantonamento a bilancio)
--	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Gerbaldo Stefania	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile di progetto: coordinamento delle risorse; predisposizione dello schema; coordinamento e supervisione nella popolazione dello schema e verifica periodica.
Bosio Danilo	Area degli istruttori	Supporto al responsabile di progetto nell'attività
Corino Monica	Area degli istruttori	Supporto al responsabile di progetto nell'attività
Giordano Silvia	Area degli istruttori	Supporto al responsabile di progetto nell'attività
Moine Paola	Area degli istruttori	Supporto al responsabile di progetto nell'attività

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Creazione dello schema	Entro giugno 2025
2	Rendicontazione del contenzioso in essere	Entro giugno 2025
3	Analisi del rischio di soccombenza	Entro giugno 2025
4	Completa popolazione dello schema e aggiornamento periodico	Entro dicembre 2025

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

Piano della performance 2025-2027

Settore	Servizi alla persona
Dirigente	Ferrero Michela

Missione	05 – Tutela e valorizzazione beni e attività culturali
Programma	02 – Attività culturali
Obiettivo strategico	02 – Città della Cultura

Missione	12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
Programma	02 – Interventi per le disabilità
Obiettivi strategico	01 – Città Sostenibile

Missione	07 - Turismo
Programma	01 - Sviluppo e valorizzazione del turismo
Obiettivo strategico	01 – Cuneo Attrattiva

Missione	06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero
Programma	02 - Giovani
Obiettivo strategico	01 – Città giovane

Missione	06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero
Programma	01 - Sport e tempo libero
Obiettivo strategico	01 – Città dello Sport

Missione	12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
Programma	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali
Obiettivo strategico	01 – Città accogliente

Obiettivo operativo del programma	Ente locale e accessibilità: per una fruizione sostenibile, paritaria e inclusiva dei servizi alla persona del Comune di Cuneo
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>I servizi alla persona del Comune di Cuneo sono caratterizzati dall'obbligo normativo di comunicare con gli utenti, instaurando con essi un confronto continuo, nel rispetto di esigenze e aspettative, per garantire livelli minimi e uniformi di qualità delle prestazioni e delle attività, erogate e fruite in ambito sociale, socioeducativo, culturale, sportivo e turistico. In questa direzione vanno interpretati il D. Lgs 328/2000 che regola il sistema integrato di interventi e servizi sociali, poi recepito dalla L.R. 1/2004; il D.M. 10 maggio 2001 sugli standard di funzionamento e sviluppo dei musei; l'art. 114 del "Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio" (D. Lgs. n.42/2004); la legge finanziaria n.244/2007, che prevede l'obbligo, per i soggetti gestori di servizi pubblici, di introdurre la carta della qualità dei servizi; la L.R. n. 11 del 01 agosto 2018 "Disposizioni coordinate in materia di cultura"; il Regolamento regionale "Disciplina delle biblioteche, delle reti e dei sistemi bibliotecari" in vigore dal 22 ottobre 2021.</p> <p>Una particolare attenzione nella progettazione e nella realizzazione dei servizi dell'ente locale va inoltre riservata alle cosiddette categorie fragili, ai giovani, alle persone con disabilità, in un'ottica di parità di trattamento e di contrasto alle discriminazioni, come previsto dal D.Lgs. 62/2024, che definisce la condizione di disabilità e di emarginazione come conseguenza di un contesto socioculturale respingente. L'ente locale è pertanto tenuto a garantire alle persone con disabilità e in situazione di fragilità il maggior grado possibile di accessibilità e fruibilità dei servizi socioeducativi e sanitari, culturali, sportivi, turistici.</p> <p>Date queste premesse, i servizi Socioeducativi del Comune di Cuneo, in collaborazione con tutti gli altri settori comunali, e, in particolare, con il servizio Parità e Antidiscriminazione e i servizi Cultura, Sport, Manifestazioni, Politiche giovanili e Promozione Turistica, lavoreranno al censimento dei servizi dedicati, all'analisi delle buone pratiche, alla definizione e alla promozione della "Carta dei servizi per le persone con disabilità", documento volto a regolare e garantire accessibilità in condizioni di uguaglianza e di accomodamento ragionevole ai servizi alla persona fruibili sul territorio comunale. Il Servizio Parità e Antidiscriminazioni, gestore del Nodo provinciale contro le discriminazioni, proporrà azioni di sensibilizzazione e di informazione dello Sportello antidiscriminazioni Cuneo gestito da operatori interni del Comune di Cuneo che accoglie, orienta e prende in carico casi di discriminazioni sui vari fattori di discriminazione tra cui la disabilità.</p> <p>Il personale del Servizio Musei, Teatro e Cinema, inoltre, e a fronte del contributo ricevuto dalla Fondazione CRT, attraverso il Bando "Vivo Meglio", proporrà esperienze di visita museale come generatrice di benessere e di socializzazione per un target di pubblico misto, che comprende le persone con disabilità, i compagni di classe, i giovani anche portatori di fragilità o con disabilità, i caregiver e le famiglie. La stessa esperienza verrà proposta per una delle mostre ospitate e co-organizzate presso le sedi culturali comunali. La stagione teatrale al Teatro Toselli riserverà specifici spettacoli al progetto "Teatro no limits", in collaborazione con la Fondazione Piemonte dal Vivo, e finalizzato alla fruizione teatrale per gli ipovedenti e non vedenti.</p>

	<p>Oltre a promuovere l'offerta di servizi e strumenti specificatamente indirizzati al persone con disabilità, la biblioteca civica e la biblioteca 0-18, in preparazione del trasferimento della sede, previsto per il 2026, presso gli spazi dell'ex Ospedale di Santa Croce, e nell'ottica di un confronto arricchente e chiarificatore con gli utenti attuali e potenziali, realizzeranno un lavoro di audit, di ascolto partecipato dei cittadini, a fine di organizzare servizi orientati agli interessi e alle necessità di tutti fruitori di riferimento, compreso il pubblico fragile, i giovani e le persone con disabilità.</p> <p>La segreteria di settore provvederà alla supervisione, al controllo, al supporto amministrativo-contabile, alla collaborazione alla redazione e alla registrazione degli atti amministrativi necessari all'espletamento delle attività a progetto.</p> <p>Verrà infine realizzata, come previsto dal Bando Vivomeglia della Fondazione CRT, una giornata informativa e formativa di restituzione dei risultati del progetto e di riflessione sulle tematiche di accessibilità e di inclusione di tutte le persone che fruiscono dei servizi del Comune di Cuneo.</p>
--	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Ivan Biga	Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazione – Incarico E.Q.	Responsabile di progetto – Servizio socioeducativo
Rosalba Bramardi	Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazione – Incarico E.Q.	Responsabile di progetto – Servizio welfare e promozione del benessere della comunità
Stefania Chiavero	Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazione – Incarico E.Q.	Responsabile di progetto – Servizio biblioteche e sistema bibliotecario
Manuela Dutto	Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazione – Incarico E.Q.	Responsabile di progetto – Servizio Sport, Manifestazioni, Promozione turistica e Politiche giovanili
	Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazione – Incarico E.Q.	Responsabile di progetto – Cultura – Servizio amministrativo e di fundraising, di coordinamento e di controllo
Alessandra Vigna Taglianti	Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazione	Responsabile di progetto – Servizio Parità e Antidiscriminazione
Tutto il personale del Servizio Socioeducativo, del Servizio Sport, Manifestazioni, Promozione turistica, del Servizio Parità e Antidiscriminazione, del Servizio biblioteche e sistema bibliotecario, del Servizio Musei, Teatro e Cinema, del Servizio Segreteria di Settore		Raccolta dati, analisi buone pratiche, realizzazione call e incontri propedeutici, scambio di mail informative e integrative, studio, redazione e promozione della Carta dei servizi per le persone con disabilità del Comune di Cuneo.
Tutto il personale del Servizio Socioeducativo, del Servizio Sport, Manifestazioni, Promozione turistica, del Servizio		Analisi servizi dedicati e accessibilità altri servizi. Loro implementazione in un'ottica di accomodamento ragionevole

Parità e Antidiscriminazione, del Servizio biblioteche e sistema bibliotecario, del Servizio Musei, Teatro e Cinema, del Servizio Segreteria di Settore		
Tutto il personale del Servizio Musei, Teatro e Cinema		Organizzazione e realizzazione di esperienze socializzanti e inclusive di visita museale, precedute da brevi introduzioni musicali, e visita alle mostre delle sale espositive del Comune di Cuneo, indirizzate ad un pubblico misto, potenzialmente formato da persone con disabilità, compagni di classe, caregivers e famiglie.
Tutto il personale del Servizio Musei, Teatro e Cinema		Organizzazione e realizzazione del servizio di Teatro no limits, in collaborazione con la Fondazione Piemonte dal Vivo
Tutto il personale del Servizio Socioeducativo, del Servizio Sport, Manifestazioni, Promozione turistica, Politiche giovanili, del Servizio Parità e Antidiscriminazione, del Servizio biblioteche e sistema bibliotecario, del Servizio Musei, Teatro e Cinema,		Promozione dei servizi inclusivi, di ambito culturale, socio-educativo, sportivo e turistico attraverso mailing list dedicate e invii targettizzati ad associazioni, enti, centri aggregativi, che operano nel settore dell'integrazione delle persone con disabilità e con fragilità.
Tutto il personale del Servizio biblioteche e sistema bibliotecario		Studio, redazione, proposizione di questionari di audit relativo alle esigenze e alle aspettative dei fruitori attuali e potenziali delle biblioteche civiche di Cuneo. Partecipazione alle attività di audit attraverso un gruppo di ascolto composto da non frequentatori della biblioteca. Predisposizione e realizzazione di attività di comunicazioni destinate al pubblico con disabilità visive e cognitive.
Tutto il personale del Servizio Segreteria di Settore		Supervisione, controllo, supporto amministrativo-contabile, collaborazione alla redazione e alla registrazione degli atti amministrativi necessari all'espletamento delle attività a progetto
Tutto il personale del Servizio Socioeducativo, del Servizio Sport, Manifestazioni, Promozione turistica, Politiche giovanili, del Servizio Parità e Antidiscriminazione, del Servizio biblioteche e sistema bibliotecario, del Servizio Musei, Teatro e Cinema, del Servizio Segreteria di Settore		Realizzazione di una giornata informativa e formativa di restituzione dei risultati del progetto e di riflessione sulle tematiche di accessibilità e di inclusione dei pubblici fragili e delle persone con disabilità che fruiscono dei servizi alla persona del Comune di Cuneo, da svolgersi nel secondo semestre dell'anno 2025. La giornata sarà indirizzata al grande pubblico, ma anche a tutti i dipendenti del Comune, e tramite il coordinamento con il Settore Personale, verrà richiesto il rilascio dei relativi crediti formativi.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire

1	Partecipazione di tutto il personale coinvolto nel progetto a incontri e a scambi di informazioni e di dati propedeutici alla realizzazione della “Carta dei servizi per le persone con disabilità”	Realizzazione di almeno 1 incontro/call o di almeno 2 scambi di mail informative e integrative fra i referenti del Settore Socioeducativo e il personale degli altri settori coinvolti nel progetto
2	Realizzazione e promozione della “Carta dei servizi per le persone con disabilità”	Realizzazione, entro la fine dell’anno 2025, della “Carta dei servizi per le persone con disabilità”, promozione della stessa attraverso la pubblicazione sul sito internet comunale e la partecipazione del referente di progetto per il Settore Socioeducativo alla giornata formativa e informativa di restituzione dei risultati
3	Analisi servizi dedicati e accessibilità altri servizi; loro implementazione in un’ottica di accomodamento ragionevole	Implementazione servizi in termini di accessibilità ai soggetti disabili; almeno 2
4	Organizzazione e realizzazione di esperienze socializzanti e inclusive di visita museale e alle mostre delle sale espositive del Comune di Cuneo	Organizzazione di almeno tre visite culturali inclusive, di cui una presso il Museo Civico di Cuneo, una presso il Museo Casa Galimberti, la terza ad una delle mostre co-organizzate nelle sale espositive culturali cittadine (Palazzo Samone o Palazzo Santa Croce)
5	Organizzazione e realizzazione del servizio di Teatro no limits, in collaborazione con la Fondazione Piemonte dal Vivo	Organizzazione e realizzazione di almeno n.2 spettacoli della stagione 2025/2026 anche in modalità no limits (https://piemontedalvivo.it/teatro-no-limits/)
6	Promozione delle attività e degli interventi inclusivi realizzati e realizzando dal Comune di Cuneo	Invio di almeno 5 comunicati stampa sugli argomenti del progetto nel corso dell’anno e di altrettante mail informative alle mailing list degli stakeholders del territorio.
7	Proposizione di attività di audit relative alle esigenze e alle aspettative dei fruitori e dei non fruitori delle biblioteche civiche di Cuneo	Proposizione del attività di audit attraverso più canali. Almeno 2 questionari somministrati ad almeno 500 lettori su due tematiche diverse (spazi e servizi). Creazione di almeno un gruppo di ascolto per approfondire le esigenze e le aspettative dei non lettori
8	Miglioramento della comunicazione al pubblico dei servizi dedicati alle persone con disabilità	Almeno 15 comunicazioni a mezzo social, newsletter e altri supporti dei servizi destinati in particolare alle disabilità visive e cognitive.
9	Promozione di eventi sportivi inclusivi sul territorio cittadino (es. Gara Handbike, Quadrangolare di Pallanuoto paralimpica, Campionato Sitting Volley, Concentramenti di Basket Inclusivo, sostegno diretto	Supporto logistico e amministrativo agli organizzatori degli eventi. Supporto in termini di comunicazione agli eventi sportivi inclusivi del territorio.

	alla partecipazione ai giochi sportivi invernali Special Olympics degli atleti cuneesi).	
10	Supervisione, controllo, collaborazione alla redazione e alla registrazione degli atti amministrativi necessari all'espletamento delle attività a progetto	Controllo e collaborazione alla redazione degli atti amministrativi di impegno e liquidazione.
11	Realizzazione della giornata informativa e formativa a conclusione del progetto	Coordinamento e organizzazione di una giornata articolata in almeno 6 interventi informativi e formativi, uno per ciascuno dei settori coinvolti.

SETTORE URBANISTICA, ATTIVITÀ PRODUTTIVE, POLITICHE AMBIENTALI E MOBILITÀ

Piano della performance 2025-2027	
Settore	Settore Urbanistica, Attività Produttive, Politiche Ambientali e Mobilità
Servizio	Parco Fluviale Gesso e Stura
Dirigente	Galli Massimiliano

Missione	Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
Programma	Programma 02 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale Programma 05 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione
Obiettivo strategico	- Parco fluviale Gesso e Stura - Città Sostenibile

Obiettivo operativo del programma	Strategia di comunicazione PITER Alpimed+ (programmazione finanziamenti europei ALCOTRA 2021-2027)
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Il Comune di Cuneo, ente gestore del Parco fluviale Gesso e Stura, è il referente della Strategia e progetto di Comunicazione del <i>Piter ALPIMED+</i> avente come obiettivo generale quello di: «rafforzare il senso di appartenenza transfrontaliera e la visibilità delle Alpi del Mediterraneo e consolidare un modello di governance bottom-up, innovativo e sostenibile».</p> <p>Il progetto Piter in parola è finanziato attraverso le risorse della programmazione europea ALCOTRA 2021-2027.</p> <p>Il partenariato transfrontaliero comprende: Nice Metropole (coordinatore della Strategia Alpimed+), CARF (Communauté d'Agglomération de la Riviera Française), Camera di Commercio Nizza Costa Azzurra, Université Cote d'Azur, Consiglio Dipartimentale della Alpi Marittime, CMAR-PACA (Chambre de métiers et de l'artisanat de région Provence-Alpes-Côte d'Azur), Parc national du Mercantour, CCIAA di Cuneo, Provincia di Cuneo, Ente di gestione Aree Protette Alpi Marittime, Regione Liguria, Provincia di Imperia, CCIAA Riviera Ligure, Arpa Liguria.</p> <p>Complessivamente si tratta di 78 Comuni che rappresentano buona parte del territorio di riferimento dei partner citati, secondo quanto previsto dal regolamento Alcotra.</p> <p>Il Comune di Cuneo, in particolare il Servizio Parco Fluviale Gesso e Stura, in quanto referente della Strategia e progetto di Comunicazione, intende avviare un percorso di consultazione del partenariato e di analisi territoriale che consenta di raccogliere gli elementi identitari fondamentali da valorizzare nella successiva Strategia di comunicazione ed elaborazione di una "brand identity", che verrà</p>

	<p>successivamente appaltata esternamente ad un soggetto esperto da individuarsi tramite apposita gara d'appalto.</p> <p>Nel dettaglio, tra gennaio e giugno 2025 si prevedono le seguenti attività da svolgersi con la consulenza scientifica del Dipartimento Culture, politica e società dell'Università degli Studi di Torino:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ accompagnamento nel percorso di condivisione e definizione dell'identità del territorio ALPIMED+ con il partenariato e il territorio mediante riunione plenarie con i partner e incontri interni di allineamento; ▪ attività di studio e indagine, anche attraverso il reperimento e l'analisi di ricerche in corso o già svolte da altri soggetti, <i>best practises</i>; ▪ supporto alla redazione capitolato appalto per la Strategia di comunicazione ed elaborazione della "<i>brand identity</i>"; ▪ consegna di una relazione conclusiva del percorso partecipato. <p>Successivamente il personale dell'Università incaricato proseguirà con un'attività di supervisione e supporto alle attività di valutazione e monitoraggio nel raggiungimento degli obiettivi di comunicazione, alle attività di animazione territoriale e in occasione di incontri formativi, momenti pubblici o altre esigenze istituzionali.</p> <p>Per l'anno 2025 si prevede di procedere con la ricognizione di studi, ricerche ed indagini territoriali in corso o già svolti da altri soggetti, <i>best practises</i>, per poi successivamente lavorare con il partenariato alla condivisione e definizione dell'identità del territorio ALPIMED+.</p> <p>Il progetto in questione prevede una serie di ricadute positive per il Comune di Cuneo e il territorio in quanto ha come obiettivo quello di rafforzare il senso di appartenenza transfrontaliera, il ruolo di Cuneo come città alpina, capitale del territorio metromontano e la visibilità delle Alpi del Mediterraneo.</p>
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Massimiliano Galli	Dirigente	Coordinamento delle risorse
Monica Delfino	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile di progetto Coordinamento uffici e gruppo di lavoro specifico per attività di comunicazione.
Cristiana Oggero	Area degli istruttori	Coordinamento progettazione europea e gestione amministrativa di affidamenti e incarichi per realizzazione delle azioni specifiche di progetto.
Vera Forastieri	Area degli istruttori	Supporto alla progettazione europea, gestione amministrativa di affidamenti e incarichi e rendicontazione del progetto.
Elena Serra	Area degli istruttori	Supporto alla realizzazione delle azioni di comunicazione di progetto.
Michela Nota	Area degli istruttori	Coordinamento progettazione tecnica e supporto alla realizzazione delle azioni specifiche di progetto.
Elisa Fenoglio	Area degli istruttori	Coordinamento progettazione tecnica e supporto alla realizzazione delle azioni specifiche di progetto.
Davide Pastore	Area degli istruttori	Supporto alla realizzazione delle azioni specifiche di progetto.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
FASE 1	Elaborazione di una relazione di ricognizione di studi, ricerche e delle indagini territoriali in corso o già svolti da altri soggetti.	Consegna della relazione entro il 30/06/2025
FASE 2	Svolgimento di riunioni plenarie di consultazione del partenariato per la condivisione e definizione dell'identità del territorio ALPIMED+.	Verbali di tre riunioni plenarie entro il 30/08/2025
FASE 3	Elaborazione di una relazione finale del percorso partecipato con individuazione degli elementi identitari fondamentali del territorio ALPIMED+.	Consegna della relazione finale entro il 31/12/2025

Piano della performance 2025-2027

Settore	URBANISTICA, ATTIVITA' PRODUTTIVE, POLITICHE AMBIENTALI E MOBILITA'
Servizio	Servizio Ambiente – Ufficio Protezione Civile
Dirigente	Galli Massimiliano

Missione	Missione 11 – Soccorso Civile Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
Programma	Programma 01 – Sistema di protezione civile (Missione 11) Programma 01 – Difesa del suolo (Missione 09)
Obiettivo strategico	Città sostenibile

Obiettivo operativo del programma	<i>Ridare slancio all'azione della Protezione Civile attraverso il nuovo Piano di Protezione Civile e la realizzazione di azioni: nuovo bando di reclutamento dei volontari, accordo con A.C.D.A. per gestione emergenze idriche, informazione alla popolazione.</i>
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Dal gennaio del 2018, il Servizio Nazionale è disciplinato dal Codice della Protezione Civile (Decreto legislativo n.1 del 2 gennaio 2018), con il quale è stata riformata tutta la normativa in materia.</p> <p>Il Codice nasce con l'obiettivo di semplificare e rendere più lineari le disposizioni di protezione civile, racchiudendole in un unico testo di facile lettura.</p> <p>La riforma ribadisce un modello di Servizio Nazionale policentrico e strutturato secondo il principio di sussidiarietà. Anche per questo il Codice è stato scritto in modo diverso rispetto ad altre norme ed è stato elaborato da un gruppo di redazione composto da rappresentanti di Dipartimento della Protezione Civile, Regioni, Comuni, Ministeri, Volontariato di protezione civile.</p> <p>L'esigenza di un riordino della protezione civile era particolarmente sentita in quanto dalla prima legge del Ministro dei Lavori Pubblici che nel 1926 regola il tema del coordinamento "di protezione civile", fino ad arrivare alla</p>

legge 225/1992, istitutiva del Servizio Nazionale, norme e modifiche seguono l'andamento storico e le emergenze del Paese.

La volontà di riformare la normativa di protezione civile arriva con la legge 225/1992 (cosiddetta Legge Zamberletti) che però ha 25 anni ed è già stata modificata in modo anche intensivo.

Ulteriori variazioni e integrazioni di protezione civile, stratificate nel tempo, passano anche attraverso altri corpi normativi e tutti questi fattori rendono la lettura dell'ordinamento in materia difficoltosa.

Il nuovo Codice, che punta alla semplificazione, lo fa attraverso la consapevolezza che il mondo di oggi è complesso e che quindi anche la normativa in materia di protezione civile deve tenere conto di tale complessità, governandola. Disciplinando infatti attività di previsione, prevenzione e mitigazione dei rischi, ma anche di gestione delle emergenze e loro superamento, il Codice ha l'obiettivo di garantire una operatività lineare, efficace e tempestiva.

Ne consegue che a livello locale (il Sindaco è autorità locale di protezione civile) la pianificazione di protezione civile, costituisce l'attività di prevenzione non strutturale finalizzata alla definizione delle strategie operative e del modello di intervento contenente l'organizzazione delle strutture per lo svolgimento, in forma coordinata, delle azioni di protezione civile e della risposta operativa per la gestione degli eventi calamitosi previsti o in atto, garantendo l'effettività delle funzioni da svolgere.

Sia nella Legge Regionale 14 aprile 2003 n. 7 "*Disposizioni in materia di protezione civile*", sia, appunto, nel Decreto Legislativo n.1 del 2/1/2018 "*Codice della protezione civile*", viene dato risalto non solo alle azioni in emergenza, ma anche alle azioni di prevenzione da svolgersi nell'ordinario.

Il Piano di Protezione Civile Comunale è quindi uno strumento strategico, che definisce le azioni da compiere in relazione ai vari scenari di rischio, coordinando la struttura comunale presieduta dal Sindaco (COC, Centro Operativo Comunale), al fine di garantire tempestive ed efficienti risposte sul territorio durante le emergenze.

La predisposizione del nuovo Piano di Protezione si rende quindi necessaria non solo per adeguare l'attuale documento risalente al 2013, ma anche per aggiornare la risposta del sistema comunale alle criticità e ai rischi del territorio, utilizzando nuovi strumenti di intervento.

Con l'approvazione in Consiglio Comunale del nuovo Piano, sarà pertanto necessario dare concreta attuazione allo stesso, non solo nei casi di emergenza, ma anche mediante un'azione congiunta di informazione e progettualità, attraverso il coinvolgimento dei cittadini e delle realtà economico-sociali presenti sul territorio.

Per dare nuovo impulso alle attività di protezione civile, saranno previste altre azioni non strettamente legate all'emergenza, prevedendo un rafforzamento del volontariato da perseguirsi attraverso l'attivazione di un bando di reclutamento dei volontari di protezione civile, con l'auspicio, non solo di incrementare il numero di volontari, ma anche di ampliare le diverse fasce di età degli stessi.

Anche da un punto di vista informativo, dovrà essere ulteriormente promosso e sviluppato sia il canale whatsapp "Comune Cuneo - Protezione Civile", quale mezzo di comunicazione primaria tra cittadini e Amministrazione Comunale, sia il Geoportale Comunale nel quale sarà possibile consultare la cartografia del rischio, della pericolosità e della vulnerabilità del territorio comunale, aggiornata allegata al nuovo piano di protezione civile.

Ritornando alle attività specifiche del Piano, si intende poi rilanciare l'informazione alla popolazione e la definizione di scenari e procedure per superare le emergenze idriche sul territorio comunale, avendo la Regione

Piemonte non rinnovato il servizio idrico di emergenza (SIE); ciò al fine di garantire ai cittadini un servizio minimo essenziale.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Ing. Massimiliano GALLI	Dirigente	Coordinamento delle risorse
Ivano Guglielmotto	Elevata qualificazione – Posizione Organizzativa	Responsabile del progetto
Giulia Pastore	Area degli istruttori	Fasi 1,2,3,4
Flavio Frison	Area degli istruttori	Fasi 1,2,3,4
Elisa Fenoglio	Area degli istruttori	Fasi 1,2,3,4

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
FASE 1	Analisi del contesto derivante dal nuovo quadro normativo in materia di protezione civile.	<ul style="list-style-type: none"> - Documento di sintesi e cronoprogramma delle azioni da implementare. - Documento di approfondimento sui rischi e vulnerabilità del territorio. <p>Tempistica: entro febbraio 2025</p>
FASE 2	Revisione e aggiornamento del Piano. Confronto con Servizio Regionale	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento database e cartografia. - Predisposizione documenti del piano protezione civile e aggiornamento geoportale. <p>Tempistica: entro giugno 2025</p>
FASE 3	<p>Acquisizione dei pareri (qualora necessari) per addivenire ad un testo condiviso ed eventualmente recepire suggerimenti e indicazioni propedeutici al miglioramento di quest'ultimo.</p> <p>Predisposizione versione definitiva Piano Protezione Civile.</p> <p>Condivisione di contenuti e procedure con i Servizi dell'Amministrazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presentazione e illustrazione in Commissione Consigliare. - Delibera di Consiglio Comunale per approvazione del Piano. - Aggiornamento e illustrazione alla struttura comunale del sistema di allertamento e Funzioni di supporto (n.3 momenti formativi con reperibili/dirigenti/volontari)

		Tempistica: entro ottobre 2025
FASE 4	<p>Il sistema di protezione civile si fonda sul principio della partecipazione dei cittadini, finalizzata alla maggiore consapevolezza dei rischi ed alla crescita della resilienza della comunità.</p> <p>In questa fase si prevede di organizzare almeno un momento di informazione, approfondimento e condivisione con la popolazione del documento e delle attività di protezione civile in ambito comunale, coinvolgendo eventualmente anche gli altri Enti del sistema locale di protezione civile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione convegno su protezione civile con soggetti istituzionali, stakeholder - Organizzazione momento di condivisione con i cittadini, per presentare e illustrare il nuovo Piano approvato. <p>Tempistica: entro dicembre 2025</p>

Piano della performance 2025-2027

Settore	URBANISTICA, ATTIVITA' PRODUTTIVE, POLITICHE AMBIENTALI E MOBILITA'
Servizio	Ambiente-Mobilità Sostenibile
Dirigente	Galli Massimiliano

Missione	Missione 10: Trasporti e diritto alla mobilità
Programma	Programma 02: Trasporto pubblico locale Programma 04: Altre modalità di trasporto
Obiettivo strategico	<i>Cuneo accessibile</i> <i>Cuneo che si rigenera</i>

Obiettivo operativo del programma	<i>Consolidare le politiche di MOBILITY MANAGEMENT DI AREA al fine di implementare un sistema integrato e coordinato di attività che favoriscano la mobilità sostenibile e la transizione ecologica. Attività di coordinamento sul territorio, sensibilizzare e incentivare comportamenti virtuosi che riducano l'uso del trasporto privato e migliorino la qualità della vita.</i>
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Il Mobility Manager d'Area (MMA), come definito all'articolo 2 del Decreto Interministeriale n.179 del 12/05/2021, a firma del Ministro della Transizione Ecologica di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, è una figura specializzata nel supporto al Comune territorialmente competente nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile, nonché nello svolgimento di attività di raccordo tra i Mobility Manager aziendali di imprese, Enti e istituzioni scolastiche.</p> <p>Il Comune di Cuneo, essendo capoluogo di Provincia e con una popolazione superiore a 50.000 abitanti, ha provveduto, con Decreto Sindacale n.28 del 20/12/2021, ad individuare il Mobility Manager aziendale e d'area all'interno della propria struttura, nella figura del dirigente del Servizio Politiche Ambientali – Ufficio Mobilità.</p> <p>Al Mobility Manager d'area sono attribuite le seguenti funzioni:</p> <p>a) attività di raccordo tra i mobility manager aziendali del territorio di riferimento, al fine dello sviluppo di <i>best practices</i> e modelli collaborativi,</p>

anche mediante convocazione di riunioni, organizzazione di incontri e seminari;

- b) supporto al Comune di riferimento nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile;
- c) acquisizione dei dati relativi all'origine/destinazione ed agli orari di ingresso ed uscita dei dipendenti e degli studenti forniti dai mobility manager aziendali e scolastici e trasferimento dei dati agli Enti programmatori dei servizi pubblici di trasporto comunali e regionali.

Recentemente, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ha adottato gli *"Indirizzi operativi per le attività dei Mobility Manager d'Area"*, al fine di fornire orientamenti operativi ai soggetti incaricati di svolgere le funzioni di mobility manager d'area.

Nell'ambito quindi del Servizio Politiche Ambientali - Ufficio Mobilità Sostenibile, attraverso il presente obiettivo di PEG 2025, si intende operare per il consolidamento delle politiche di *mobility management* di area, attraverso attività di coordinamento sul territorio, al fine di implementare un sistema integrato e coordinato che favorisca la mobilità sostenibile, promuovendo l'adozione dei Piani Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) da parte di enti, aziende e scuole, secondo quanto indicato dalle linee guida nazionali e le direttive operative.

Il programma mira a sensibilizzare e incentivare comportamenti virtuosi che riducano l'uso del trasporto privato e contribuiscano a migliorare la qualità della vita in Città e accompagnare la transizione ecologica.

Le attività e gli obiettivi principali riguarderanno:

- a) raccordo e coordinamento: interlocuzione con i principali portatori di interesse pubblici e privati della mobilità, dei trasporti e dell'ambiente. Promuovere forme adeguate di coordinamento degli attori per definire e condividere obiettivi difficilmente raggiungibili singolarmente. Con le attività di raccordo e coordinamento tra i Mobility Manager, si mira a motivare e a trasmettere più consapevolezza sulle problematiche ambientali e a sensibilizzare l'adozione di comportamenti sostenibili negli spostamenti sistematici casa-lavoro e casa-scuola, inducendo lavoratori e studenti, anche coinvolti indirettamente, a percepire la necessità di modificare volontariamente le modalità di spostamento.
- b) raccordo e coordinamento: promozione delle modalità di spostamento sostenibili (pubbliche, collettive e attive) finalizzate a decongestionare il traffico e ridurre il numero delle autovetture circolanti - promozione degli interventi per la mobilità condivisa (sharing e pooling) e attiva (a piedi e in bicicletta) - accompagnamento nella redazione, applicazione e monitoraggio del P.S.C.L. - diffusione di strategie di comunicazione rivolte a lavoratori e studenti, utili alla sensibilizzazione ad assumere comportamenti sostenibili e responsabili - collaborazione con le aziende nella co-partecipazione al finanziamento e alla sponsorizzazione di attività ed eventi per la mobilità sostenibile.
- c) raccolta, valutazione e monitoraggio P.S.C.L. aziendali e degli Enti e acquisizione dati: censimento delle aziende/Enti/Istituzioni, che per

	<p>norma devono nominare il Mobility Manager aziendali - acquisire le nomine dei MM e i PSCL aziendali.</p> <p>d) <u>Formazione e comunicazione</u>: iniziative che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile - in collaborazione con i MM aziendali, promuovere interventi utili a favorire l'intermodalità del trasporto, l'uso della mobilità ciclopedonale, i servizi di trasporto pubblico locale, i servizi di mobilità condivisa, i servizi di infomobilità.</p> <p>L'obiettivo è accompagnare il territorio verso la transizione ecologica e una trasformazione culturale che renda la mobilità sostenibile una scelta naturale e preferibile.</p> <p>In tale progetto sarà necessario anche avviare uno scambio di collaborazione con altri settori comunali (es. Settore Personale per le politiche di welfare aziendali), Enti pubblici, Associazioni di categoria (Confindustria, ConfCommercio, ConfArtigianato), Fondazione CRC e Wellgranda, reti di aziende e scuole.</p>
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Ing. Massimiliano GALLI	Dirigente	Coordinamento delle risorse
Fabio Pellegrino	Area degli istruttori	Responsabile di progetto
Andrea Grosso	Area degli istruttori	Fasi 1,2,3,4
Elisa Peirone	Area degli istruttori	Fasi 3,4
Sara Regis	Area degli istruttori	Fasi 3,4
Anna Contini	Area degli operatori esperti	Fasi 1,2,3,4

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
FASE 1	<p>Analisi del contesto: mappatura e creazione di un database delle realtà (aziende, Enti, scuole) con obbligo di nomina del Mobility Manager.</p> <p>Predisposizione di un archivio relativo ai Mobility Manager di aziende, Enti, scuole e università del territorio di competenza.</p>	<p>Creare un'anagrafe/archivio delle aziende, Enti e istituti scolastici e dei Mobility Manager.</p> <p>Tempistica: entro giugno 2025</p>
FASE 2	<p>Promozione e sensibilizzazione: comunicazione mirata sull'importanza del mobility manager e dei PSCL (Piano Spostamento Casa Lavoro).</p> <p>Definizione dei parametri di valutazione dei PSCL sulla base degli indirizzi operativi per le attività dei mobility manager di area definiti nel 2022 e aggiornati nel 2023.</p> <p>Supporto ai MM Aziendali nella valutazione dei PSCL redatti per ciascuna unità locale.</p>	<p>Predisposizione scheda in formato excel che guida i passaggi di controllo sulla qualità dei contenuti del piano spostamenti casa-lavoro.</p> <p>Analisi e riscontro minimo n.4 PSCL trasmessi al Comune.</p> <p>Tempistica entro settembre 2025</p>
FASE 3	Coinvolgimento degli stakeholder (aziende, scuole, ecc.) al fine di condividere, formare e informare sui temi del	

	<p><i>mobility management</i> con funzioni di coordinamento delle politiche e dei progetti del territorio.</p> <p>Costituzione di tavoli di lavoro per la trattazione di tematiche specifiche, organizzazione di incontri e tavoli tematici, attività utili al miglioramento della conoscenza delle norme e della redazione dei Piani Spostamento Casa Lavoro (PSCL).</p> <p>Momenti inclusivi e partecipati di comunicazione, scambio e aggiornamento con i principali attori pubblici e privati della mobilità del territorio.</p> <p>Processi partecipativi anche prevedendo attività nelle scuole.</p>	<p>Organizzazione di minimo n.4 incontri.</p> <p>Tempistica: entro novembre 2025</p>
FASE 4	<p>Fornire il supporto verso gli Enti nella comprensione delle azioni e degli strumenti necessari e disponibili per lavorare sui temi della mobilità sostenibile, al fine di promuovere la diffusione delle informazioni di base, la definizione delle linee d'azione, la loro attuazione (anche in forma sperimentale) e una valutazione in base ai risultati e all'evoluzione dei bisogni.</p>	<p>Partecipazione al tavolo di lavoro di WELLGRANDA RETI DI WELFARE di Fondazione CRC - Mobilità sostenibile – mobility manager.</p> <p>Verbali minimo n.2 incontri</p> <p>Tempistica: Entro dicembre 2025</p>

Piano della performance 2025-2027

Settore	Settore Urbanistica, Attività Produttive, Politiche Ambientali e Mobilità
Servizio	Parco Fluviale Gesso e Stura
Dirigente	Galli Massimiliano

Missione	Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
Programma	Programma 02 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale Programma 05 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione
Obiettivo strategico	- Parco fluviale Gesso e Stura - Città sostenibile

Obiettivo operativo del programma	<i>Adesione alla Rete dei Musei di Scienze Naturali della Regione Piemonte</i>
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>A seguito di un'iniziativa promossa dalla Regione Piemonte è prevista la possibilità per alcuni musei naturalistici e scientifici piemontesi e alcuni presidi operanti nell'ambito delle scienze naturali presenti sul territorio piemontese (centri visita Parchi, Orti e Giardini Botanici, Enti di tutela ambientale...) di aderire alla "<i>Rete musei naturalistici e scientifici e presidi delle scienze naturali piemontesi</i>".</p> <p>Una rete che attualmente conta 44 musei e prevede l'inserimento anche di 9 aree protette regionali, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni riguardanti il patrimonio naturalistico e scientifico, la condivisione di esperienze e progetti, oltreché valorizzare e promuovere le proprie identità.</p> <p>Il sito internet del Museo Regionale di Scienze Naturali dedicherà a ciascun museo e presidio della Rete una pagina di presentazione degli stessi oltreché degli eventi</p>

	<p>e delle attività che ogni singolo museo e presidio della Rete proporranno al pubblico.</p> <p>Il Parco fluviale Gesso e Stura intende perfezionare la procedura di adesione alla Rete dei Musei di Scienze Naturali entro l'anno 2025.</p> <p>Si tratterà procedere compilando un dossier/schede descrittive del nostro Parco Fluviale e del Centro di Educazione Ambientale (la Casa del Fiume), successiva pubblicazione a cura del Museo Regionale di Scienze Naturali di Torino sul proprio sito web istituzionale (nella pagina dedicata alla Rete) e di condivisione di materiale e attività promossi sul territorio.</p> <p>L'inserimento del Parco fluviale Gesso e Stura all'interno della <i>"Rete musei naturalistici e scientifici e presidi delle scienze naturali piemontesi"</i> risulta strategico per dare maggiore visibilità alle attività di educazione ambientale che si svolgono regolarmente sul territorio del Parco e alla Casa del Fiume, oltre che alle mostre tematiche realizzate nel corso degli anni.</p> <p>Inoltre, si prevede l'opportunità di organizzare eventi congiunti con il Museo Regionale di Scienze Naturali di Torino, che potrebbero avere una risonanza scientifica e comunicativa ancora maggiore.</p>
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Massimiliano Galli	Dirigente	Coordinatore delle risorse
Monica Delfino	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile del progetto Coordinamento uffici e attività istituzionali del Parco anche in relazione all'adesione alla rete musei.
Elena Serra	Area degli istruttori	Coordinamento attività di comunicazione e organizzazione eventi del Parco anche in relazione all'adesione alla rete musei
Cristiana Oggero	Area degli istruttori	Coordinamento progettazione europea e supporto alla realizzazione di azioni specifiche anche in relazione all'adesione alla rete musei.
Vera Forastieri	Area degli istruttori	Supporto alla progettazione europea e alla realizzazione di azioni specifiche anche in relazione all'adesione alla rete musei.
Michela Nota	Area degli istruttori	Coordinamento progettazione tecnica e supporto alla realizzazione di azioni specifiche anche in relazione all'adesione alla rete musei.
Elisa Fenoglio	Area degli istruttori	Coordinamento progettazione tecnica e supporto alla realizzazione delle azioni specifiche anche in relazione all'adesione alla rete musei.
Davide Pastore	Area degli istruttori	Supporto alla realizzazione delle azioni specifiche anche in relazione all'adesione alla rete musei.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
FASE 1		Elaborazione documenti entro il 30/06/2025

	Elaborazione della scheda descrittiva/dossier del Parco e del Centro di Educazione Ambientale (Casa del Fiume) corredata di foto e brevi didascalie.	
FASE 2	Pubblicazione a cura del Museo Regionale di Scienze Naturali di Torino sul proprio sito web istituzionale, nella pagina dedicata alla Rete.	Pubblicazione sul sito <i>Rete dei Musei di Scienze Naturali della Regione Piemonte</i> entro il 30/09/2025
FASE 3	Trasmissione di materiale informativo e di approfondimento sulle attività e gli eventi promossi sul territorio.	Trasmissione materiale informativo entro il 31/12/2025

Piano della performance 2025-2027

Settore	URBANISTICA, ATTIVITA' PRODUTTIVE, POLITICHE AMBIENTALI E MOBILITA'
Sevizio	Edilizia e Urbanistica
Dirigente	Galli Massimiliano

Missione 8	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
Programma 01	Urbanistica e assetto del territorio
Obiettivo strategico	<i>Città che si rigenera</i>

Obiettivo operativo del programma	<i>Aggiornamento del Regolamento Edilizio comunale al fine di perseguire semplificazione e chiarezza delle procedure edilizie, uniformità, miglioramento del livello di qualità del prodotto edilizio in rapporto all'ambiente e la fruibilità degli edifici da parte di tutti, trasparenza nei rapporti fra i cittadini e pubblica amministrazione.</i>
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Il Regolamento Edilizio (nel seguito R.E.) è stato introdotto per la prima volta con Regio Decreto n.2321 dell'8 giugno 1865, che prevedeva la facoltà per i consigli comunali di deliberare sui "regolamenti di igiene, edilizia e polizia locale" e individuava come contenuto fondamentale del regolamento edilizio comunale la disciplina dei "piani regolatori dell'ingrandimento e di livellazione, o di nuovi allineamenti delle vie, piazze o passeggiate".</p> <p>Dal 1865, fino alla legge urbanistica nazionale del 1942, i regolamenti edilizi comunali svolsero sostanzialmente un ruolo sostitutivo dei piani di natura urbanistica.</p> <p>Con la legge urbanistica nazionale n. 1150 del 17 agosto 1942 viene istituito a pieno titolo il piano regolatore generale (PRGC) riferito all'intero territorio comunale e vengono compiutamente disciplinati i contenuti del regolamento edilizio, che diventa strumento obbligatorio del Comune, incardinato nella normativa di pianificazione e uso del territorio, in un'ottica di maggiore interrelazione tra progettualità edilizia e pianificazione urbanistica.</p> <p>Il legislatore nazionale, con la legge sul condono edilizio n.47 del 1985, introduce poi il regolamento edilizio tipo regionale al fine di uniformare i contenuti dei regolamenti edilizi comunali.</p> <p>Sulla scorta della Legge Nazionale, le Regioni, in forza della competenza legislativa in materia di "urbanistica" (affidata, ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione nel testo antecedente alla riforma del titolo V del 2001, alla potestà</p>

concorrente regionale) hanno, quindi, dato avvio ad una stagione normativa in materia, attraverso la fissazione di criteri generali per la formazione degli strumenti regolamentari comunali o predisponendo direttamente regolamenti edilizi tipo.

Questa ultima via è stata perseguita dalla Regione Piemonte, che, con la legge regionale n.19 dell'8 luglio 1999, ha introdotto il regolamento edilizio tipo a livello regionale, in un'ottica di semplificazione e chiarezza delle procedure edilizie nei comuni.

Il R.E. attualmente vigente per il Comune di Cuneo è stato approvato con Delibera del Consiglio Comunale n.60/2018 in data 26/06/2018, ai sensi dell'art. 3, comma 3, L.R. 19/1999, quale adeguamento al Regolamento tipo Regionale approvato con D.C.R. 28/11/2017 n. 247-45856.

Ad oggi, sulla scorta degli aggiornamenti normativi di settore ed a seguito delle esperienze maturate in questi ultimi anni nell'ambito della gestione delle procedure edilizie, si rende necessario un aggiornamento e modifica delle disposizioni del R.E.

Quanto sopra, anche e soprattutto in relazione alle nuove recenti disposizioni normative nazionali e regionali, con particolare riferimento alle nuove disposizioni per l'adeguamento sismico e il risparmio energetico degli edifici, per la posa degli impianti relativi alle fonti energetiche alternative ed alle tematiche inerenti il recupero degli immobili esistenti e l'attuazione di politiche volte al contenimento del consumo di suolo.

In particolare, ci si riferisce a:

- Legge n.77/2020 (cosiddetto Superbonus)
- Legge n.108/2021 (Governance del Piano Nazionale di ripresa e Resilienza)
- D.Lgs. n.199/2021(Attuazione della direttiva (UE) 2018/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 dicembre 2018, sulla promozione dell'uso dell'energia da fonti rinnovabili)
- L.R. n.7/2022 (norme di semplificazione in materia urbanistica ed edilizia).

Nell'ambito dell'applicazione pratica del R.E. tutt'ora vigente, si è rivelata particolarmente critica la tematica della realizzazione degli interventi legati al "superbonus" e all'efficientamento energetico degli edifici in ambito di finanziamento PNRR di enti pubblici proprietari di immobili (uffici, residenze, scuole).

Si tratta in sostanza di conciliare con l'interesse pubblico, la possibilità del recepimento di buone pratiche che permettano il contenimento energetico degli immobili pubblici e privati, in adesione agli obiettivi strategici nazionali ed europei anche sotto il profilo ambientale.

Analogamente per quanto concerne la messa in opera di impianti e parchi fotovoltaici, ove la normativa di riferimento statale (D.Lgs. n.199/2021), se da un lato ha facilitato le procedure per la posa in opera di tali impianti, dall'altro ha dettato disposizioni mirate alla tutela delle aree agricole (si veda in particolare il Decreto del Ministero dell'Agricoltura, convertito con Legge n.101/2024) e di quelle sensibili sotto il profilo ambientale.

Occorre pertanto recepire nel R.E. tali orientamenti e disposizioni, aggiornando gli articoli del regolamento che qui interessano e che prevedono ad oggi indicazioni troppo restrittive ed in contrasto con il volere del legislatore nazionale.

Oltre a ciò, è bene poi cogliere l'occasione per una razionale revisione complessiva delle norme contenute nel Regolamento Edilizio.

Da rilevare quindi l'estrema importanza che assume l'aggiornamento e modifica in oggetto, sia per la gestione delle procedure edilizie, sia per l'Amministrazione Comunale, che possa essere pronta a recepire gli stimoli del dibattito di ampio dominio pubblico, inerenti il risparmio energetico, le fonti energetiche alternative, la riduzione del consumo di suolo, nonché le puntuali richieste da

	<p>parte di professionisti, cittadini, componenti sociali, sempre più sensibili alle tematiche descritte.</p> <p>Nella predisposizione dell'aggiornamento in oggetto occorrerà anche analizzare e studiare i raccordi con le Norme di Attuazione del Piano Regolatore Generale Comunale (PRGC) e del Regolamento di Arredo Urbano e del Colore, in modo tale da superare le incoerenze tra i documenti.</p> <p>Le modalità di revisione ed aggiornamento dovranno anche contemplare una rilettura integrale dei disposti normativi del R.E.</p> <p>Tale attività offrirà inoltre lo stimolo a semplificare, per quanto possibile, l'apparato normativo e rendere facilmente comprensibile la lettura del R.E.</p> <p>Tale lavoro dovrà svilupparsi anche con il contributo e la collaborazione della Commissione Edilizia, quale organismo rappresentativo degli Ordini e Collegi professionali che operano in campo edilizio/urbanistico.</p>
--	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
GALLI Massimiliano	Dirigente	Coordinatore delle risorse.
Arch. Ivan Di Giambattista	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile di progetto.
Dott.ssa Alice Brex	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Lettura ed analisi del testo novellato, sotto il profilo giuridico e amministrativo.
Geom. Michele Ribotta	Area degli istruttori	Analisi criticità del testo attuale e partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Geom. Lucia Bonavia	Area degli istruttori	Predisposizione documento iniziale di lavoro con evidenziate le criticità iniziali e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Geom. Juri Eandi	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Geom. Andrea Fracchia	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Geom. Stefania Simise	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Arch. Barbara Bersia	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Dott.ssa Monica Villotta	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Arch. Jr. Andrea Cordima	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Geom. Laura Zucco	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.

Arch. Paola Alberti	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Arch. Camilla Bottero	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Romina Vesce	Area degli operatori esperti	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate
Ilaria Cavallo	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.
Geom. Maria Grazia Mattone	Area degli istruttori	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi secondo le modalità di seguito specificate.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
FASE 1	<p>Esame delle criticità generali emerse durante la gestione dei procedimenti edilizi con relativa focalizzazione delle norme che necessitano di aggiornamento/modifica e/o di aspetti eventualmente non trattati nel R.E. vigente oggi e che dovranno essere introdotti.</p> <p>Tavoli di confronto e studio/approfondimento del gruppo di lavoro composto dai tecnici istruttori, in collaborazione con la presidente della Commissione Edilizia.</p> <p>A titolo di esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> – evoluzione normativa risparmio energetico e fonti alternative, – tutela della qualità architettonica a fronte di norme tassative/puntuali sull'altezza interna dei locali e relativi raccordi con le norme di PRGC, – principio della riduzione del consumo di suolo, etc. 	<p>Elencazione degli articoli di R.E. che necessitano di revisione e/o integrazione, con predisposizione proposta di modifica.</p> <ul style="list-style-type: none"> – n. 4 (min) verbali riunioni componenti gruppo di lavoro – n.1 documento di sintesi <p>Tempistica: entro marzo 2025</p>
FASE 2	<p>Lettura integrale degli articoli di R.E. ai fini dell'aggiornamento normativo e del livello di comprensione derivante dalla lettura.</p> <p>Tavoli di confronto e studio/approfondimento del gruppo di lavoro composto dai tecnici istruttori, in collaborazione con la presidente della Commissione Edilizia.</p>	<p>Predisposizione proposta/schema di aggiornamento del R.E. con gli articoli e le parti modificati.</p> <ul style="list-style-type: none"> – n.1 documento bozza aggiornamento R.E. <p>Tempistica: entro maggio 2025</p>
FASE 3	<p>Valutazione del livello di coerenza delle nuove norme introdotte nel R.E. con le Norme di Attuazione del Piano Regolatore Generale Comunale e con il Regolamento di arredo urbano e colore; qualora emergano casi di incoerenza, studio delle possibili soluzioni.</p> <p>Predisposizione eventuali modifiche del testo del R.E., ovvero eventuale messa in agenda delle parti di Norme di</p>	<ul style="list-style-type: none"> – n.1 relazione di sintesi. – Tabella di confronto vecchio testo/nuovo testo R.E. <p>Tempistica: entro agosto 2025</p>

	<p>Attuazione che potranno essere oggetto di modifica nell'ambito di una Variante al PRGC (non contemplata nel presente obiettivo).</p> <p>Ai fini di una immediata percezione delle parti di R.E. aggiornato e/o modificato, restituzione in forma tabellare del testo, in due colonne, in maniera da confrontare nella colonna di sinistra il testo vigente ed in quello di destra il testo modificato.</p>	
FASE 4	Una volta redatto il testo: confronto informale con il competente Settore della Regione Piemonte e con la Commissione Edilizia ed eventuale recepimento delle osservazioni pervenute.	<ul style="list-style-type: none"> - n.2 relazione/verbali incontri. - Eventuale riscrittura bozza aggiornamento R.E. con recepimento osservazioni/integrazioni. <p>Tempistica: entro Ottobre 2025</p>
FASE 5	Condivisione con l'Amministrazione del lavoro sviluppato e testo di modifica del R.E. per i successivi passaggi di analisi nelle Commissioni Consiglieri competenti ai fini della successiva approvazione del Regolamento Edilizio aggiornato in Consiglio Comunale.	<ul style="list-style-type: none"> - Convocazione e verbali Commissioni Consiglieri. - Delibera Consiglio Comunale. <p>Tempistica: entro dicembre 2025</p>

Piano della performance 2025-2027

Settore	URBANISTICA, ATTIVITA' PRODUTTIVE, POLITICHE AMBIENTALI E MOBILITA'
Servizio	ATTIVITA' PRODUTTIVE
Dirigente	Galli Massimiliano

Missione	Missione 14 - Sviluppo economico e competitività
Programma	Programma 02 - Commercio – reti distributive - tutela
Obiettivo strategico	Cuneo operosa

Obiettivo operativo del programma	<i>Distretto del Commercio Urbano di Cuneo – Dal triennio 2022/2024 al triennio 2025/2027 – Analisi e prospettive future per la predisposizione del nuovo protocollo d'intesa e della programmazione strategica distrettuale.</i>
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>I Distretti del Commercio sono ambiti territoriali nei quali gli enti pubblici, i cittadini, le imprese e le formazioni sociali liberamente aggregati sono in grado di fare del commercio un fattore di innovazione, integrazione e valorizzazione di tutte le risorse di cui dispone il territorio per accrescere l'attrattività, rigenerare il tessuto urbano e sostenere la competitività delle imprese commerciali, anche attraverso interventi integrati per lo sviluppo dell'ambiente urbano di riferimento. Essi consentono di sostenere e rilanciare il commercio con strategie sinergiche di sviluppo economico e di risposta a necessità in particolari momenti di emergenze economiche e sociali.</p> <p>La creazione di un sistema strutturato e organizzato territorialmente, capace di polarizzare le attività commerciali, unitamente ad altri soggetti portatori di</p>

interesse, quali il Comune, le organizzazioni imprenditoriali, le imprese, le proprietà immobiliari e i consumatori, contribuisce al perseguimento delle finalità indicate dal legislatore regionale e che si possono tradurre in:

- favorire e sostenere il commercio di vicinato e quindi le micro e piccole imprese del commercio in sede fissa, nell'ottica anche di garantire al cittadino consumatore servizi di prossimità in un momento di forte presenza della grande distribuzione organizzata;
- ridurre il fenomeno della dismissione degli usi commerciali nei contesti urbani, a causa del quale si può avere una forte perdita identitaria, dunque culturale in senso lato;
- valorizzare i luoghi del commercio attraverso la riqualificazione di ambiti naturali del commercio urbano, sedi naturali di attività commerciali ed economiche in senso lato, quali "centri commerciali naturali";
- sviluppare la competitività dei "centri commerciali naturali", assicurando complementarietà e integrazione con le attività di vendita su area pubblica;
- promuovere l'aggregazione fra operatori per la realizzazione di politiche e di servizi comuni;
- costruire un sistema di governance, di competenze e di conoscenze per lo sviluppo del distretto.

Nel corso del 2021, il Comune di Cuneo, unitamente a tutti i partner pubblici e privati aderenti alla candidatura, sulla base di specifico protocollo d'intesa, è stato inserito nell'elenco regionale dei distretti del commercio.

Alla base delle politiche distrettuali si colloca il c.d. "*piano strategico d'interventi*", con durata triennale (triennio 2022/2024). Tale Piano risulta essere strumento imprescindibile per attuare politiche di crescita del tessuto commerciale cittadino, senza il quale molte azioni avrebbero degli effetti estemporanei e, sicuramente, non coordinati in maniera sinergica tra loro.

Dal punto di vista del territorio distrettuale cuneese, le ricadute derivanti dall'attuazione del suddetto Piano per il triennio 2022/2024 – circa le risorse economiche assegnate – sono state significative, ammontando a € 392.252,87.

Le azioni realizzate hanno riguardato interventi di natura materiale (es. installazione insegne di via, affinché le attività commerciali potessero pubblicizzare maggiormente la propria attività; acquisto di n. 2 smart bench; regimi di aiuto alle imprese mediante l'erogazione di contributi in conto capitale) ed immateriale (es. formazione rivolta alle imprese commerciali, sensibilizzazione rispetto alle tematiche del consumo sostenibile del cibo nei confronti degli attuali consumatori, con un occhio rivolto ai c.d. "consumatori del domani" ovvero le nuove generazioni; videoclip, in partenariato con la CCIAA di Cuneo rispetto al progetto "digitalesottocasa"; censimento del fenomeno sui cc.dd. vuoti commerciali).

Inoltre, tra gli interventi di maggiore rilevanza, si inserisce la riqualificazione interna della struttura ospitante il mercato di Piazza del Seminario, pari ad € 170.000,00, per interventi di adeguamento igienico sanitario e di efficientamento energetico.

Nel corso del 2024, il segretariato amministrativo del Distretto, ovvero l'ufficio comunale del commercio, ha avviato interlocuzioni con gli uffici della Regione Piemonte per la stesura del nuovo protocollo d'intesa e del relativo "*piano strategico d'interventi*".

Con il presente obiettivo, il Settore Urbanistica, Attività Produttive, Politiche Ambientali e Mobilità – Servizio Attività Produttive – si propone, pertanto, quanto segue:

- coordinare e supervisionare l'ultimazione degli interventi di riqualificazione interna di Piazza del Seminario, ospitante il mercato coperto, al fine di renderlo conforme alle vigenti norme igieniche sanitarie, come richiesto dall'ASL CN1, e di efficientare i corpi luminosi *ivi* presenti;

	<ul style="list-style-type: none"> - avviare tutte le interlocuzioni con gli <u>attuali partners del Distretto</u>, al fine di valutare lo stato di attuazione del piano strategico in scadenza a fine 2024, delle ricadute concrete ed effettive determinatesi sul tessuto commerciale cittadino e delle future necessità e prospettive da inserirsi all'interno del nuovo Piano; - predisposizione del nuovo piano strategico, successiva condivisione del medesimo con il partenariato e approvazione.
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
GALLI Massimiliano	Dirigente	Coordinamento delle risorse
DE CRISTOFARO Alessia	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile del progetto
BURDISSO Edoardo	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Fasi 1,2,3
ARMANDO Diego	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Fasi 1,2,3
VENERE Roberta	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Fasi 1,2,3
ZAMARIOLA Patrizia	Area degli istruttori	Fasi 1,2
SORDELLO Giovanna	Area degli istruttori	Fasi 1,2
CONTE Anna Maria	Area degli istruttori	Fasi 1,2
SATTA Bruno	Area degli istruttori	Fase 1

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
FASE 1	Conclusione dell'intervento di riqualificazione interna di Piazza del Seminario, ospitante il mercato coperto	<ul style="list-style-type: none"> - supervisione e conclusione intervento di riqualificazione, al fine di rendere conforme la struttura alle vigenti norme igieniche sanitarie, nonché di efficientamento energetico (documentazione). - comunicazione di avvenuta ultimazione lavori all'ASL CN1. - Rendicontazione alla Regione Piemonte

		Tempistica: entro marzo 2025
FASE 2	Coordinamento e confronto con partenariati del Distretto, nonché valutazione azioni/interventi triennio 2022/2024 e prospettive ed esigenze triennio 2025/2027. Nuova strategia del Distretto Urbano del Commercio di Cuneo.	Tavoli di lavoro con la c.d. <u>Cabina di Regia del Distretto</u> . Tempistica: entro settembre 2025
FASE 3	Sulla base delle interlocuzioni di cui alla precedente FASE 2, predisposizione del protocollo d'intesa e del relativo piano strategico d'interventi per il periodo 2025-2027 (secondo le tempistiche condivise con il Settore Regionale Commercio).	<ul style="list-style-type: none"> - Stesura del protocollo d'intesa e del piano strategico d'interventi. - Incontro con la Cabina di Regia per la condivisione della bozza. - Approvazione documentazione da parte della Giunta Comunale e successiva sottoscrizione con i partners. - Trasmissione documentazione a Regione Piemonte. Tempistica: entro dicembre 2025

Piano della performance 2024-2026

Settore	URBANISTICA, ATTIVITA' PRODUTTIVE, POLITICHE AMBIENTALI E MOBILITA'
Servizio	Pianificazione Territoriale Strategica
Dirigente	Galli Massimiliano

Missione	Missione 01 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione (Documento Unico di Programmazione DUP-periodo 2024-2026)
Programma	01 Organi Istituzionali
Obiettivo strategico	Cuneo democratica – Cuneo 2030 – Cuneo operosa – Cuneo virtuosa – Cuneo che si rigenera

Obiettivo operativo del programma	<i>Accrescere le relazioni tra la società attiva e l'Amministrazione Comunale. Attivazione di un nuovo sito web e di modulistica digitale per la collaborazione tra cittadini e Comune nell'amministrazione condivisa dei beni comuni.</i>
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Il Comune di Cuneo ha avviato a dicembre 2024 il percorso di discussione nelle Commissioni Consiliari competenti per approvare il proprio "Regolamento per l'amministrazione condivisa dei beni comuni nella città di Cuneo" al fine di provvedere a disciplinare forme di amministrazione condivisa rivolte alla cittadinanza attiva.</p> <p>Sono in avanzato stato di definizione sia la costituzione e strutturazione dell'Ufficio per l'Amministrazione Condivisa di coordinamento, sia di un'Unità operativa intersettoriale (o tavolo tecnico intersettoriale) che possa gestire le attività di istruttoria e co-progettazione di una proposta di collaborazione avanzata dalla cittadinanza attiva, sulla base dei profili procedurali ed organizzativi elaborati e concordati nel corso dell'Obiettivo operativo legato al PEG 2024.</p>

	<p>Inoltre, per dare supporto operativo all'intero progetto, sono stati definiti il logo e la <i>visual identity</i> legata all'Amministrazione condivisa a Cuneo (imPATTI.cuneo) e avviata la realizzazione di una piattaforma web dedicata, che costituirà il principale strumento per la presentazione delle proposte di collaborazione.</p> <p>Con il presente obiettivo si intende finalizzare il lavoro necessario per rendere operativa la piattaforma web di interfaccia tra i cittadini attivi e l'amministrazione comunale che renderà possibile avviare il processo delle relazioni attivabili con le energie civiche della nostra città. In particolare, si dovranno definire puntualmente i contenuti del nuovo sito web, gestire i processi e flussi documentali delle proposte di collaborazione in arrivo e aggiornare costantemente la piattaforma al fine di garantire diffusione, trasparenza e pubblicità dei patti di collaborazione. L'adozione del nuovo sito web, necessita altresì di formazione del personale dell'Ufficio per l'Amministrazione Condivisa, al fine di consentire l'acquisizione delle competenze necessarie per il popolamento e aggiornamento del sito web e per garantire una comunicazione efficace.</p> <p>Il presente progetto è un obiettivo intersettoriale che verrà sviluppato in collaborazione con il Servizio Elaborazione Dati.</p>
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
GALLI Massimiliano	Dirigente	Coordinatore delle risorse
LOVERA Elena	Elevata qualificazione – Alta professionalità	Responsabile di progetto
Personale Settore SED	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Partecipazione a collaborazione allo sviluppo delle fasi di carattere intersettoriale, da concordarsi con il Dirigente di riferimento

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	<p>Definizione ed analisi di sito esterno denominato "imPATTI.cuneo".</p> <p>Analisi alberatura del sito informatico, definizione dello strumento di interfaccia per la gestione delle proposte di collaborazione in arrivo, caricamento e adattamento della modulistica dedicata sull'interfaccia informatica.</p> <p>Organizzazione analisi, processi e flussi informatici, modulistica.</p>	<p>Documento di analisi della struttura del sito web, gestione dei processi e flussi documentali, predisposizione modulistica editabile/scaricabile</p> <p>Entro febbraio 2025</p>
2	<p>Definizione di tutti i contenuti delle sezioni/pagine del nuovo sito esterno "imPATTI.cuneo" e prima sperimentazione di funzionamento dei flussi documentali in arrivo e della modulistica editabile/scaricabile.</p> <p>Avvio sperimentazione operatività della piattaforma/interfaccia web imPATTI.cuneo</p>	<p>Report descrittivo dei contenuti e attivazione "in background" del nuovo sito</p> <p>Entro maggio 2025</p>
3	<p>Formazione del personale dell'Ufficio Amministrazione Condivisa su sistema AGID, modalità di caricamento contenuti e dati sul sito web imPATTI.cuneo e comunicazione efficace</p>	<p>Report sulla formazione effettuata</p> <p>Entro dicembre 2025</p>

4	Avvio monitoraggio sul funzionamento del sito web, strutturazione e gestione dati, statistiche primi mesi di funzionamento	Report di monitoraggio Entro dicembre 2025
---	--	---

SETTORE ELABORAZIONE DATI

Piano della performance 2025-2027

Settore	Elaborazione dati
Dirigente	Mariani Pier-Angelo

Missione	Missione 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	Programma 08 - Statistica e sistemi informativi
Obiettivo strategico	Cuneo Smart

Obiettivo operativo del programma	Asseverazione del nuovo sito internet comunale Misura 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici”
Descrizione sintetica dell’obiettivo	<p>La Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei Servizi Pubblici – Comuni" del PNRR ha l’obiettivo di migliorare l'esperienza dei cittadini nell'utilizzo dei servizi pubblici digitali. Questo viene realizzato attraverso la definizione e la promozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali.</p> <p>Il Comune di Cuneo, come le altre amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha un proprio sito internet.</p> <p>Il sito, operativo dal 2010, necessita però di adeguamenti.</p> <p>Nell’ambito dei finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza il Comune, a seguito di partecipazione a bando, è risultato assegnatario di risorse finalizzate al rifacimento del sito.</p> <p>Obiettivo dell’ente è, prioritariamente, quello di porre in sicurezza la rete da attacchi informatici e non esporre cittadini e dipendenti a malware, oltre che di essere facilmente utilizzabile sia da parte degli utenti che da parte del personale incaricato degli aggiornamenti.</p> <p>La P.A. deve inoltre impegnarsi per diffondere la conoscenza del proprio patrimonio attraverso Internet.</p> <p>Per favorire una capillare diffusione dei criteri di qualità e accessibilità dei contenuti da pubblicare in rete è indispensabile individuare linee guida comuni.</p> <p>Conseguentemente il settore Elaborazione Dati, a seguito di specifica attività di analisi e seguendo le indicazioni di AGID (Agenzia per l'Italia Digitale), ha stabilito che il nuovo sito comunale dovrà ospitare esclusivamente contenuti connessi all’attività istituzionale dell’ente, mentre si dovrà procedere con siti dedicati per le altre fattispecie.</p>

	<p>Alla data odierna, infatti, nel sito internet comunale sono inseriti anche contenuti riferiti ad attività non propriamente istituzionali e/o a manifestazioni ed eventi di particolare rilievo.</p> <p>L'obiettivo sarà quindi operare una selezione dei contenuti da mantenere sul sito istituzionale e definire quali migrare su siti di secondo livello (sottodomini) o su siti autonomi.</p> <p>Dopo la selezione dei soggetti realizzatori, i lavori sono stati affidati e nel corso del 2025 si procederà al caricamento dei nuovi contenuti.</p> <p>Questo passaggio è fondamentale per avviare la pubblicazione e ottenere la certificazione necessaria per ricevere i contributi previsti.</p>
--	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Pier-Angelo Mariani	Dirigente SEDSD	Responsabile di progetto
GUGLIELMI Fabio	P.O. Funzionario responsabile ufficio comunicazione e stampa	Responsabile tecnico del progetto
Tutto il personale del settore		Valutazione delle soluzioni, concorso all'emissione dei requisiti.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Esame dei contenuti attualmente pubblicati nel sito internet comunale	Definire con precisione contenuti da mantenere sul sito istituzionale e definire quali migrare su siti di secondo livello (sottodomini) o su siti autonomi.
2	Riunioni di coordinamento iniziale con Dirigenti e/o responsabili dei servizi	1 per ogni Settore/servizio
3	Realizzazione di nuova alberatura per ogni Settore/servizio	Individuazione dei contenuti da migrare e analisi di come trattare i contenuti non contemplati dalle indicazioni di AGID (Agenzia per l'Italia Digitale)
4	Definizione dei siti autonomi da realizzare	Individuazione di quelle aree attualmente presenti sul sito istituzionale che possono meritare un sito autonomo. Individuazione delle procedure di realizzazione
5	Realizzazione, in modalità test, di almeno 3 settori	Realizzare mini siti test da sottoporre ad analisi di AGID per approvazione, in modo da avere un modello "base" da utilizzare per la realizzazione di tutto il sito web comunale
6	Realizzazione, in modalità test, di almeno 1 sito di secondo livello (sottodominio)	Realizzare un mini sito test da sottoporre ad analisi di AGID per approvazione, in modo da avere un modello "base" da utilizzare per la realizzazione di tutti i siti di secondo livello (sottodomini)

Piano della performance 2025-2027	
Settore	Elaborazione dati
Dirigente	Mariani Pier-Angelo
Missione	Missione 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	Programma 08 - Statistica e sistemi informativi
Obiettivo strategico	Cuneo Smart

Obiettivo operativo del programma	Asseverazione del passaggio al cloud delle applicazioni comunali Misura 1.2 “Migrazione al cloud per le pubbliche amministrazioni locali”
Descrizione sintetica dell’obiettivo	<p>La misura 1.2 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è focalizzata sull'abilitazione e facilitazione della migrazione al cloud per le pubbliche amministrazioni locali. Questo progetto ha diversi obiettivi chiave:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sicurezza e Affidabilità: Migrare i sistemi, i dati e le applicazioni delle pubbliche amministrazioni verso servizi cloud qualificati per garantire elevati standard di sicurezza e affidabilità, in particolare per quanto riguarda i sistemi di anagrafe, elettorale e stato civile. 2) Efficienza e Scalabilità: Migliorare l'efficienza operativa e la scalabilità dei servizi digitali offerti dalle amministrazioni pubbliche, rendendo più semplice e veloce l'accesso ai servizi per cittadini e imprese. 3) Interoperabilità e Innovazione: Promuovere l'interoperabilità tra i diversi sistemi informativi delle pubbliche amministrazioni, facilitando l'innovazione e l'adozione di nuove tecnologie, in particolare mediante l'uso della Piattaforma Digitale Nazionale Dati e del PagoPA. <p>Nel corso del 2025 si prevede la migrazione di tutti i dati dei servizi demografici sulla nuova piattaforma Civilia Next, dopo aver effettuato tutte le bonifiche necessarie, risolto le principali anomalie e collaudato le nuove funzioni richieste.</p>

Personale coinvolto nella realizzazione dell’obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Pier-Angelo Mariani	Dirigente SEDSD	Responsabile di progetto
Tutto il personale del settore		Bonifica dei dati Collaudo delle applicazioni.

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell’indicatore	Risultato da conseguire
	Analisi delle bonifiche	Risoluzione delle bonifiche
	Identificazioni delle modifiche evolutive richieste al fornitore dei software applicativi	Collaudo delle modifiche evolutive del software
	Asseverazione della Misura 1.2	Asseverazione con esito positivo

Piano della performance 2025-2027

Settore	Elaborazione dati
Dirigente	Mariani Pier-Angelo

Missione	Missione 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	Programma 08 - Statistica e sistemi informativi
Obiettivo strategico	Cuneo Smart

Obiettivo operativo del programma	Potenziamento del sistema di videosorveglianza in due nuove zone del comune di Cuneo
Descrizione sintetica dell’obiettivo	<p>Il progetto mira a potenziare il sistema di videosorveglianza comunale nella città di Cuneo attraverso l'installazione di nuove telecamere in due ulteriori zone del territorio comunale, che saranno indicate dalla giunta municipale.</p> <p>Questo intervento sarà realizzato in stretta collaborazione con le forze dell'ordine e il Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica.</p>

	<p>L'obiettivo principale è quello di incrementare la sicurezza pubblica, prevenire atti vandalici e migliorare la capacità di monitoraggio delle aree di interesse. Le nuove telecamere saranno posizionate strategicamente per coprire aree attualmente non sorvegliate, garantendo una maggiore copertura e un controllo più efficace del territorio. La collaborazione con le forze dell'ordine e il Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica assicurerà un coordinamento ottimale e un intervento tempestivo in caso di necessità.</p> <p>I benefici per la comunità locale saranno:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maggiore sicurezza: La presenza di telecamere di videosorveglianza dissuaderà dall'adottare comportamenti illeciti e atti vandalici, contribuendo a creare un ambiente più sicuro per tutti i cittadini. 2. Intervento tempestivo: Il monitoraggio continuo delle aree sorvegliate permetterà alle forze dell'ordine di intervenire rapidamente in caso di emergenze o situazioni sospette. 3. Supporto alle indagini: Le registrazioni delle telecamere potranno fornire prove per le indagini delle forze dell'ordine, facilitando l'identificazione e l'arresto dei responsabili. 4. Sensazione di sicurezza: La comunità locale percepirà un maggiore senso di sicurezza sapendo che le aree pubbliche sono monitorate, migliorando la qualità della vita e la fiducia nelle istituzioni.
--	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Pier-Angelo Mariani	Dirigente SEDSD	Responsabile di progetto
Tutto il personale del servizio Elaborazione Dati		Valutazione delle soluzioni, concorso all'emissione dei requisiti.

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Progettazione dei sistemi	Approvazione dei progetti
2	Contrattualizzazione di un soggetto realizzatore	Individuazione del soggetto realizzatore
3	Attivazione dei sistemi	Attivazione di almeno due nuovi sistemi di videosorveglianza

Piano della performance 2025-2027

Settore	Elaborazione dati
Dirigente	Mariani Pier-Angelo

Missione	Missione 01 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione (Documento Unico di Programmazione DUP-periodo 2024-2026)
Programma	01 Organi Istituzionali
Obiettivo strategico	Cuneo democratica – Cuneo 2030 – Cuneo operosa – Cuneo virtuosa – Cuneo che si rigenera

Obiettivo operativo del programma	Accrescere le relazioni tra la società attiva e l'Amministrazione Comunale.
--	--

	Attivazione di un nuovo sito web e di modulistica digitale per la collaborazione tra cittadini e Comune nell'amministrazione condivisa dei beni comuni.
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Il Comune di Cuneo ha avviato a dicembre 2024 il percorso di discussione nelle Commissioni Consiliari competenti per approvare il proprio <i>"Regolamento per l'amministrazione condivisa dei beni comuni nella città di Cuneo"</i> al fine di provvedere a disciplinare forme di amministrazione condivisa rivolte alla cittadinanza attiva.</p> <p>Sono in avanzato stato di definizione sia la costituzione e strutturazione dell'Ufficio per l'Amministrazione Condivisa di coordinamento, sia di un'Unità operativa intersettoriale (o tavolo tecnico intersettoriale) che possa gestire le attività di istruttoria e co-progettazione di una proposta di collaborazione avanzata dalla cittadinanza attiva, sulla base dei profili procedurali ed organizzativi elaborati e concordati nel corso dell'Obiettivo operativo legato al PEG 2024.</p> <p>Inoltre, per dare supporto operativo all'intero progetto, sono stati definiti il logo e la visual identity legata all'Amministrazione condivisa a Cuneo (imPATTI.cuneo) e avviata la realizzazione di una piattaforma web dedicata, che costituirà il principale strumento per la presentazione delle proposte di collaborazione.</p> <p>Con il presente obiettivo si intende finalizzare il lavoro necessario per rendere operativa la piattaforma web di interfaccia tra i cittadini attivi e l'amministrazione comunale che renderà possibile avviare il processo delle relazioni attivabili con le energie civiche della nostra città. In particolare, si dovranno definire puntualmente i contenuti del nuovo sito web, gestire i processi e flussi documentali delle proposte di collaborazione in arrivo e aggiornare costantemente la piattaforma al fine di garantire diffusione, trasparenza e pubblicità dei patti di collaborazione. L'adozione del nuovo sito web necessita altresì di formazione del personale dell'Ufficio per l'Amministrazione Condivisa, al fine di consentire l'acquisizione delle competenze necessarie per il popolamento e aggiornamento del sito web e per garantire una comunicazione efficace.</p> <p>L'Obiettivo è condiviso con il settore URBANISTICA, ATTIVITA' PRODUTTIVE, POLITICHE AMBIENTALI E MOBILITA'</p>

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
MARIANI Pier-Angelo	Dirigente	Coordinatore delle risorse
Personale Settore SED	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Partecipazione a collaborazione allo sviluppo delle fasi di carattere intersettoriale, da concordarsi con il Dirigente di riferimento

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	<p>Definizione ed analisi di sito esterno denominato "imPATTI.cuneo".</p> <p>Analisi alberatura del sito informatico, definizione dello strumento di interfaccia per la gestione delle proposte di collaborazione in arrivo, caricamento e adattamento della modulistica dedicata sull'interfaccia informatica.</p> <p>Organizzazione analisi, processi e flussi informatici, modulistica.</p>	<p>Documento di analisi della struttura del sito web, gestione dei processi e flussi documentali, predisposizione modulistica editabile/scaricabile</p>
2		

	Definizione di tutti i contenuti delle sezioni/pagine del nuovo sito esterno "imPATTI.cuneo" e prima sperimentazione di funzionamento dei flussi documentali in arrivo e della modulistica editabile/scaricabile. Avvio sperimentazione operatività della piattaforma/interfaccia web imPATTI.cuneo	Report descrittivo dei contenuti e attivazione "in background" del nuovo sito
3	Formazione del personale dell'Ufficio Amministrazione Condivisa su sistema AGID, modalità di caricamento contenuti e dati sul sito web imPATTI.cuneo e comunicazione efficace	Report sulla formazione effettuata
4	Avvio monitoraggio sul funzionamento del sito web, strutturazione e gestione dati, statistiche primi mesi di funzionamento	Report di monitoraggio

Piano della performance 2025-2027

Settore	Elaborazione dati e servizi demografici
Dirigente	Mariani Pier-Angelo

Missione	Missione 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	Programma 08 - Statistica e sistemi informativi
Obiettivo strategico	Cuneo Smart

Obiettivo operativo del programma	Analisi e stima di un cruscotto per la visualizzazione delle attività della polizia locale
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Descrizione di un Software di Visualizzazione Cartografica per la Polizia Municipale</p> <p>Introduzione Un software progettato per visualizzare l'operato della polizia municipale su una cartografia numerica permette di monitorare le attività svolte sul territorio, migliorando l'efficienza e la trasparenza delle operazioni, basandosi sull'estrazione dei dati dai sistemi gestionali.</p> <p>Funzionalità Principali che verranno analizzate e stimate</p> <p>Area Sanzionatoria</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elenco Illeciti Amministrativi: Il software consentirà di visualizzare gli illeciti amministrativi rilevati dalla polizia municipale. Ogni illecito sarà geolocalizzato sulla mappa, permettendo di identificare le aree con maggiore incidenza di violazioni. 2. Elenco Sanzioni Amministrative: Ogni sanzione amministrativa emessa verrà visualizzata sulla mappa. Questo permetterà di monitorare l'efficacia delle misure adottate e di identificare eventuali tendenze o problematiche ricorrenti. <p>Area Operativa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CheckPoint e Posti di Controllo: Il software permetterà di visualizzare i checkpoint e i posti di controllo sul territorio. Ogni punto di controllo sarà geolocalizzato e potrà essere aggiornato in base ai dati estratti dai sistemi gestionali. 2. Sinistri: Gli incidenti stradali rilevati dalla polizia municipale verranno visualizzati sulla mappa. Ogni sinistro sarà corredato da informazioni

	<p>dettagliate, come la data, l'ora, la gravità dell'incidente, e le eventuali sanzioni emesse. Questa funzionalità permetterà di identificare le aree a maggiore rischio e di pianificare interventi mirati per migliorare la sicurezza stradale.</p> <p>Conclusioni Il software di visualizzazione cartografica per la polizia municipale rappresenterà uno strumento utile per migliorare la gestione del territorio e la sicurezza dei cittadini. Grazie alla sua capacità di integrare e visualizzare dati estratti dai sistemi gestionali, consentirà una gestione più efficiente e trasparente delle attività di controllo e sanzionatorie.</p> <p>Si propone la redazione dell'analisi dei requisiti e la stima economica per la realizzazione del software "Cruscotto della PM".</p>
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Pier-Angelo Mariani	Dirigente SEDSD	Responsabile di progetto
Tutto il personale del servizio Elaborazione Dati		Valutazione delle soluzioni, concorso all'emissione dei requisiti.
Personale delle Polizia Locale		Redazione dei requisiti

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Progettazione del cruscotto	Approvazione dei progetti
2	Emissione della specifica dei requisiti	Condivisione delle specifiche con una ditta e definizione della stima economica
3	Valutazione delle proposte economiche	Relazione all'amministrazione

SETTORE LAVORI PUBBLICI

Piano della performance 2025-2027

Settore	Lavori Pubblici
Dirigente	Martinetto Walter

Missione	01
Programma	06
Obiettivo strategico	Città che si rigenera

Obiettivo operativo del programma	Riorganizzazione operativa del servizio Amministrativo (Fasi): 1. Avvicendamento del personale dipendente – 2. Presa in carico temporanea della gestione amministrativa pagamenti utenze – 3. Avvio di nuove procedure di Accordo Quadro con gli altri servizi del settore – 4. Raccolta dati progetti PNRR in supporto a ufficio comunicazione della Sindaca – 5. Supporto al settore per avvio totale per via telematica delle procedure di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture.
Descrizione sintetica dell'obiettivo	Nell'ambito del Settore Lavori pubblici il servizio Amministrativo, oltre alla normale attività di segreteria di settore e di staff del dirigente nonché di supporto agli altri servizi, con l'anno 2025 dovrà provvedere ad una riorganizzazione del servizio in conseguenza di una serie di situazioni che si sono venute a palesare nel

corso dell'anno 2024 quali: l'uscita di un collega dall'organico, la sua probabile sostituzione con una nuova figura e quindi la necessità di riorganizzare le mansioni in carico ai vari componenti rimasti in servizio; la presa in carico dal servizio tecnologico della gestione delle utenze energia elettrica e riscaldamento. A questo si aggiunge l'intenzione del dirigente di avviare una serie di Accordi Quadro per l'affidamento di alcuni servizi e forniture in capo ai servizi presenti nel settore (verde pubblico, strade, manutenzioni fabbricati) nonché l'incarico affidato al servizio amministrativo di raccolta dei dati relativi ai progetti PNRR di settore in supporto allo staff di comunicazione della Sindaca. In ultimo il servizio amministrativo dovrà supportare gli altri servizi di settore in conseguenza dell'avvio definitivo dal 1 gennaio 2025 delle varie fasi di affidamento di lavori, servizi e forniture totalmente su piattaforma digitale TUTTOGARE o MEPA.

Nello specifico la riorganizzazione operativa oggetto del presente obiettivo dovrà riguardare:

Fase 1. La ridefinizione dei compiti di ciascun appartenente al servizio che ricomprenda la gestione delle mansioni svolte dal collega non più in organico, fino alla sua sostituzione e, in caso di sostituzione, la nuova redistribuzione di compiti e mansioni tra tutti gli appartenenti al servizio;

Fase 2. La presa in carico delle utenze energia elettrica e riscaldamento che comporterà un periodo di passaggio di consegne con il servizio tecnologico, che precedentemente gestiva tale servizio, nonché la gestione degli impegni di spesa sui vari specifici capitoli del nuovo bilancio 2025, la gestione delle fatture emesse dai vari fornitori e quindi la loro liquidazione, infine la verifica dell'andamento della spesa con i colleghi tecnici per eventuali calibrizioni e variazioni di bilancio in corso di anno. Il servizio in oggetto è di competenza del Patrimonio ma è stato mantenuto temporaneamente in capo a questo settore fino a nuove disposizioni del Segretario generale.

Fase 3. Accordi quadro: nell'ambito della sempre più puntuale applicazione del Codice dei Contratti nonché delle varie indicazioni di ANAC in materia, al fine di garantire una corretta rotazione degli operatori economici si rende necessario attivare alcuni accordi quadro con i servizi di settore che gestiscono principalmente servizi o lavori di manutenzione. Nel corso del 2024 il servizio amministrativo ha già iniziato a raccogliere dati e modelli di documentazione inerenti tali accordi quadro, si tratta ora di procedere alla loro attuazione con i colleghi tecnici predisponendo la specifica documentazione amministrativa e tecnica.

Fase 4. Incarico di raccolta e gestione dei dati relativi ai progetti PNRR di competenza del settore Lavori Pubblici a supporto dell'ufficio comunicazione della Sindaca: il servizio amministrativo raccoglierà con cadenza periodica concordata con l'ufficio comunicazione, attraverso le informazioni dei colleghi RUP o direttori dei lavori, i dati relativi allo stato di avanzamento dei progetti e quindi dei lavori PNRR del settore, trasmettendo poi tali aggiornamenti allo staff di comunicazione della Sindaca che ne curerà la pubblicazione verso l'esterno;

Fase 5. Procedure di affidamento diretto su piattaforma digitale: con il 1 gennaio 2025 cessa la possibilità di gestire extra piattaforma le varie fasi di affidamento diretto di un lavoro o di un servizio/fornitura. I vari servizi di settore dovranno pertanto procedere ad acquisire preventivi di spesa o a svolgere indagini prezzi interamente mediante le piattaforme Tuttogare o Mepa. Compito del servizio amministrativo sarà quello di supportare i

	vari tecnici in questa fase iniziale, fornendo la dovuta documentazione già predisposta nel corso del 2024 e aggiornandosi costantemente su novità e modifiche sia operative sulla piattaforma sia da parte di ANAC in merito a tali procedure e condividendole con tutto il settore.
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Bo Bruno	Istruttore direttivo amministrativo	Responsabile di progetto - tutte le fasi
Lorenzo Bollea	Istruttore Amministrativo	Tutte le fasi
Macario Francesca	Collaboratore amministrativo	Fasi 1 – 2 – 4

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	<p>Fasi 1 (riorganizzazione) e 2 (utenze): Rideterminazione dei vari compiti del servizio in conseguenza della riduzione di un'unità di personale in organico e dell'assegnazione al servizio della gestione delle utenze energia elettrica e riscaldamento.</p> <p>Fase 2 (utenze): Acquisizione delle necessarie indicazioni da parte del servizio tecnologico circa le modalità di gestione delle utenze energia elettrica e riscaldamento per il passaggio di consegne. – avvio pagamenti fatture energia emesse dai fornitori.</p> <p>Fase 4: definizione della griglia dei dati PNRR da raccogliere e prima acquisizione e trasmissione dati relativi a chiusura anno 2024.</p> <p>Fase 5 (piattaforme digitali): supporto a servizi vari del settore per avvio telematico procedure di acquisizione preventivi, affidamenti diretti e acquisizione CIG.</p>	Entro 31 gennaio 2025
2	Fase 4 (dati PNRR): raccolta periodica, verifica e trasmissione dati avanzamento progetti PNRR	Dal 1 febbraio entro fine di ciascun mese
3	<p>Fase 2 (utenze): Avvio della gestione delle utenze energia elettrica e riscaldamento con definizione degli impegni di spesa sui vari capitoli di bilancio, predisposizione di idonei documenti di verifica e controllo della spesa per utenze.</p> <p>Fase 3 (Accordi quadro): Avvio delle procedure di affidamento Accordi quadro con definizione degli specifici documenti amministrativi e acquisizione dei documenti tecnici per predisposizione procedure di competenza del settore o mediante ufficio appalti (in base alle soglie definite dal codice contratti).</p>	Entro 15 febbraio 2025
4	<p>Fase 2 (utenze): Verifica situazione impegni di spesa relativi alle utenze energia elettrica e riscaldamento e predisposizione di richieste di variazione di bilancio ove necessario (equilibri di bilancio);</p> <p>Fase 3 (Accordi quadro): Definizione degli affidamenti mediante accordo quadro già avviati e verifica con i vari</p>	Entro 30 aprile 2025

	servizi di nuove esigenze di predisposizione affidamenti mediante accordo quadro. Fase 5 (piattaforme digitali): Aggiornamento situazione gestione procedure di affidamento diretto mediante piattaforme digitali ed eventuale condivisione di aggiornamenti normativi o procedurali con i vari servizi di settore.	
5	Fase 2 (utenze): Verifica finale situazione andamento spesa per utenze, eventuale predisposizione di richiesta di variazioni di bilancio per copertura necessità entro il termine ultimo del 30 novembre (riequilibrio di bilancio).	Entro 31 ottobre 2025

Piano della performance 2025-2027

Settore	Lavori Pubblici – Servizio Edifici Pubblici Comunali
Dirigente	Martinetto Walter

Missione	01
Programma	06
Obiettivo strategico	Valorizzazione e tutela del patrimonio comunale

Obiettivo operativo del programma	Realizzazione di interventi sul territorio nell’ambito del PNRR e della necessaria riqualificazione e manutenzione del patrimonio comunale degli edifici pubblici.
Descrizione sintetica dell’obiettivo	<p><u>Attività 1/2/3/4/5/6</u></p> <p>L’ente ha ottenuto ingenti e vari finanziamenti inerenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e molti di essi riguardano interventi infrastrutturali ed edilizi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. M5.C2.I2.1 Rigenerazione Urbana – Palazzo Santa Croce - Restauro e recupero funzionale a Biblioteca Civica - Lotto 2, con il quale si prevede la rifunionalizzazione a biblioteca civica del secondo ed ultimo lotto del Palazzo Santa Croce; 2. M5.C2.I2.3 Programma Innovativo Qualità dell’Abitare (PINQuA) comprendente, per quanto riguarda il Settore LL.PP. Servizio Edifici Pubblici Comunali, nella proposta ID16 gli interventi Hub multisociale Piglione, Co-housing sociale Donatello e Villa Luchino/Villa Sarah; 3. M5.C2.I2.3 Programma Innovativo Qualità dell’Abitare (PINQuA) proposta ID102 gli interventi Hub multisociale Co-living intergenerazionale Busca ed Ex-ONPI; 4. M5.C2.I3.1 Sport Inclusione Sociale – Nuovo impianto sportivo polifunzionale indoor in fraz. San Rocco Castagnaretta, con il quale si prevede la costruzione una nuova palestra accanto all’attuale Palazzo dello Sport; 5. M2.C3.I1.1 Nuove Scuole – Istituto comprensivo di Borgo San Giuseppe - Demolizione e ricostruzione di un nuovo edificio adibito ad uso scolastico, con il quale si prevede la costruzione di un nuovo edificio atto a ospitare la nuova scuola primaria e media in sostituzione degli attuali fabbricati; 6. M4.C2.I1.1 Piano Asili Nido – Costruzione di un nuovo micronido in fraz. Madonna Olmo, con il quale si prevede la costruzione di un nuovo plesso. <p>Per tutti gli interventi è stata disposta la consegna dei lavori</p> <p><u>Attività 7</u></p>

	<p>L'Ente, nell'attività di manutenzione straordinaria degli edifici, ha posto l'attenzione sulla riqualificazione della copertura e delle facciate, con efficientamento energetico, della scuola primaria "Luigi Einaudi". L'intervento è stato avviato nel 2024 e nel corrente anno si prevede la conclusione.</p> <p><u>Attività 8</u> Facendo seguito agli interventi di adeguamento normativo del Centro Commerciale, che si sono svolti nel 2024, l'ente ha intenzione di valorizzare i locali dell'edificio stesso spostando la biblioteca dal piano primo al piano terra, nei locali dell'ex banca ad oggi inutilizzati. Nel corrente anno, viste le necessarie opere di manutenzione straordinaria, si prevede la progettazione esecutiva e la realizzazione dell'intervento.</p> <p><u>Attività 9</u> Nel corso del 2024 è stato approvato il progetto di fattibilità tecnica a economica della Manutenzione straordinaria coperture del fabbricato ubicato in Largo Barale, sede del Centro Documentazione Territoriale, dell'Archivio generale e del Servizio Tributi. Nel corso del 2025 è prevista la predisposizione del progetto esecutivo. L'approvazione dello stesso sarà subordinata alla disponibilità bilancio della copertura finanziaria.</p> <p><u>Attività 10</u> L'attività annuale comprende la consueta e necessaria manutenzione ordinaria del patrimonio comunale di fabbricati/edifici pubblici.</p>
--	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Martinetto Walter	Dirigente	Responsabile di progetto Tutte le attività
Danna Chiara	Istruttore Direttivo Tecnico	Responsabile di progetto Tutte le attività
Beccaria Osvaldo	Istruttore Direttivo Tecnico	Attività 1, 2, 3, 4, 5, 6
Dalmasso Mattia	Istruttore Tecnico	Attività 2, 3, 6, 7, 9
Fissore Emilio	Istruttore Tecnico	Attività 2, 3, 4, 8
Fresia Enrico	Istruttore Tecnico	Attività 2, 3, 8
Perotti Marco	Istruttore Tecnico	Attività 3, 5, 7, 9
Pessione Roberto	Istruttore Tecnico	Attività 10
Veglia Nicolò	Istruttore Tecnico	Attività 10
Lamberti Lucio	Collaboratore Tecnico	Attività 10
Faliero Mauro	Operatore Tecnico	Attività 10

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	M5.C2.I2.1 Rigenerazione Urbana Palazzo Santa Croce - Restauro e recupero funzionale a Biblioteca Civica - Lotto 2	Entro il 30 giugno: raggiungimento di almeno il 60% dei lavori
2	M5.C2.I2.3 (PINQuA) ID16 Hub multisociale Piglione, Co-housing sociale Donatello e Villa Luchino/Villa Sarah	Entro il 31 dicembre: raggiungimento di almeno il 60% dei lavori
3	M5.C2.I2.3 (PINQuA) ID102 Hub multisociale Co-living intergenerazionale Busca ed Ex-ONPI	Entro il 31 dicembre: raggiungimento di almeno il 60% dei lavori
4	M5.C2.I3.1 Sport Inclusione Sociale Nuovo impianto sportivo polifunzionale indoor in fraz. San Rocco Castagnaretta	Entro il 31 dicembre: raggiungimento di almeno il 60% dei lavori

5	M2.C3.I1.1 Nuove Scuole Istituto comprensivo di Borgo San Giuseppe - Demolizione e ricostruzione di un nuovo edificio adibito ad uso scolastico	Entro il 31 dicembre: raggiungimento di almeno il 60% dei lavori
6	M4.C2.I1.1 Piano Asili Nido Costruzione di un nuovo micronido in fraz. Madonna Olmo	Entro il 30 giugno: raggiungimento di almeno il 60% dei lavori Entro il 31 dicembre: ultimazione lavori
7	Scuola primaria "Luigi Einaudi" – Riqualificazione copertura e facciate con efficientamento energetico	Entro il 31 agosto: ultimazione lavori
8	Centro Commerciale CN2 - Lavori di manutenzione straordinaria locali ex banca per nuova biblioteca	Entro il 31 marzo: approvazione progetto esecutivo Entro il 31 dicembre: ultimazione lavori
9	Centro Documentazione Territoriale Archivio generale e Servizio Tributi – Manutenzione straordinaria coperture	Entro il 30 giugno: realizzazione di indagini su elementi strutturali Entro 30 ottobre: predisposizione degli elaborati del progetto esecutivo
10	Manutenzioni ordinarie patrimonio edilizio	Entro il 31 dicembre: esecuzione interventi manutentivi necessari e richiesti

Piano della performance 2025-2027

Settore	Lavori Pubblici – Servizio Impianti tecnologici
Dirigente	Martinetto Walter

Missione	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	06 - Ufficio Tecnico
Obiettivo strategico	Progetto 02 - Valorizzazione del patrimonio comunale

Obiettivo operativo del programma	Efficientamento energetico dei fabbricati e impianti sportivi comunali in seguito a ottenimento di finanziamenti e mediante risorse. Realizzazione di interventi e predisposizione di progetti in seguito a valutazione di migliore efficienza del finanziamento. Manutenzione impianti comunali.
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<u>Attività 1. Nuovo impianto fotovoltaico Palazzo dello Sport</u> Nel corso del 2024 è stato predisposto il progetto ed è stato individuato l'operatore per la realizzazione di nuovo impianto fotovoltaico sulla copertura del Palazzo dello sport di S. Rocco Castagnaretta, nell'ambito dei finanziamenti della Legge 160/20219 ("fondi Fraccaro"), confluiti nella misura del PNRR M2 C4 I2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni" (c.d. "piccole opere"). L'impianto, di potenza di picco pari a 49.5kW, dovrà essere realizzato entro l'anno 2025 <u>Attività 2. Efficientamento energetico Campo atletica W. Merlo</u> Nell'ambito degli efficientamenti energetici dell'illuminazione dei fabbricati comunali, si è ritenuto procedere all'efficientamento del fabbricato spogliatoi e

della struttura coperta di riscaldamento del campo d'atletica comunale. La spesa è coperta con le economie dei finanziamenti "piccole opere" delle scorse annualità.

Attività 3. Rifacimento impianto di spegnimento automatico incendio Settore Elaborazione Dati

L'impianto di spegnimento automatico installato presso la sala server del Settore Elaborazione dati, in Piazza Virginio, dovrà essere rinnovato, in seguito alla necessità di collaudo periodico, che prevede la sostituzione del gas di spegnimento - non più a norma - e la sostituzione di diversi componenti (quali sistema di rilevamento, valvole automatiche di rilascio gas). Le risorse sono state allocate nel corso del 2024 e la realizzazione dovrà essere completata nella seconda metà del 2025

Attività 4. Realizzazione di impianto acustico di evacuazione emergenza (EVAC) presso Palazzo dello Sport

Nelle ultime settimane del 2024 è stato ottenuto un finanziamento di Regione Piemonte per la realizzazione di nuovo impianto acustico di evacuazione di emergenza presso il Palazzo dello Sport. Il costo stimato dell'intervento è di 160'000 euro (finanziamento ottenuto pari a 80'000€, quota da reperire a carico del Comune 80'000€).

Al fine di ottenere la conferma del finanziamento è necessario procedere con la redazione del progetto esecutivo e alla successiva realizzazione. Allo scopo è necessario predisporre gli elaborati del progetto esecutivo entro 30 settembre 2025

Attività 5. Impianto fotovoltaico sulla Scuola primaria Einaudi

Nel corso del 2024 è stato ottenuto un contributo da Fondazione CRC per la realizzazione di un nuovo impianto fotovoltaico della potenza di picco di circa 20kW sulla copertura della scuola primaria L. Einaudi ubicata in c.so G. Ferraris.

La prossima fase è l'approvazione del progetto esecutivo, in seguito al quale procedere con l'affidamento dei lavori e alla realizzazione.

Attività 6. Riorganizzazione ufficio in seguito a trasferimento presso altro ente di personale dell'Ufficio.

In dicembre 2024 si è trasferita presso altro Ente una dipendente in servizio presso l'Ufficio efficientamenti energetici.

Risulta pertanto necessario riorganizzare i compiti con il personale in servizio, in funzione delle diverse priorità.

Attività 7 – Manutenzione impianti

L'ufficio Tecnologico provvede alla manutenzione ordinaria, programmata e straordinaria degli impianti elettrici degli edifici comunali, sia mediante personale interno sia ricorrendo a ditte esterne.

L'Ufficio Efficientamenti energetici provvede inoltre alla manutenzione degli impianti termici, in assistenza alla società Siram, concessionario del servizio di gestione calore.

Nell'ambito di urbanizzazioni effettuate a scomputo, l'ufficio provvede inoltre alla verifica dei progetti e al collaudo e presa in carico di nuovi impianti.

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Martinetto Walter	Dirigente	Responsabile di progetto Tutte le attività
Giaccardi Flavia	Istruttore direttivo tecnico	Tutte le attività
Giordanengo Graziano	Istruttore tecnico	Attività 1, 2, 3, 4, 5
Rosso Luca	Istruttore tecnico	Attività 1, 2, 3, 4, 5
Pantaleo Genevieve	Collaboratore Amministrativo	Attività 1, 2
Giordano Paolo	Collaboratore Tecnico	Attività 7
Arnaudo Adriano	Collaboratore Tecnico	Attività 7
Dovico Luca	Collaboratore Tecnico	Attività 7
Merlo Corrado	Collaboratore Tecnico	Attività 7
De Giorgis Fabrizio	Collaboratore Tecnico	Attività 7

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Nuovo impianto FV Palazzo dello Sport	Entro 31 dicembre Realizzazione impianto e messa in funzione
2	Efficientamento campo atletica W. Merlo	Entro 30 settembre Realizzazione intervento
3	Impianto spegnimento Settore Elaborazione Dati	Entro 31 ottobre Realizzazione intervento
4	Impianto acustico evacuazione emergenza presso Palazzo dello Sport	Entro 30 settembre Predisposizione elaborati progetto esecutivo
5	Nuovo impianto FV scuola primaria Einaudi	Entro 31 luglio Predisposizione elaborati progetto FTE
6	Riorganizzazione Servizio Impianti tecnologici	Entro 31 marzo Ridefinizione compiti tra il personale assegnato al Servizio
7	Attività di manutenzione su impianti comunali	Entro 31 dicembre Secondo il programma interventi

Piano della performance 2025-2027

Settore	Lavori Pubblici – Servizio Infrastrutture e Opere di urbanizzazione
Dirigente	Martinetto Walter
Missione	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	06 – Ufficio Tecnico
Obiettivo strategico	Progetto 02 Valorizzazione del patrimonio comunale
Obiettivo operativo del programma	Realizzazione di interventi sul territorio nell'ambito del programma del Piano Periferie, del Piano Frazioni e della manutenzione del territorio e di bandi di finanziamento di rango nazionale e regionale.

<p>Descrizione sintetica dell'obiettivo</p>	<p>Il programma si propone di investire sul territorio le risorse necessarie alla realizzazione e manutenzione di infrastrutture, aree verdi, aree gioco idonee a migliorare la qualità della vita delle persone che vivono e/o lavorano in Cuneo, e dei turisti che ogni anno visitano la Città e il suo territorio comunale.</p> <p>I diversi interventi trovano la copertura finanziaria sia nell'ambito di risorse proprie dell'Ente, sia in risorse provenienti da trasferimenti ministeriali o europei in seguito a ottenimento di finanziamento in appositi bandi su scala Nazionale e Regionale.</p> <p><u>Attività 1 – Realizzazione di percorso ciclopedonale in via Valle Po per collegamento con la zona Hermitage - frazione Madonna dell'Olmo.</u></p> <p>La frazione Madonna dell'Olmo è il centro frazionale più abitato dopo la città. Si estende su una grande superficie e nei decenni scorsi ha subito una espansione territoriale. Sulla direttrice verso Busca, via Valle Po, trova ubicazione la zona residenziale denominata “Hermitage”. Tale strada provinciale, molto trafficata, presenta – a bordo strada - un camminamento pedonale non completamente sviluppato che non arriva a servire la zona denominata “Hermitage”. Nel corso del 2024 è stato predisposto il progetto esecutivo dell'intervento di collegamento e dopo una procedura negoziata di individuazione dell'esecutore dell'opera si sono avviati i lavori. Nel corso del 2025 è prevista la conclusione del progetto e la contabilizzazione dei lavori.</p> <p><u>Attività 2 – Riqualficazione e valorizzazione di Corso Solaro con miglioramento della zona pedonale – Lotto 1.</u></p> <p>La zona ripariale prospiciente il torrente “Gesso” è stata negli ultimi anni interessata da numerosi interventi di riqualficazione, soprattutto lungo il Viale degli Angeli. Nel solco di tale riqualficazione si colloca il presente progetto che – finanziato con fondi propri dell'Amministrazione – mira a rinnovare e implementare le essenze arboree presenti, nonché a migliorare la pedonabilità nel controviale denominato appunto “Corso Solaro”. Nel 2024 oltre alla redazione del Progetto Esecutivo è stata anche svolta l'indagine di mercato per l'individuazione dell'operatore economico aggiudicatario dei lavori. Nel corso del 2025 si provvederà all'inizio e al completamento dei lavori in progetto.</p> <p><u>Attività 3 – Percorso Ciclopedonale a San Benigno lungo la Strada Provinciale n.25</u></p> <p>La frazione San Benigno si sviluppa per un lato da entrambi le parti della strada provinciale n.25. Tale strada è molto trafficata in quanto via di comunicazione con i centri abitati di Tarantasca e Saluzzo. Gli utenti deboli della strada sono tutt'ora costretti a camminare sul ciglio stradale per dirigersi verso le abitazioni o verso il centro frazionale.</p> <p>Nel 2024 era prevista la Predisposizione del Progetto Esecutivo, ma le numerose interlocuzioni avute con l'Ente Provincia di Cuneo – proprietario della strada adiacente – in merito alla progettazione del percorso ciclopedonale per mantenere adeguati standard di sicurezza non hanno permesso la chiusura della progettazione e il proseguimento delle fasi successive. Nel corso del 2025 si procederà quindi sia all'approvazione del Progetto esecutivo, sia all'individuazione dell'operatore economico e al conseguente avvio dei lavori.</p> <p><u>Attività 4 – Realizzazione di un percorso pedonale in banchina stradale su via Rocca, in località Passatore.</u></p> <p>Lungo la via Rocca, a Passatore, è necessario realizzare un percorso pedonale di collegamento tra le diverse abitazioni e la strada che porta al cimitero frazionale. Nel 2024 si è proceduto all'acquisizione – dai privati - dell'aree necessarie per realizzare tale intervento, e proceduto con la progettazione esecutiva, che ha visto la necessità di avere ulteriori fondi per la sua approvazione, che sono stati stanziati</p>
--	---

a fine novembre 2024 dall'Amministrazione. Nel 2025 si procederà alla realizzazione e completamento dell'opera.

Attività 5 – D.P.C.M. 25 MAGGIO 2016 - Intervento n. 15b – Realizzazione di un parcheggio di scambio nelle aree del “Campidoglio”

Nel corso del 2024 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha autorizzato la rimodulazione dell'originario progetto n.15 del Piano Periferie inerente alla realizzazione di un parcheggio interrato e la riqualificazione della parte superficiale di Piazza Europa in due progetti distinti, uno dei quali – il presente – riguarda la realizzazione di un parcheggio di scambio sulle rive ubicate nel “lato Stura” dell'altipiano. Occorre dunque procedere con le fasi di progettazione, la prima delle quali è la redazione di un Progetto di Fattibilità Tecnico Economica. Pertanto, nel primo semestre del 2025 si procedere con la redazione del P.F.T.E.

Attività 6 – PieMonta in bici: Realizzazione di un percorso di collegamento ciclabile nei Comuni di Cuneo e Cervasca

Il Comune di Cuneo da anni persegue l'obiettivo di una mobilità sostenibile, sia riguardante itinerari turistici, sia riguardante itinerari “pendolari” a servizio degli utenti lavoratori. Anche i numerosi bandi di finanziamento - delle infrastrutture ciclabili – di rango nazionale e regionale stanno puntando a questo segmento punto nodale per una vera e sempre più numerosa mobilità ciclabile.

Nell'ottica di perseguire tale fabbisogno nel corso del 2024 il Comune di Cuneo ha partecipato ad un Bando regionale denominato: **“PieMonta in bici: Promuovere la mobilità ciclistica”** con un progetto di collegamento ciclabile tra i Comuni di Cuneo e Cervasca. Il progetto è risultato vincitore del Bando aggiudicandosi il 100% del contributo richiesto. Occorre ora – per poter rispettare la tempistica imposta – procedere alla progettazione di fattibilità tecnico economica entro il 2025.

Attività 7 – “Banca Progetti” di infrastrutture cittadine

Al fine di avere progetti pronti per accedere a eventuali finanziamenti e comunque anche necessari per effettuare le necessarie valutazioni per i bilanci triennali di previsione del Comune, è opportuno dotarsi di una “banca progetti” che presentino una stima sommaria del costo delle opere e che potranno essere rapidamente sviluppati all'occorrenza.

Le due fasi dell'attività sono dunque una prima di aggiornamento della banca progetti con l'inserimento di nuovi progetti, in seguito – in accordo con l'amministrazione – verranno sviluppati i progetti concordati per l'annualità corrente.

Attività 8 – App Comunale “Municipium”

Nel corso del 2024 è stata attivata dal Settore Elaborazione Dati l'app “Municipium” un'applicazione che consente alle persone di inviare segnalazioni su eventuali criticità o danni delle infrastrutture cittadine, quali ad esempio ammaloramenti del manto stradale, chiusini rumorosi o mal posizionati, segnaletica danneggiata o poco visibile, segnalazioni di velocità elevate dei mezzi a motore. L'applicazione invia quindi la segnalazione all'ufficio competente il quale, analizzata la casistica, impartisce le istruzioni necessarie alle squadre di operatori sul campo, oppure l'inserimento della segnalazione in appositi database con le richieste inerenti alla sicurezza stradale. L'ufficio, in seguito, può inviare un riscontro all'utente segnalatore. Dopo un primo periodo di test nel corso del 2024 nel 2025 obiettivo del servizio per tale attività è dare riscontro scritto almeno al 80% dell'utenza dell'avvenuta presa in carico della segnalazione.

Attività 9 – Realizzazione di lavori di manutenzione ordinaria sulla viabilità comunale

Lavori volti alla manutenzione del manto stradale e della segnaletica orizzontale e verticale secondo un programma pluriennale basato sulle disponibilità economiche assegnate.

Attività 10 – Redazione accordo quadro per lavori di manutenzione ordinaria verde pubblico;

Il Comune di Cuneo gestisce tra le componenti del suo patrimonio a verde urbano circa 1.530.000 mq. di superficie a prato e circa 15 Km di siepi, a tale gestione ordinaria si affianca il diserbo dei marciapiedi comunali che, con il rinnovo dell'appalto da parte del Consorzio Ecologico Cuneese (CEC) risulta da un anno a questa parte in carico al Comune di Cuneo.

Data la natura degli interventi da realizzarsi al fine di mantenere il verde urbano risulta Questo tipo di contratto viene utilizzato soprattutto in contesti dove le esigenze di manutenzione del verde hanno una certa frequenza e variano nel tempo in funzione anche dell'andamento stagionale. L'accordo quadro risulta quindi uno strumento utile al Comune al fine di garantire:

- Flessibilità: Consente all'amministrazione di gestire lavori di manutenzione periodici o urgenti senza dover stipulare nuovi contratti ogni volta.
- Efficienza in termini di pianificazione e di economia
- Continuità: Garantisce la continuità nella manutenzione del verde pubblico, evitando che si creino disservizi.

Attività 11 – Redazione prima bozza del Regolamento del Verde

Il Comune di Cuneo nel corso dell'anno 2024 iniziato a raccogliere spunti e indicazioni dai portatori di interessi al fine di predisporre una prima bozza di regolamento del Verde pubblico e privato, quale strumento atto alla valorizzazione, gestione e manutenzione del verde nel suo complesso con particolare riferimento all'ampio patrimonio arboreo presente sul territorio comunale. Entro l'anno è necessario quindi sviluppare e completare una bozza definitiva finalizzata alla condivisione con l'Amministrazione.

Attività 12 - Riqualficazione dei giardini storici Dino Fresia

I Giardini Dino Fresia sono un importante patrimonio della Città.

Si tratta di giardini posti a Est del centro storico aulico, sul bordo della scarpata golenale del Torrente Gesso. Realizzati oltre un secolo fa, sono stati per molti decenni un prezioso giardino molto apprezzato dalla cittadinanza. Nel più recente periodo sono stati destinati ad attività meno consone alla sua vocazione, quali giardino zoologico (fino agli anni '80) e hanno subito il diradamento del patrimonio arboreo a causa della naturale moria degli esemplari più antichi.

L'impoverimento del giardino e la conseguente minore frequentazione hanno portato a un progressivo degrado anche sul piano sociale. L'Amministrazione al fine di rigenerare il giardino al suo antico fascino ha mosso nel 2024 i primi passi volti alla realizzazione di un intervento di manutenzione straordinaria individuando un percorso di progettazione partecipata da intraprendere e individuando un Bando di Forestazione urbana di Regione Piemonte quale strumento per candidare un progetto di un progetto di fattibilità tecnica e economica dell'intervento.

Allo scopo gli Uffici, anche avvalendosi di professionalità esterne, dovranno provvedere alla presentazione di un PFTE e di tutti gli elaborati richiesti dal bando al fine di presentarne la candidatura. In caso di ottenimento del finanziamento seguirà la predisposizione di un progetto esecutivo riguardante la riqualficazione dei giardini Dino Fresia entro la fine del 2025.

Attività 13 - Aggiornamento del censimento del verde arboreo - disposizioni Legge 113/92, Legge n. 10/2013 - relativo database per pianificazione degli interventi:

Al fine di ottemperare a quanto sopra occorre aggiornare l'elaborato del Censimento degli alberi, strumento necessario alla gestione e pianificazione di interventi sul patrimonio arboreo comunale. Tale strumento implica un'attività continua di monitoraggio e gestione degli alberi pubblici e alla definizione di un bilancio arboreo. Gli Uffici, anche con il supporto di terzi, dovranno aggiornare il censimento individuando gli elementi arborei presenti sul territorio per i quali verranno raccolti una serie di dati quantitativi e qualitativi, che costituiscono il database del rilievo.

Attività 14 - Lavori di Riqualificazione dei WC Pubblici – Manutenzione straordinaria wc pubblici siti in Piazza Torino e Corso Soleri:

L'Ente, nell'attività di manutenzione straordinaria degli edifici, ha posto l'attenzione sulla riqualificazione dei WC Pubblici. È stato approvato con Delibera di Giunta n. 356 il 05/12/2024 un progetto di fattibilità tecnica ed economica, pertanto si prevede la redazione del progetto esecutivo, l'espletamento delle procedure di gara e l'avvio dei lavori nel corrente anno.

Attività 15 - Lavori di riqualificazione e ripiantumazione delle ripe di cuneo – riqualificazione area ex stazione, lato Gesso:

L'Amministrazione Comunale ha iniziato negli ultimi anni un processo di riqualificazione delle ripe comunali, in particolare l'ente intende avviare la riqualificazione di una porzione di ripa nell'area limitrofa all'Ex Stazione ferroviaria; a tal proposito nel dicembre 2024 è stato approvato con Delibera di Giunta n. 382 un progetto di fattibilità tecnica ed economica per il quale si prevede la predisposizione di un progetto esecutivo entro la fine dell'anno.

Attività 16 – Lavori di riqualificazione aree gioco vetuste/non più conformi e affidamento lavori:

Il Comune di Cuneo dispone di una quarantina di aree gioco munite di diverse attrezzature ludiche in città e nelle frazioni. Su tali aree viene eseguito costantemente il monitoraggio e l'aggiornamento dello stato di manutenzione. A seguito di controlli periodici possono emergere delle non conformità tali da definirne la necessità di manutenzione straordinaria con ipotesi di sostituzione totale o parziale dell'attrezzatura ludica e dell'area antitrauma. Gli Uffici nell'anno corrente dovranno quindi individuare le aree gioco più critiche e predisporre un progetto esecutivo di riqualificazione.

Attività 17 - Realizzazione database dei contatori degli impianti di irrigazione del verde pubblico:

Il reparto verde pubblico ha in essere il controllo la gestione ed il monitoraggio di circa 120 impianti di irrigazione e diverse stazioni di pompaggio, al fine di agevolare le operazioni di verifica è necessario sviluppare un database in grado di definire la quantità, l'ubicazione ed i dettagli tecnici degli impianti di irrigazione presenti. Entro l'anno il reparto dovrà predisporre un primo aggiornamento.

Attività 18 – Lavori di manutenzione ordinaria su aree verdi, parchi gioco e arredi:

Realizzazione di lavori di manutenzione ordinaria, complementari agli interventi del Piano Frazioni, effettuati mediante il Reparto di manutenzione giardini.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
------------	---------	--------------------

Martinetto Walter	Dirigente	Responsabile di progetto Tutte le attività
Quaranta Francesco	Istruttore Direttivo Tecnico	Attività 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Rossaro Giovanni	Istruttore Direttivo Tecnico	Attività 8, 9
Sineo Giulia	Istruttore Direttivo Tecnico	Attività 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
Garcino Alberto	Istruttore Tecnico	Attività 1, 5, 7
Boetti Federico	Istruttore Tecnico	Attività 3, 4, 6, 7
Bersia Ferruccio	Istruttore Tecnico	Attività 2, 7
Dotta Simone	Istruttore Tecnico	Attività 8, 9
Manassero Annamaria	Istruttore Tecnico	Attività 12, 13, 14, 15, 16
Bongiovanni Daniele	Istruttore Tecnico	Attività 13, 14, 15, 16, 17, 18
Medda Iosetto	Collaboratore Tecnico	Attività 17, 18
Rovera Valter	Esecutore Tecnico	Attività 17, 18
Rosso Osvaldo	Esecutore Tecnico	Attività 17, 18
Garro Andrea	Esecutore Tecnico	Attività 17, 18

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Realizzazione di percorso ciclopedonale in via Valle Po per collegamento con la zona Hermitage - frazione Madonna dell'Olmo	30.09: Fine Lavori 31.12: Chiusura Contabilità
2	Riqualificazione e valorizzazione di Corso Solaro con miglioramento della zona pedonale – Lotto 1	31.12: Fine Lavori
3	Percorso ciclopedonale in San Benigno, lungo S.P.25, tra via Torre Bianca e via Tetto Croce	30.06: Progetto Esecutivo 31.12: Avvio Lavori
4	Realizzazione di un percorso pedonale in banchina stradale su via Rocca, in località Passatore	30.06: Progetto Esecutivo 31.12: Fine lavori
5	D.P.C.M. 25 MAGGIO 2016 - Intervento n. 15b – Realizzazione di un parcheggio di scambio nelle aree del “Campidoglio”	30.06: Redazione P.F.T.E.
6	PieMonta in bici: Realizzazione di un percorso di collegamento ciclabile nei Comuni di Cuneo e Cervasca	31.12: Redazione P.F.T.E.
7	“Banca Progetti” per programmazione e accesso a finanziamenti	30.06: Aggiornamento elenco progetti; 31.12: Redazione prima fase progettuale dei progetti indicati.
8	App Comunale “Municipium”	31.12: Riscontro almeno al 70% delle segnalazioni ricevute.
9	Lavori di manutenzione ordinaria sulla viabilità comunale	31.12: Secondo il programma degli interventi.
10	Redazione accordo quadro per lavori di manutenzione ordinaria verde pubblico;	31.07: predisposizione dell'accordo quadro.
11	Sviluppo bozza definitiva del Regolamento del Verde	31.10: Redazione prima bozza definitiva per condivisione in commissione consigliare.
12	Riqualificazione dei giardini storici Dino Fresia	21.01: candidatura a bando regionale di forestazione urbana; 31.12: Predisposizione elaborati del progetto esecutivo in caso di ottenimento del finanziamento.

13	Aggiornamento del censimento del verde arboreo - disposizioni Legge 113/92, Legge n. 10/2013 - relativo database per pianificazione degli interventi	31.10: Aggiornamento censimento 31.12: Aggiornamento del database.
14	Lavori di Riqualificazione dei WC Pubblici – Manutenzione straordinaria wc pubblici siti in Piazza Torino e Corso Soleri	31.07: Predisposizione progetto Esecutivo; 31.10: Attivazione procedura per l'individuazione dell'Operatore Economico; 31.12: Avvio lavori.
15	Lavori di riqualificazione e ripiantumazione delle ripe di Cuneo – riqualificazione area ex stazione, lato Gesso	30.11: Predisposizione Progetto Esecutivo.
16	Lavori di riqualificazione aree gioco vetuste/non più conformi	Entro 31.10: Predisposizione Progetto Esecutivo.
17	Realizzazione database dei contatori degli impianti di irrigazione del verde pubblico;	Entro 31.12: Primo inserimento dati su database.
18	Lavori di manutenzione ordinaria su aree verdi, parchi gioco e arredi	31.12: Secondo il programma degli interventi.

SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE

Piano della performance 2025-2027

Settore	Gestione del personale
Dirigente	Lerda Elisa

Missione	01 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Programma	10 – Risorse umane
Obiettivo strategico	Studio, analisi e applicazione degli istituti previsti dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro [CCNL] relativo al personale del comparto "Funzioni locali" per il triennio 2022/2024 che sarà sottoscritto nel corso del 2025.

Obiettivo operativo del programma	<p>Proseguono le trattative tra ARAN e OO.SS. per il rinnovo del CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2022/2024. L'obiettivo delle parti, secondo quanto riporta la stampa di settore, è quello di firmare una pre-intesa entro il 2024 e concludere definitivamente il contratto entro l'inverno, prima delle elezioni RSU, calendarizzate ad aprile 2025. La sottoscrizione di un nuovo Contratto Nazionale fa sorgere in capo al settore che gestisce il Personale una serie di adempimenti dettati da una tempistica ben definita, sia per quanto riguarda gli istituti di natura economica, sia per gli istituti di natura giuridica, che necessitano di analisi e di studio per una corretta applicazione.</p> <p>Tra le novità previste dalla bozza di CCNL, di impatto per la gestione del personale, possiamo menzionare, a titolo esemplificativo,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'estensione dell'arco temporale per la effettuazione delle progressioni verticali speciali o in deroga, ▪ la possibilità di aumento delle risorse per le elevate qualificazioni con i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali non utilizzate, ▪ l'ampliamento del rilievo delle relazioni sindacali, ▪ l'introduzione del cd age management, ▪ l'ampliamento dell'ambito di applicazione del welfare integrativo, ▪ la revisione delle regole sul patrocinio legale per il personale dipendente.
--	--

Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>L'obiettivo che si pone il settore è quindi la corretta applicazione del nuovo contratto, con le tempistiche dettate dallo stesso, per quanto riguarda gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico, con conseguente aggiornamento delle pratiche pensionistiche, TFS e TFR di tutto il personale cessato nel periodo di valenza del contratto stesso, da inviare all'INPS per la dovuta riliquidazione.</p> <p>Per quanto attiene ai nuovi istituti, o alle modifiche/integrazioni di quelli esistenti, il personale del settore sarà impegnato nello studio degli stessi, con la definizione della disciplina generale e la loro regolamentazione, la simulazione circa la correttezza dei criteri e delle modalità applicative previste fino all'applicazione degli istituti contrattuali nei termini temporali fissati dall'accordo.</p> <p>L'analisi dovrà essere rivolta anche alle procedure informatiche per una valutazione dei necessari aggiornamenti informatici da richiedere alla software house e al SED.</p> <p>L'obiettivo prevede altresì una conseguente fase di informazione/formazione sulla materia a tutto il personale dipendente.</p>
---	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Tarditi Patrizia	E.Q.	Responsabile di progetto Coordinamento delle risorse e tavoli di lavoro; approfondimento normativo e contrattuale; analisi di linee guida e prassi connesse agli istituti contrattuali previsti dal contratto; stesura dei documenti di sintesi; redazione di regolamenti; coordinamento nell'applicazione degli istituti contrattuali oggetto dell'obiettivo.
Silvestro Michela	Istruttore direttivo contabile	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo – Responsabile della corretta applicazione degli istituti economici [Adeguamento cedolini]
Audano Paola	Istruttore contabile	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo -Applicazione degli istituti economici [Adeguamento cedolini]
Botta Laura	Istruttore contabile	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo – Aggiornamento della contrattualistica di riferimento
Brignone Rosanna	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo - Responsabile della corretta applicazione degli istituti previdenziali [Riliquidazione pratiche pensioni, TFS, TFR]
Enrici Arianna	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo – Aggiornamento della regolamentazione sulle progressioni
Galvagno Silvia	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento

		dell'obiettivo Aggiornamento della contrattualistica di riferimento
Giordanengo Elisa	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo Applicazione degli istituti economici [Adeguamento cedolini] e aggiornamento della regolamentazione sulle progressioni
Martini Francesca	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo -Applicazione degli istituti collegati all'orario di lavoro e predisposizione delle conseguenti circolari applicative
Mediagio Claudia	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo - Riliquidazione pratiche pensioni, TFS, TFR
Monge Elena	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo Responsabile della corretta applicazione degli istituti collegati all'orario di lavoro e predisposizione delle conseguenti circolari applicative
Rosso Noemi	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo – approfondimento normativo sull'applicazione del welfare integrativo

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Applicazione degli istituti contrattuali a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico	Elaborazione cedolini aggiornati entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del CCNL
2	Aggiornamento pratiche pensionistiche, TFS e TFR per il personale cessato nel periodo di vigenza del CCNL	Entro i termini previsti dalla normativa
3	Inquadramento normativo, approfondimento aspetti giuridici e individuazione degli istituti da applicare	Entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del CCNL
4	Attivazione di tavoli di lavoro per contestualizzare gli adempimenti, definire gli obiettivi e delineare la strategia organizzativa che si intende adottare e trasfondere negli istituti cui si intende dare attuazione	Entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del CCNL
5	Predisposizione eventuali bozze di regolamentazione/Circolari/Informative per l'applicazione degli istituti contrattuali	Entro i termini previsti dalla normativa contrattuale
6	Applicazione degli istituti contrattuali previsti dal nuovo Accordo	Entro i termini previsti dalla normativa contrattuale

Piano della performance 2025-2027	
Settore	Gestione del personale
Dirigente	Lerda Elisa

Missione	01 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
-----------------	--

Programma	10 – Risorse umane
Obiettivo strategico	Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi – revisione e aggiornamento
Obiettivo operativo del programma	<p>L'articolo 89 del TUEL, prevede che gli enti locali disciplinino, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.</p> <p>Il Regolamento Uffici e Servizi deve essere costantemente aggiornato a seguito di modifiche e interventi normativi, adeguando le singole parti interessate mantenendo l'omogeneità e la coerenza dell'intera struttura.</p> <p>Dall'analisi effettuata sull'attuale testo, è emersa la necessità di rivedere due parti del Regolamento che potrebbero risultare non più in linea con la normativa o comunque con le esigenze funzionali dell'ente.</p>
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Tra le materie oggetto di Regolamento, il TUEL prevede</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro, con riferimento a quanto previsto dal DPR 9 maggio 1994, n. 487. <p>Il DPR citato è stato oggetto, nel corso del 2024, di modifiche e integrazioni a opera del DPR 16 giugno 2023, n.82.</p> <p>Si rende quindi necessaria un adeguamento dell'attuale Parte II del ROUS, rubricata “Disciplina delle procedure di assunzione” per recepire le modifiche recentemente apportate.</p> <p>Il TUEL indica, tra le materie del ROUS, anche</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra impiego nelle pubbliche amministrazioni ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici. <p>Si tratta di una materia oggetto di costanti modifiche normative e interpretative che rende necessaria una rivisitazione della parte IV bis del Regolamento dell'ente, rubricata “Cumulo di impieghi e incarichi – incompatibilità”, il cui aggiornamento è ormai risalente.</p>

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Tarditi Patrizia	E.Q.	Responsabile di progetto Coordinamento delle risorse e tavoli di lavoro; approfondimento normativo; studio di linee guida, prassi, pareri; stesura dei documenti finali.
Enrici Arianna	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo – Responsabile per quanto attiene la Parte II “Disciplina delle procedure di assunzione”
Botta Laura	Istruttore contabile	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo – Responsabile per quanto attiene la Parte IV bis “Cumulo di impieghi e incarichi – incompatibilità”
Audano Paola	Istruttore contabile	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo
Brignone Rosanna	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo

Galvagno Silvia	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo
Giordanengo Elisa	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo
Martini Francesca	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo
Mediagio Claudia	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo
Monge Elena	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo
Rosso Noemi	Istruttore amministrativo	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo
Silvestro Michela	Istruttore direttivo contabile	Supporto al responsabile di progetto nell'attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Analisi della normativa in tema di Reclutamento di personale	Entro gennaio 2025
2	Predisposizione della parte II del ROUS e approvazione da parte della Giunta comunale	Entro aprile 2025
3	Analisi della normativa in tema di Cumulo impieghi e incarichi	Entro settembre 2025
4	Predisposizione della parte IV bis del ROUS e approvazione da parte della Giunta comunale	Entro dicembre 2025
Piano della performance 2025-2027		
Settore	Gestione del personale	
Dirigente	Lerda Elisa	

Missione	01 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Programma	10 – Risorse umane
Obiettivo strategico	Formazione Dirigenti 40 ore/anno
Obiettivo operativo del programma	<p>La Direttiva emanata dal Ministro Zangrillo il 16 gennaio 2025 avente da oggetto la “valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” assegna a ciascun dirigente la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills quale obiettivo annuale di performance.</p> <p>La Direttiva specifica altresì che “al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati profili di responsabilità ai sensi dell’art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale) nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati”. Dall’analisi del documento è emersa la necessità di provvedere alla progettazione, programmazione, realizzazione e valutazione di un</p>

	percorso formativo rivolto al personale Dirigente al fine del raggiungimento dell'obbligo formativo su citato.
Descrizione sintetica dell'obiettivo	L'obiettivo che si pone il settore è la gestione della progettazione, programmazione e realizzazione di corsi di formazione rivolti al personale Dirigente ai fini per perseguimento da parte degli stessi dell'obiettivo formativo quale responsabilità dirigenziale.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Lerda Elisa	Dirigente	Responsabile di progetto Coordinamento delle risorse e tavoli di lavoro; approfondimento normativo; studio di linee guida, prassi, pareri; stesura dei documenti finali.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Analisi – definire gli obiettivi formativi sulla base dei fabbisogni professionali e personali delle figure coinvolte	Entro febbraio 2025
2	Design – definizione di un piano formativo che preveda il raggiungimento delle ore di formazione previste [40 ore]	Entro aprile 2025
3	Sviluppo ed eventuale implementazione del piano formativo	Entro dicembre 2025
4	Valutazione finale e rendicontazione	Entro dicembre 2025

SETTORE PATRIMONIO

Piano della performance 2025-2027

Settore	Patrimonio
Dirigente	Bertola Anna

Missione	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	01 - Organi Istituzionali
Obiettivo strategico	Cuneo democratica

Obiettivo operativo del programma	
Descrizione sintetica dell'obiettivo PROGETTAZIONE EUROPEA E RENDICONTAZIONE PROGRAMMI COMPLESSI, INIZIATIVE UE A	PROGETTAZIONE EUROPEA E RENDICONTAZIONE PROGRAMMI COMPLESSI L'Ufficio Sportello Europa e Sviluppo del territorio è incluso nella Struttura organizzativa di supporto fondi europei dedicata alla ricerca, programmazione, gestione e rendicontazione di fondi europei, nazionali e regionali. L'Ufficio sarà coinvolto in attività di individuazione e analisi di nuove opportunità di finanziamento, di redazione report di sintesi di bandi di

FAVORE DEI GIOVANI

interesse, di assistenza agli altri Settori dell'ente al fine di identificare la fonte di finanziamento più adeguata alle idee progettuali individuate, di programmazione e gestione delle attività connesse alla realizzazione di progetti già finanziati.

Parallelamente, l'ufficio svolgerà ruolo di interfaccia con gli enti territoriali, regionali, nazionali ed europei titolari delle misure dei finanziamenti per l'acquisizione di elementi utili alla presentazione delle candidature e alla gestione e rendicontazione degli interventi. Laddove le condizioni legate al tempo e alle competenze specifiche lo consentano, l'ufficio provvederà al supporto nella stesura di proposte progettuali in coordinamento con gli uffici interessati.

L'Ufficio è inoltre referente dell'attività di coordinamento e gestione amministrativa degli interventi finanziati a valere su risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), del POR FESR 2014/2020 Asse VI "Sviluppo Urbano Sostenibile" - Agenda urbana e del Piano Periferie (DPCM 25 maggio 2016) finalizzata a implementare il monitoraggio e la rendicontazione degli interventi dal punto di vista procedurale, fisico e finanziario.

In particolare, con il procedere dell'avanzamento dei singoli interventi del PNRR, è necessario aggiornare tempestivamente la piattaforma di rendicontazione ReGiS, strumento principale per dare conto ai Ministeri titolari degli Investimenti e al Ministero dell'Economia e delle Finanze del rispetto delle tempistiche e delle regole del Piano. Dopo la fase di avvio del 2024, nel 2025 si prevede di dedicare il lavoro principalmente all'invio dei rendiconti finanziari, poiché tutti i cantieri saranno avviati e alcuni dei più importanti procederanno ad un ritmo elevato con conseguente necessità di richiedere il rimborso tempestivo dei pagamenti. Accanto alla necessità di monitorare e rendicontare l'avanzamento, sarà necessario rispettare alcune milestones e scadenze imposte dai Ministeri con riferimento ad alcune Misure in particolare. Tra gli interventi del Comune coinvolti ad esempio c'è l'obbligo di concludere i lavori per il nuovo impianto sportivo a San Rocco Castagneretta entro il 31 dicembre 2025 ed entro la stessa data è necessario concludere gli interventi Legge 160/2029 c.d. "Piccole opere" finanziati sull'annualità 2023 e 2024.

L'ufficio, con il supporto dei RUP dei diversi interventi e dell'unità organizzativa addetta, provvederà ad ottenere le informazioni, i dati e i documenti necessari al rispetto di queste scadenze, alla verifica degli stessi e alla loro finalizzazione per l'inoltro dei rendiconti e il rispetto delle scadenze di monitoraggio e realizzazione. Per rispettare appieno le regole di rendicontazione, l'ufficio si relazionerà costantemente con le istituzioni preposte al controllo (Ministeri titolari delle Misure PNRR, Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Territoriale dello Stato – Sezione Nord-Ovest, Prefettura di Cuneo), nonché parteciperà alle occasioni di informazione e aggiornamento in presenza e online offerte da diversi soggetti accreditati (ANCI, IFEL, ..).

Nel 2025, come richiesto specificamente dai Ministeri titolari delle Misure, si procederà anche al reperimento, organizzazione e caricamento in fascicoli della documentazione relativa agli interventi sull'applicativo Civilia Next. In questo modo, l'Amministrazione sarà rispondente agli obblighi relativi alla conservazione dei materiali del Piano.

Riguardo il PNRR, l'ufficio svolge infine un ruolo di supporto agli uffici della Ragioneria e ai Revisori dei conti nell'ambito del monitoraggio che effettua periodicamente la Corte dei Conti durante l'anno.

Per il Piano Periferie l'ufficio procederà, in coordinamento con il RUP e i referenti dei singoli progetti, alla obbligatoria rendicontazione semestrale degli interventi, nonché allo svolgimento delle attività di segreteria

amministrativa nelle interlocuzioni con la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Allo stesso modo, durante l'anno l'Ufficio si coordinerà con il Responsabile dell'Autorità urbana e con i RUP dei progetti afferenti a questo programma per procedere alla rendicontazione degli interventi di Agenda urbana parallelamente al loro avanzamento.

Con queste attività l'Ufficio contribuirà a implementare il percorso, avviato fin dalla sua costituzione nel 2019, verso una maggiore integrazione e trasversalità dell'azione degli uffici comunali, mettendo a sistema approcci e conoscenze diverse che permettano una maggior ricaduta in termini di innovazione e di efficienza della struttura operativa dell'Ente.

Nello specifico, le ricadute dell'attività di intercettazione e rendicontazione bandi di finanziamento incidono direttamente sulla opportunità di attivare progetti altrimenti difficilmente finanziabili con risorse proprie del Comune. Tale aspetto è centrale nel consentire di proporre un'offerta di servizi e attività sempre più qualificata e differenziata nei confronti dei cittadini, nonché di riqualificare e rigenerare importanti aree e/o manufatti del territorio comunale.

Assieme a queste attività, l'Ufficio lavorerà per tenere attive dal punto di vista tecnico le reti istituzionali costituite nell'ambito del Piano Strategico di posizionamento "CUNEO 2030: terra attrattiva connessa con il mondo" promosso dalla Fondazione CRC, dalla Provincia di Cuneo e dalla Camera di Commercio di Cuneo. In questo ambito, l'ufficio partecipa regolarmente agli incontri del Tavolo tecnico e fa da tramite tra il gruppo di lavoro e gli uffici comunali eventualmente coinvolti nella elaborazione di materiali utili all'implementazione della Cabina di regia istituzionale.

Parallelamente, l'ufficio fa da tramite operativo dell'Ente con altri organismi facenti parte delle seguenti reti transfrontaliere:

- l' "Alleanza transfrontaliera delle Alpi del Sud" sintetizza formalmente in un documento programmatico l'impegno delle diverse entità territoriali italiane (Provincia di Imperia, Provincia di Cuneo, Città metropolitana di Genova, Città metropolitana di Torino, Città di Cuneo, Città di Imperia), francesi (Métropole Nice Côte d'Azur, Ville de Nice, Communauté d'Agglomération de la Riviera française - CARF) e del Principato di Monaco (membro osservatore) coinvolte per rafforzare la cooperazione transfrontaliera nell'area di riferimento in particolare mirata a rafforzare l'accesso a servizi pubblici essenziali e per lo sviluppo economico e sociale condiviso.
- la Mission Opérationnelle Transfrontaliere (MOT) è un network di scambio e riflessione sulla cooperazione transfrontaliera creato dallo Stato francese per assistere gli sviluppatori di progetti, promuovere gli interessi dei territori transfrontalieri e facilitare la messa in rete degli attori e la condivisione di esperienze.

INIZIATIVE UE A FAVORE DEI GIOVANI

Nel corso del 2025 il centro Europe Direct Cuneo Piemonte area sud ovest sarà interessato da diverse attività sul tema della cittadinanza attiva e dell'educazione alla cittadinanza europea e globale. Il focus in particolare sarà sul target giovani, al fine di diffondere sempre più consapevolezza rispetto al loro ruolo nel costruire un futuro comune e condiviso oltre che consapevole delle sfide da affrontare al livello sovralocale.

Diverse sono le attività che a tal fine il Centro ED ha in programma di realizzare in collaborazione con diversi partner, sia interni all'amministrazione comunale che esterni.

Il centro Europe Direct collaborerà in particolare con l'Associazione APICE per informare e sensibilizzare diversi gruppi delle V classi appartenenti alle Scuole Secondarie di II grado del territorio di pertinenza. In particolare, verranno fornite agli studenti informazioni circa le priorità d'azione della nuova Commissione europea e le opportunità di mobilità europea dedicate ai giovani. Sempre con la collaborazione di APICE, verranno organizzati degli incontri rivolti alle Scuole Primarie finalizzati a far conoscere agli alunni in forma ludica istituzioni e i valori dell'UE.

In partenariato con altri centri Europe Direct italiani e francesi, saranno inoltre organizzate delle attività di scambio interculturale con la Francia, per stimolare il dibattito sulle priorità politiche della nuova Commissione europea, avviare una riflessione sul futuro comune come cittadini europei, promuovere il bilinguismo e rafforzare i legami culturali e sociali tra le due nazioni. Nello specifico queste sono le iniziative programmate:

1. *Dialoghi transfrontalieri Italia-Francia*

Incontro e scambio tra giovani italiani e francesi, di età compresa tra i 18 e i 24 anni. Questo evento è il risultato della collaborazione tra i centri ED di Torino, Vercelli e i centri francesi di Lyon, Valance, Grenoble, Clermont-Ferrand, Cantal e Allier. Il progetto prevede lo sviluppo del Dialogo in cinque giornate, da realizzarsi tra Torino e Lione, e mira alla promozione di un dialogo strutturato tra i giovani e i decisori politici sulle priorità individuate dalla Commissione europea che maggiormente colpiscono e interessano i più giovani. Il centro ED Cuneo coinvolgerà circa 10 ragazzi del territorio cuneese di riferimento provenienti dalle scuole secondarie di secondo grado e dall'università;

2. *Dialoghi giovanili nell'ambito dell'Alleanza transfrontaliera delle Alpi del Sud*

ED Cuneo e ED Nice Côte D'Azur organizzeranno in primavera una giornata di incontro e di scambio tra giovani (18-25 anni) italiani e francesi per raccogliere proposte su come migliorare e incentivare il bilinguismo nel quadro dell'Alleanza transfrontaliera, presentando le loro riflessioni a membri delle istituzioni locali; in totale i giovani interessati saranno circa 50, di cui metà provenienti da territorio di riferimento del centro ED Cuneo;

3. *Servizio civile italo-francese Cuneo/Clermont-Ferrand*

Nel contesto del Trattato del Quirinale del 2021, che mira a rafforzare la cooperazione bilaterale e transfrontaliera tra Italia e Francia, è stata avviata una collaborazione tra le città di Cuneo e Clermont-Ferrand, supportata dai rispettivi centri Europe Direct Cuneo Piemonte area sud ovest e Clermont Puy-de-Dôme, per attivare uno scambio di volontari del Servizio civile italo-francese.

Per il 2025 ED Cuneo ha inoltre ideato, in collaborazione con l'Università di Torino e MEP Italia, un "Percorso per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento" (PCTO) a tema "cittadinanza europea", che prevede un programma di approfondimento e di sensibilizzazione sulle istituzioni e i temi prioritari di lavoro dell'UE rivolto agli studenti delle classi III, IV e V degli Istituti superiori della provincia di Cuneo. Il progetto prevede parti di apprendimento tramite lezioni frontali, una parte di riflessione attiva da parte degli studenti tramite una simulazione del processo decisionale del Parlamento europeo, e dei momenti di scoperta diretta di alcuni "luoghi" significativi per la sperimentazione dell'azione europea sul territorio, compresa una visita al Joint Research Centre di Ispra. Il percorso è pensato

per coinvolgere circa trenta studenti delle scuole del territorio di riferimento ED Cuneo.

Oltre ai progetti di scambio transfrontaliero e PCTO, sono previste iniziative mirate alla sensibilizzazione e all'approfondimento di tematiche specifiche relative all'attualità e alle politiche dell'EU rivolte in particolare ai più giovani. Più precisamente:

- in occasione della Settimana Europea della Mobilità e in collaborazione con l'edizione 2025 del Bike Festival di Cuneo, ED Cuneo promuoverà attività di riflessione e sensibilizzazione per ragazzi e studenti sui temi del consumo responsabile e della mobilità sostenibile, evidenziando i benefici per la comunità in termini di salute individuale e collettiva derivanti dall'associazione tra economia circolare e stili di vita più sostenibili;
- durante l'autunno, nell'ambito del "Festival dei luoghi comuni" e in collaborazione con l'Associazione Cuadri e gli esperti di geopolitica della rivista LIMES, sarà organizzato a Cuneo un momento di approfondimento rivolto alle scuole superiori sulle questioni attuali nel quadro delle dinamiche geopolitiche che interessano l'UE;
- in linea con le edizioni degli anni passati, verrà riproposto il ciclo di incontri online "Le parole per capire l'Europa" rivolto a studenti delle scuole superiori, per parlare di Europa a scuola attraverso la definizione e l'approfondimento di parole e temi di attualità. In particolare, gli incontri che si terranno tra gennaio e marzo 2025 saranno: "Europa nello smartphone", "Europa e non discriminazione" ed "Europa e difesa". L'iniziativa è promossa e organizzata da ED Cuneo, ED Torino e ED Vercelli in collaborazione con l'Università di Torino e l'Ufficio scolastico regionale;
- come da prassi consolidata, durante la cerimonia di consegna della Costituzione ai diciottenni che il Comune organizza ogni anno, ED Cuneo consegnerà ai neo-diciottenni residenti nel territorio comunale anche la "Carta dei diritti fondamentali dell'UE", in modo da coinvolgerli in un momento di riflessione sull'importanza di essere anche cittadini europei.

Le attività del Centro Europe Direct Cuneo, attivo dal 2019 all'interno dell'Ufficio Sportello Europa, toccano molti temi a partire dallo sfondo comune europeo, perciò sono spesso organizzate in maniera sinergica con altre iniziative comunali. Questo porta di volta in volta collaborazione tra uffici che in questo modo mettono a sistema risorse umane e finanziarie generando maggiore portata delle iniziative stesse ed efficienza nella realizzazione delle stesse. La ricaduta più significativa si ha tuttavia in termini di attualità e pertinenza delle informazioni che vengono veicolate dal centro alla cittadinanza e agli altri uffici comunali riguardo le politiche, i programmi e le attività delle istituzioni europee, poiché il centro ED è incluso direttamente nella rete di centri europei coordinati dalla Commissione, con la quale è in costante dialogo.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Attendolo Francesca	Area dei funzionari e dell'elevata Qualificazione	Responsabile di progetto

Casavecchia Arianna	Area degli istruttori	Ideazione, coordinamento nella realizzazione e rendicontazione delle attività Europe Direct Redazione degli atti amministrativi necessari per la realizzazione del progetto
Toccalini Marco	Area degli istruttori	Reperimento informazioni e dati, finalizzazione documentazione per il monitoraggio e la rendicontazione degli interventi PNRR, Agenda urbana e Piano Periferie Redazione degli atti amministrativi necessari per la realizzazione del progetto
Testa Luca	Area degli istruttori	Redazione degli atti amministrativi necessari per la realizzazione dei progetti seguiti dall'Ufficio Reperimento informazioni e dati, finalizzazione documentazione per la fascicolazione degli interventi PNRR
Vitto Ilaria	Area degli istruttori	Redazione degli atti amministrativi necessari per la realizzazione dei progetti seguiti dall'Ufficio Reperimento informazioni e dati, finalizzazione documentazione per la fascicolazione degli interventi PNRR

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
<i>1</i>	<i>Ricerca, monitoraggio, progettazione, gestione e rendicontazione di fondi europei, nazionali e regionali</i>	
1.1	Ricerca, analisi e diffusione bandi europei, nazionali e regionali di importanza strategica per l'Ente /	Min. 5 bandi analizzati e proposti
1.2	Contributo alla candidatura nell'ambito di Programmi europei, nazionali, regionali	Min. 1 candidatura perfezionata
1.3	Rispetto di milestones e scadenze ministeriali interventi PNRR	Min. 3 milestones rispettate
1.4	Chiusura e invio domande di rimborso interventi PNRR, Agenda urbana e Piano periferie tramite piattaforme elettroniche dedicate	Min. 25 rendiconti inviati
1.5	Organizzazione, strutturazione e caricamento sul gestionale Civilia Next di fascicoli elettronici interventi PNRR	Min. 2 fascicoli creati
<i>2</i>	<i>Attivazione iniziative a tema "Europa e giovani"</i>	
2.1	Organizzazione incontri nelle scuole primarie finalizzate a far conoscere istituzioni e i valori dell'Unione europea e le opportunità di mobilità europea per gli studenti degli istituti delle scuole secondarie di secondo grado	Min. 10 incontri nelle scuole
2.2	Scambi transfrontalieri con centri Europe Direct francesi per stimolare il dibattito sulle priorità politiche della nuova Commissione europea	Min. 2 scambi realizzati
2.3	Sensibilizzazione e approfondimento su tematiche specifiche relative ad attualità e politiche UE	Min. 6 incontri realizzati

Piano della performance 2025-2027

Settore	Patrimonio
Dirigente ad interim	Bertola Anna

Missione	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	11 - Altri servizi generali
Obiettivo strategico	Cuneo operosa

Obiettivo operativo del programma	Gestione della selezione degli operatori economici da consultare e/o invitare alle procedure di affidamento di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alla soglia comunitaria.
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Così come previsto dal D.Lgs. 36/2023 e, in particolare, dall'allegato II.1, "...<i>In alternativa all'indagine di mercato, la stazione appaltante può individuare gli operatori economici da invitare, selezionandoli da elenchi appositamente costituiti secondo le modalità indicate nelle seguenti disposizioni e nel regolamento (...). Gli elenchi sono costituiti a seguito di avviso pubblico, nel quale è rappresentata la volontà della stazione appaltante di realizzare un elenco di soggetti da cui possono essere tratti i nomi degli operatori da invitare...</i>".</p> <p>Costituisce obiettivo per l'anno 2025 la predisposizione, l'attivazione mediante pubblicazione e la gestione, dell'elenco di operatori economici per gli affidamenti di contratti di importo inferiore alle soglie di rilevanza europea.</p> <p>L'elenco risulta funzionale al perseguimento dei principi del risultato, della fiducia, dell'accesso al mercato, della buona fede e della tutela dell'affidamento previsti dal Codice dei contratti pubblici in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa nazionale e comunitaria.</p> <p>L'elenco telematico sarà strutturato in fasce di importo, prevedendo altresì criteri di selezione certi e chiari per le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture sottosoglia.</p> <p>A tale riguardo la suddivisione in fasce di importo rappresenta un criterio oggettivo, coerente con l'oggetto e la finalità dell'affidamento e con i principi di trasparenza, concorrenza e rotazione per la selezione degli operatori economici da invitare.</p> <p>Tale avviso sarà reso conoscibile mediante pubblicazione sul sito istituzionale della stazione appaltante e sulla Banca dati nazionale dei contratti pubblici dell'ANAC.</p>

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Stefano Armando	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile di progetto
Giorsino Roberta	Area degli istruttori	Supporto nell'attività: ricerche giuridiche, giurisprudenziali e di perimetrazione del contesto anche alla luce delle più recenti indicazioni delle Autorità di vigilanza competenti.
Mattio Chiara	Area degli istruttori	Supporto nell'attività: monitoraggio di <i>case study</i> analoghi al contesto da affrontare e

		interfacciamento con la gestione nella PAD (piattaforma di approvvigionamento digitale certificata) delle iniziative.
Manuel Maccagno	Area degli istruttori	Supporto nell'attività: supporto nella stesura della documentazione afferente all'avviso e studio dell'impatto sull'attività dei Settori comunali coinvolti.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1.	Esame del quadro normativo, regolamentare e giurisprudenziale esistente.	Entro il 30 aprile 2025
2.	Esame di analoghi avvisi tendenti alla costituzione di albi fornitori per pubbliche amministrazioni locali con similari esigenze di approvvigionamento.	Entro il 30 aprile 2025
3.	Valutazione dell'impatto sui Settori comunali coinvolti.	Entro il 30 aprile 2025
4.	Predisposizione dell'avviso di costituzione dell'avviso.	Entro il 31 dicembre 2025

Piano della performance 2025-2027	
Settore	Patrimonio
Dirigente	Bertola Anna

Missione	6 Ufficio tecnico
Programma	6.02 Servizio edifici pubblici comunali – ufficio cimiteri
Obiettivo strategico	Città che si rigenera

Obiettivo operativo del programma	CICLO DI ESUMAZIONI DI SEPOLTURE SCADUTE E TRASLAZIONI SALME, RESTI E CENERI NEI CIMITERI CITTADINI (Reparto Necroforato/Cimiteri e Ufficio Funebri e Ufficio Cimiteri) – ANNO 2025
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Negli 11 cimiteri comunali sono presenti molte sepolture di salme e resti ossei, scadute e traslazioni di salme o resti ossei o ceneri derivanti da cremazioni, più precisamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inumazioni in campi con tumulazioni in loculi comunali; • tumulazioni di resti ossei o ceneri derivanti da cremazioni sepolti in cellette comunali. <p>Di tali sepolture scadute possono essere inoltrate istanze dai parenti eredi per l'esecuzione dei servizi di post sepoltura presso l'Ufficio Funebri che segue i necessari documenti e conteggi dei costi delle prestazioni da riscuotere, oltre a calendarizzare gli interventi che vengono eseguiti dal personale comunale cimiteriale.</p> <p>Per le sepolture scadute per le quali vi è il disinteresse dei parenti eredi provvede direttamente il Comune di Cuneo tramite verifica del competente Ufficio Funebri ed esecuzione "d'Ufficio" sempre del personale comunale cimiteriale.</p> <p>Il personale dell'Ufficio Funebri predisporrà tutti gli atti necessari per l'esecuzione dei servizi di post sepoltura siano essi su istanza di eredi dei parenti o in assenza di questi o disinteresse per quelle da svolgere a carico del Comune di Cuneo (c.d. "d'Ufficio"), comprese le necessarie verifiche e calendarizzazioni, coordinandosi con il Reparto Necroforato.</p> <p>Il personale della Squadra Necroforato predisporrà e organizzerà le operazioni di esumazione ed estumulazione, eventuale avvio alla cremazione, per l'inumazione in campo di indecomposti e le traslazioni.</p> <p>Dette operazioni verranno svolte oltre ai normali servizi funebri/cimiteriali (sepulture, manutenzione ordinaria etc.).</p>

	<p>L'Ufficio Cimiteri predisporrà gli atti necessari e l'organizzazione delle forniture e servizi necessari da esternalizzare ad integrazione delle operazioni in assenza di parenti a carico del Comune di Cuneo quali a titolo esemplificativo: fornitura di cofani in cellulosa, servizio di trasporto resti e servizio di cremazione resti.</p> <p>Le operazioni previste sono strategiche per la gestione dei cimiteri cittadini in quanto garantiscono la preservazione degli spazi all'interno delle attuali strutture senza richiedere futuri ampliamenti o limitandoli, riutilizzando (come previsto dalle vigenti leggi e normative in materia di polizia mortuaria) i medesimi spazi ciclicamente mediante concessioni onerose.</p>
--	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
MARRO Ivano	Operatore	Responsabile di progetto
GARDELLI Roberta	Istruttore Amministrativo	pratiche Ufficio Funebri e calendarizzazione
CHIAPPELLO ANNA	Istruttore Amministrativo	pratiche Ufficio Funebri e calendarizzazione
MANFRINO CATERINA	Istruttore Amministrativo	pratiche Ufficio Funebri e calendarizzazione
AGAMENONE Stefano	Operatore	esecuzione operazioni
BALLARIO Massimo	Operatore	esecuzione operazioni
CASTELLINO Claudio	Operatore	esecuzione operazioni
CHESTA Ivano	Operatore	esecuzione operazioni
CONTI Antonio	Operatore	esecuzione operazioni
FACCIA Bruno Mario	Operatore	esecuzione operazioni
LA PORTA Maddalena	Operatore	esecuzione operazioni
OGGERO Paolo	Operatore	esecuzione operazioni
PISANO Marco	Operatore	esecuzione operazioni
VUOTTO Antonio	Operatore	esecuzione operazioni
FANTINO Raffaella	Operatore	esecuzione operazioni
COSCIA Marco	Funzionario e E.Q.	Pratiche Ufficio Cimiteri
FARIELLO Lucia	Istruttore Tecnico	Pratiche Ufficio Cimiteri

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	01/01/2025 – 31/12/2025 Calendarizzazione e redazione atti necessari di competenza dell'Ufficio Funebri	100%
2	01/01/2025 – 31/12/2025 Esecuzione delle operazioni programmate	100%
3	01/01/2025 – 31/12/2025 Redazione degli atti necessari e organizzazione delle forniture e servizi necessari da esternalizzare	100%

Piano della performance 2025-2027	
Settore	Patrimonio
Dirigente	Bertola Anna

Missione	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	01.05 Gestione beni demaniali e patrimoniali
Obiettivo strategico	Città che si rigenera

Obiettivo operativo del programma	GESTIONE PROGETTO P.N.R.R. “PROGETTO STAZIONI DI POSTA” NEI MAGAZZINI DELLA EX CASERMA PIGLIONE
Descrizione sintetica dell’obiettivo	<p>Il Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese è beneficiario di un finanziamento P.N.R.R. pari a € 1.090.000,00, IVA inclusa, da utilizzare per la realizzazione di un centro di servizio e di inclusione per persone in condizione di grave marginalità, con servizi a ampio raggio, come attività di supervisione sociale e sanitaria, ristorazione, distribuzione della posta, mediazione culturale, etc. Una parte di tale budget, € 910.000,00, è destinato a interventi di recupero infrastrutturale di immobili di proprietà pubblica da adibire all’allestimento del Centro Servizi. Per l’attuazione di tale investimento il C.S.A.C., in accordo con l’Amministrazione comunale, ha individuato due locali del fabbricato, facente parte del complesso denominato “ex Caserma Piglione”, sito in Cuneo con accesso da Via Bongiovanni n. 20, nella parte adiacente a via San Giovanni Bosco.</p> <p>In data 29/02/2024 è stato approvato l’Accordo ex art. 7 c. 4 D.lgs. 36/2023 e ex art. 15 L. 241/1990 funzionale alla realizzazione dell’intervento, prevedendo in capo al Comune di Cuneo l’assunzione del ruolo di soggetto realizzatore con conseguente individuazione del R.U.P., a fronte del trasferimento da parte del Consorzio delle risorse P.N.R.R. disponibili oltre che di un cofinanziamento delle opere per un importo complessivo di € 248.000,00. Con determinazione n. 318 del 14/11/2024 è stato approvato il progetto di fattibilità tecnico e economica e richiesto il necessario nulla osta alla competente Soprintendenza.</p> <p>Considerate le competenze in materia di lavori pubblici e l’esperienza maturata nella gestione di beni tutelati da interesse culturale, l’ufficio cimiteri assicurerà la supervisione della progettazione oltre che dell’esecuzione delle opere mediante il proprio RUP, il quale espletterà i compiti previsti dall’art. 8 dell’all. I.2 del D.Lgs. 36/2023 e garantirà il rispetto delle milestone previste dal PNRR.</p>

Personale coinvolto nella realizzazione dell’obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Anna Bertola	Dirigente settore Patrimonio	Responsabile di progetto e R.U.P.
Marco Coscia	istruttore tecnico	Collaboratore tecnico fasi 1, 2, 3, 4, 5 e 6
Lucia Fariello	istruttore tecnico	Collaboratore tecnico fasi 1, 2, 3, 4, 5 e 6

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell’indicatore	Risultato da conseguire
1	Entro il 28/02/2025 Nulla osta Soprintendenza	Atto autorizzativo della Soprintendenza
2	Entro il 15/04/2025 Progetto esecutivo	Atto di approvazione del progetto esecutivo
3	Entro il 31/05/2025 Individuazione ditta appaltatrice	Determina di aggiudicazione
4	Entro il 30/06/2025 Stipula contratto d’appalto	Sottoscrizione contratto
5	Entro il 15/06/2025 Consegna dei lavori	Verbale di consegna dei lavori
6	15/06/2025 – 31/12/2025 Sulla scorta degli Stati Avanzamento dei Lavori emessi dal D.L. al maturare degli importi previsti da Capitolato Speciale d’Appalto, rilascio dei certificati di pagamento e verifica della regolarità contributiva dell’affidatario e dei subappaltatori. Predisposizione dei relativi atti di approvazione, liquidazione e pagamento.	Determinazioni di approvazione degli stati di avanzamento dei lavori maturati nell’anno e liquidazione dei relativi certificati di pagamento

Piano della performance 2025-2027

Settore	Patrimonio
Dirigente	Bertola Anna

Missione	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	01.05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
Obiettivo strategico	Città che si rigenera

Obiettivo operativo del programma	LINEE APPLICATIVE PER LA CONCESSIONE DI LOCALI COMUNALI IN FAVORE DI ASSOCIAZIONI E ENTI NO PROFIT
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>In via generale, la gestione dei beni pubblici impone una regola base che può essere riassunta nei principi comuni del “buon andamento e dell'imparzialità” (ex artt. 97 Cost. e 1 della legge n. 241/1990), esigendo da una parte, di mettere in assegnazione la <i>res publica</i> mediante una procedura trasparente (la c.d. evidenza pubblica), dall'altra, della necessaria utilità (c.d. redditività), percependo un canone di locazione/concessione, valorizzando il patrimonio affidato ad un terzo. Tuttavia, il Comune non deve perseguire, costantemente e necessariamente, un risultato soltanto economico in senso stretto nell'utilizzazione dei beni patrimoniali, ma, come ente a fini generali, deve anche curare gli interessi e promuovere lo sviluppo della comunità amministrata, tant'è che lo stesso legislatore traccia i confini delle possibili eccezioni ai principi generali sopra richiamati.</p> <p>Da una prima ricognizione di massima in merito allo stato delle concessioni patrimoniali in favore di associazioni o enti no profit, risultano situazioni di occupazione senza titolo piuttosto che situazioni di affidamento in cui i corrispettivi per l'uso, se dovuti, non appalesano gli elementi istruttori idonei a rappresentare il rispetto dell'economicità del rapporto o comunque diversi elementi caratterizzanti detti rapporti che necessitano di una rimodulazione nel rispetto della normativa vigente.</p> <p>Al fine di ottimizzare l'impiego del patrimonio a tali finalità occorre quindi individuare linee applicative coerenti e comuni in base alle varie esigenze, cosicché il mancato introito dei canoni locativi e/o dei rimborsi spese non possano integrare danno erariale.</p>

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Anna Bertola	Dirigente settore Patrimonio	Responsabile di progetto Fase 1 e 3
Maura Barra	istruttore tecnico	Fase 2 e 3
Patrik Rosso	istruttore tecnico	Fase 1 e 3
Egle Fulcheri	istruttore tecnico	Fase 2 e 3
Simona Maza	istruttore tecnico	Fase 2
Danilo Gasco	istruttore tecnico	Fase 2
Emanuela Oberto	istruttore amministrativo	Fase 2
Ilenia Mondino	esecutore amministrativo	Fase 2
Elena Veglia	esecutore amministrativo	Fase 2

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Fase di analisi 01/01/2025 – 28/02/2025	Predisposizione di <u>breve</u> <u>massimario</u> .

	Esame del quadro normativo, regolamentare e giurisprudenziale esistente in materia e esame di regolamenti/linee guida analoghi pubblicati da altri Enti.	
2	<p><u>Fase estimativa</u> 01/03/2025 - 31/08/2025</p> <p>Censimento delle sedi attualmente assegnate ad associazioni o enti no profit mirato a una valutazione globale dello stato di fatto (esistenza di regolare contratto, periodo di utilizzo degli spazi, costi a carico del conduttore, costi a carico del Comune, etc.). Tale fase prevede le seguenti attività: raccolta e selezione dei dati amministrativi, economici e cartografici, effettuazione dei sopralluoghi.</p>	<p>Predisposizione di un <u>fascicolo descrittivo</u> composto da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • planimetrie con localizzazione fabbricato e indicazione occupazioni; • tabelle riassuntive occupazione spazi e costo di occupazione.
3	<p><u>Fase progettuale</u> 01/09/2025 - 31/12/2025</p> <p>Stesura di linee applicative che specifichino le modalità di assegnazione, i parametri di riferimento, il riconoscimento dell'eventuale gratuità, la condivisione degli spazi e quant'altro si renda necessario per una gestione più coerente e sostenibile del patrimonio comunale.</p>	Proposta di linee guida sulla concessione di locali a favore di associazioni e enti no profit.

Piano della performance 2025-2027

Settore	Patrimonio
Dirigente	Bertola Anna

Missione	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	01.06 Ufficio Tecnico
Obiettivo strategico	Valorizzazione e tutela del patrimonio comunale

Obiettivo operativo del programma	GESTIONE PROGETTO P.N.R.R. "CONFRERIA CO-LIVING INTERGENERAZIONALE NELL'ORTO"
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Il Comune di Cuneo nell'anno 2022 ha ottenuto finanziamenti per circa 60.000.000,00 € a rivalere sulle 6 missioni previste dal PNRR, la maggior parte dei quali destinati ad interventi infrastrutturali e edilizi. Considerati i numerosi progetti, le tempistiche ristrette di esecuzione degli stessi per rispettare le scadenze imposte dal PNRR oltre che la competenza in merito alla gestione patrimoniale dell'immobile, è stato affidato al servizio Patrimonio la responsabilità del progetto "Confreria Co-living intergenerazionale nell'orto" del valore complessivo di 4.784.335,20 €, rientrante nel più ampio Programma Innovativo Qualità dell'Abitare (Pinqua), gestito dal M.I.T./M.I.M.S.</p> <p>Oltre all'attivazione di infrastrutture fisiche e digitali sull'area di Confreria, sia per migliorare la sicurezza e la digitalizzazione, ma anche per rendere possibile la diffusione di innovativi sistemi di agricoltura avanzata, il progetto prevede la riqualificazione di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fabbricato residenziale a Confreria, in via San Damiano Macra nn. 15, 17, 19 con una ristrutturazione dei 24 alloggi che prevede il mantenimento della disposizione interna; in particolare le suddivisioni esistenti che compongono

	<p>4 tipologie di appartamento: Tipo A (trilocale da 65 mq), Tipo B (trilocale da 82 mq), Tipo C (trilocale da 84 mq) e Tipo D (trilocale da 100 mq);</p> <p>2. area destinata all'Associazione Amici di Confreria con la realizzazione di una struttura destinata a spazio di condivisione e comunità ed il miglioramento della zona oggi destinata a campi da bocce e luogo di ritrovo e convivio;</p> <p>3. spazi esterni, in quanto il sito risulta particolarmente adatto allo sviluppo di un laboratorio a cielo aperto per l'agricoltura urbana; l'insieme degli orti urbani sarà realizzato in uno spazio verde di proprietà comunale e di dimensioni variabili la cui gestione sarà affidata per un periodo di tempo ai singoli cittadini, più spesso riuniti in specifiche associazioni. È prevista la sistemazione delle aree verdi presenti all'interno del quartiere oltre alla riqualificazione dell'attuale area gioco bimbi.</p> <p>Il progetto esecutivo del primo lotto dell'intervento (punto 1 del succitato elenco), dell'importo di € 2.695.109,20 oltre somme a disposizione dell'Amministrazione, è stato approvato entro il 5 agosto 2023 e aggiudicato alla ditta individuata tramite la gara gestita da INVITALIA s.p.a.. I lavori sono stati consegnati in data 15/07/2024 e sono tuttora in corso. Rimane, invece, da progettare, affidare e realizzare il II lotto dei lavori (punti 2 e 3 del succitato elenco).</p> <p>Il servizio Patrimonio assicurerà la supervisione della progettazione oltre che dell'esecuzione delle opere mediante il proprio RUP, il quale espletterà i compiti previsti dall'art. 8 dell'all. I.2 del D.Lgs. 36/2023 e garantirà il rispetto delle milestone previste dal PNRR.</p>
--	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Anna Bertola	Dirigente settore Patrimonio	Responsabile di progetto Fasi 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7
Egle Fulcheri	istruttore tecnico	Fasi 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7
Danilo Gasco	istruttore tecnico	Fasi 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Entro il 31/01/2025 Affidamento incarico di servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria in tutte le sue fasi per la realizzazione del II lotto dei lavori	Determinazione a contrarre
2	Entro il 30/03/2025 Progetto di fattibilità tecnico economica II lotto	Atto di approvazione del P.F.T.E.
3	Entro il 31/05/2025 Progetto esecutivo II lotto	Atto di approvazione del progetto esecutivo
4	Entro il 30/06/2025 Stipula contratto d'appalto II lotto	Sottoscrizione contratto
5	01/03/2025 – 31/12/2025 I lotto dei lavori - organizzazione traslochi degli inquilini dal corpo scala n. 19 al corpo scala n. 15. Individuazione ditta di traslochi, affidamento e esecuzione del servizio frazionato sulla scorta delle esigenze risultanti dal cronoprogramma dei lavori.	Completamento di tutti i traslochi pianificati per l'annualità 2025
6	Entro il 31/07/2025 Consegna dei lavori del II lotto	Verbale di consegna dei lavori
7	01/01/2025 – 31/12/2025 I e II lotto dei lavori - Sulla scorta degli Stati Avanzamento dei Lavori emessi dal D.L. al maturare degli importi previsti da Capitolato Speciale d'Appalto, rilascio dei certificati di pagamento e verifica della regolarità	Determinazioni di approvazione degli stati di avanzamento dei lavori maturati nell'anno e liquidazione dei relativi certificati di pagamento

	contributiva dell'affidatario e dei subappaltatori. Predisposizione dei relativi atti di approvazione, liquidazione e pagamento.	
--	--	--

SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO

Piano della performance 2025-2027

Settore	Economico-finanziario
Dirigente	Tirelli Carlo

Missione	SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE
Programma	04 – Gestione delle entrate tributarie e dei servizi fiscali
Obiettivo strategico	Cuneo Virtuosa

Obiettivo operativo del programma	Elaborazione elenchi per la trasmissione a riscossione coattiva di tutte le partite rateizzate con inizio versamenti entro il 31/12/2024 e per le quali non sono state rispettate le scadenze di cui alla Legge 27 dicembre 2019, n. 160.
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Con l'emanazione della legge 27 dicembre 2019, n. 160 a partire dal 1° gennaio 2020 gli atti coercitivi di riscossione emessi dagli uffici comunali hanno assunto immediatamente la veste di atto esecutivo con la possibilità per i soggetti debitori, a partire dalla medesima data, di rateizzare le somme dovute in ottemperanza del disposto dell'articolo 1 commi da 796 a 801.</p> <p>Le richieste di rateizzazioni inizialmente poco numerose sono aumentate in modo esponenziale con il passare dei mesi.</p> <p>La norma, inoltre, ha previsto che <i>“in caso di mancato pagamento, dopo espresso sollecito, di due rate anche non consecutive nell'arco di sei mesi nel corso del periodo di rateazione, il debitore decade automaticamente dal beneficio e il debito non può più essere rateizzato”</i> e <i>“l'intero importo ancora dovuto è immediatamente riscuotibile in unica soluzione”</i>.</p> <p>Con l'introduzione di tale normativa l'ufficio ha dovuto procedere con la calendarizzazione di una serie di controlli necessari alla verifica del rispetto delle scadenze di pagamento, all'elaborazione dei solleciti di pagamento e, successivamente all'attivazione delle procedure di riscossione coattiva.</p> <p>Considerato che le rateizzazioni concesse, a norma di legge, vanno da un minimo di 4 rate mensili fino ad un massimo di 72 rate mensili in base all'ammontare del debito, ad oggi ci si pone l'obiettivo di verificare tutte le rateizzazioni concesse entro il 31/12/2024, di verificare se, in caso di inadempienza, è già stato inoltrato il sollecito di pagamento e, in caso negativo, di procedere al sollecito. Successivamente redigere gli elenchi per la trasmissione a riscossione coattiva di tali partite.</p>

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Giletta Nadia	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile del Servizio
Cometto Silvia	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile ufficio contabile

Di Maria Marianna	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile ufficio amministrativo
Nicolucci Nicoletta	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile ufficio giuridico
Aimar Elena	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti l'IMU
Ansaldo Laura Maria	Area degli operatori esperti	Verifica rateizzazioni inerenti la TARI
Baffoni Elena	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti l'IMU
Ballario Silvia	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti il CUP
Beccaria Ida	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti la TARI
Camboni Loredana	Area degli istruttori	Verifica posizioni debitorie e inoltro solleciti
Castellino Roberta	Area degli operatori esperti	Verifica rateizzazioni inerenti la TARI
D'Andrea Luca	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti il CUP
Fantino Alice	Area degli istruttori	Verifica posizioni debitorie e inoltro solleciti
Ferrero Melissa	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti la TARI
Ghione Michela	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti l'IMU
Griseri Pierluigi	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti l'IMU
Prato Barbara	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti la TARI
Raina Massimo	Area degli istruttori	Verifica rateizzazioni inerenti l'IMU

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Numero delle verifiche inerenti le rateizzazioni concesse, eventuale sollecito di pagamento e revoche.	100% della revoca delle rateizzazioni concesse entro il 31/12/2024 per le quali non sono state rispettate le scadenze di pagamento e successiva trasmissione al concessionario al fine della riscossione coattiva.

Piano della performance 2025-2027	
Settore	Economico-finanziario
Dirigente	Tirelli Carlo

Missione	SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE
Programma	03 – Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato
Obiettivo strategico	Cuneo Virtuosa

Obiettivo operativo del programma	Riforma del sistema contabile ACCRUAL
Descrizione sintetica dell'obiettivo	La riforma 1.15 del PNRR prevede l'adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale <i>accrual</i> per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026. Con decreto ministeriale del 26/11/2024 tutti i Comuni con popolazione superiore pari o superiore a 5.000 abitanti sono assoggettati agli adempimenti della fase pilota di cui alla <i>milestone</i> MIC1 – 118 della riforma 1.15 del PNRR. In questa fase occorre riclassificare tutte le voci del piano economico del D.Lgs 118/2011 con le voci del piano economico <i>accrual</i> . Con la nuova contabilità sono introdotti nuovi criteri di valutazione, nuovi criteri di registrazione contabile, nuove modalità di rappresentazione contabile e nuovi schemi di bilancio.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Mansuino Nadia	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Responsabile del Servizio
Venni Guido	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Applicazione nuovi criteri di valutazione
Verra Alice	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Applicazione nuovi criteri di valutazione
Bocus Cinzia	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Cometto Livio	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Coppola Valentina	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Delfino Sergio Giuseppe	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Donato Sara	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Einaudi Simona	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Fruttero Isabel	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Lerda Sofia	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Marzullo Sandro	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Stefani Anna	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Viale Barbara	Area degli istruttori	Registrazioni contabili
Bernardi Claudio	Area degli operatori esperti	Registrazioni contabili
Dutto Graziella	Area degli operatori esperti	Registrazioni contabili
Lanzetti Elisabetta	Area degli operatori esperti	Registrazioni contabili
Macagno Lidia	Area degli operatori esperti	Registrazioni contabili

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Determina di presa d'atto del risultato della riclassificazione contabile, con approvazione del conto economico e dello stato patrimoniale alla data del 31/12/2024, secondo i nuovi schemi <i>accrual</i>	Entro il 31 dicembre 2025

SETTORE POLIZIA LOCALE

Piano della performance 2025-2027

Servizio	POLIZIA LOCALE
Dirigente	Bernardi Davide Giulio

Missione	03 – Ordine pubblico e sicurezza
Programma	01 – Polizia Locale e amministrativa
Obiettivo strategico	Sicurezza urbana

Obiettivo operativo del programma	01 – Sicurezza Urbana
--	-----------------------

<p>Descrizione sintetica dell'obiettivo</p>	<p>Il controllo del territorio, la partecipazione, la condivisione, la comunicazione, la cura dell'ambiente e l'utilizzo oculato e trasparente delle risorse devono diventare la principale caratteristica della nostra idea di sicurezza partecipata. La sicurezza urbana è, infatti, un bene pubblico da ricercare con il contributo di tutti, incrementando soprattutto il senso civico di ogni cittadino.</p> <p>La città sicura non è blindata ma vissuta: non è solo ordine pubblico, ma riqualificazione dei quartieri, attenzione all'illuminazione e alla videosorveglianza, riduzione degli spazi degradati, manutenzione accurata, risposte concrete alle segnalazioni dei cittadini, rispetto delle regole d'uso degli spazi pubblici. Attraverso l'ottimizzazione delle risorse umane e l'organizzazione del Comando, in relazione ai compiti ed alle funzioni previste in capo alla polizia locale, vengono create le prerogative strutturali per un miglior servizio ed una presenza attiva sul territorio rendendo efficaci gli atti adottati agendo in diversi ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>centrale operativa e videosorveglianza</u> <p>L'ottimale utilizzo della centrale operativa e della videosorveglianza consentono di monitorare con più efficacia aspetti operativi della struttura della Polizia Locale: infatti il sistema di videosorveglianza risponde alle richieste sia in termini preventivi a tutela del patrimonio, che repressivi attraverso le registrazioni dei fenomeni legati alla microcriminalità. A tal fine sarà sempre presente un operatore di centrale, il quale ha a disposizione un'efficace sala operativa ed efficienti software che consentono controlli da remoto in tempo reale e interfaccia costante con il personale impiegato sul territorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>sicurezza urbana e sicurezza pubblica</u> <p>Il bisogno di sicurezza percepita da parte della cittadinanza e l'accresciuta insicurezza avvertita e segnalata dai cittadini richiedono una maggior attenzione. Pertanto, pur dovendosi confrontare con il ridotto numero di operatori di polizia locale rispetto a quello che è ritenuto il numero ottimale necessario per far fronte alle pressanti richieste che giungono dagli <i>stakeholders</i> verranno posti in essere periodici rafforzamenti del servizio, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti previsti dall'art. 208 Codice della Strada, in modo da riuscire a programmare anche pattuglie serali e maggiore presenza sul territorio. Inoltre sarà data particolare attenzione alle politiche di prevenzione proseguendo con l'ormai consolidata esperienza della polizia di prossimità che ha creato una vastissima rete di sinergie tra le varie realtà istituzionali, le associazioni economiche di categoria e sociali, la Protezione civile. Il Nucleo di prossimità svolge un servizio che associa una forma di controllo del territorio con una forte capacità di ascolto dei cittadini.</p> <p>Sarà inoltre incrementata l'attività informativa intesa a conoscere le situazioni abitative, le occupazioni, le situazioni di difficoltà e di marginalità sociale al fine di attuare politiche di sicurezza mirate e di gestire le situazioni di microcriminalità attraverso l'azione intensiva di prevenzione e repressione da parte della polizia giudiziaria anche attraverso il rapporto diretto con i cittadini :attraverso denunce e querele è possibile instaurare un rapporto interpersonale con persone lese nei loro diritti, rassicurandoli in situazioni di difficoltà connesse a reati subiti e facendo loro sentire vicina la pubblica amministrazione.</p> <p>Per garantire maggiore sicurezza dei parchi fluviali e delle aree pedonali è stato istituito un apposito nucleo di controllo composto da operatori muniti di velocipedi. Particolare attenzione verrà data, in seguito all'apertura di un distaccamento del Comando, alla prosecuzione del controllo delle aree soggette al degrado quali, a titolo meramente esemplificativo, c.so Giolitti, Stazione, "Movicentro", nonché delle ulteriori aree individuate, in sede di partecipazione al Comitato di Ordine Pubblico e Sicurezza in Prefettura (es. piazza Boves, giardini Fresia, "Area Agorà", etc.), quali aree soggette a degrado in cui sono presenti microcriminalità e fenomeni di spaccio.</p>
--	---

- **Ambiente e abusivismo edilizio**

In materia ambientale si ritiene di programmare servizi specifici per il controllo del territorio in materia di abbandono dei rifiuti e di controllo di ogni forma di discarica abusiva. Prosegue l'attività di pulizia strade programmata a cadenza giornaliera.

Per quanto concerne il controllo delle attività urbanistico-edilizie proseguono gli accertamenti edilizi su tutto il territorio comunale ottimizzando i tipi di controllo e di intervento sui cantieri e sugli immobili, con personale specializzato circa le modalità di sopralluogo ed in sinergia con gli altri uffici comunali interessati (urbanistica, patrimonio, ambiente). Tale tipo di intervento è inteso in senso ampio, sia sotto il profilo di salvaguardia edilizia-ambientale sia di prevenzione e repressione di comportamenti episodi che integrano fattispecie di reato o violazioni amministrative. Il controllo del territorio si rende necessario per impedire la realizzazione di manufatti, costruzioni, installazioni che deturpano il paesaggio e violano i principi posti alla base di norme statali e locali a tutela dell'integrità ambientale. Inoltre, il monitoraggio continuo di strade, vie piazze locali *etc...*, è inteso a garantire l'esigenza di sicurezza dei cittadini, nonché a tutelare la loro incolumità personale e la proprietà privata.

- **Abusivismo commerciale**

Per quanto riguarda le attività commerciali, si intende effettuare controlli per finalità di tutela dei consumatori contrastando i fenomeni dell'abusivismo, del lavoro irregolare, della contraffazione. Anche in questo caso è stata avviata un'intensa attività di rapporti con l'Inps, l'Inail, l'ispettorato del Lavoro, l'agenzia delle Entrate ed altresì con le associazioni di categoria degli esercenti.

- **Pronto intervento e infortunistica stradale**

Il Comando ha strutturato una squadra operativa supportata da un ufficio infortunistica stradale al fine di:

- gestire la viabilità quotidiana garantendo il rispetto del codice della strada e le emergenze viabilistiche
- garantire il pronto intervento in ogni ambito
- intervenire prontamente a prestare soccorso alle persone in caso di sinistro stradale, compiendo poi tutte le relative attività di rilevamento e ricostruzione, anche a fini giudiziari.

Attraverso predisposizione di pattuglie cd. automontate o motomontate o di personale appiedato sempre presenti sul territorio è possibile il controllo puntuale circa l'osservanza delle norme in tema di circolazione stradale e le altre norme fondamentali poste a fondamento della vita delle collettività, nonché la prestazione di soccorso a persone e a veicoli in caso di necessità. Inoltre la predisposizione di ufficio mobile da dislocarsi quotidianamente in luoghi diversi della città risponde alle esigenze di sicurezza, dei cittadini e degli operatori commerciali, ma anche per un orientamento e per consigli sui principi generali dell'amministrazione pubblica con personale a loro vicino anche territorialmente. A tal fine si implementerà sempre di più l'aspetto informatico e la dotazione di sistemi tecnologici intesi a migliorare le prestazioni delle pattuglie in tema di accertamento di sanzioni (palmari, *targa system*, etilometri, autovelox), di rilievo di sinistri (*verbatel*). Tale attività presuppone a proprio completamento un efficiente e moderno ufficio verbali, con onere di supporto alle pattuglie per la redazione di tutte le procedure amministrative conseguenti l'accertamento di sanzioni amministrative attraverso programmi che elaborino direttamente gli interventi fatti su strada dalle pattuglie risparmiando così risorse umane e tempo.

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Sezione atipica di polizia giudiziaria della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Cuneo</u> <p>L'espletamento di pratiche in collaborazione con la Procura della Repubblica consente un più ampio monitoraggio sia dei reati edilizi, sia dei reati afferenti il codice della strada determinando un accrescimento professionale del personale dedicato alla sezione.</p> <p>L'obiettivo primario che si intende raggiungere, nel corso dell'anno 2025 ed in quelli successivi, è quello di garantire il controllo del territorio, dando priorità a tutti gli interventi in materia di sicurezza stradale. Previsione, altresì, del costante presidio del territorio per il controllo della velocità, nonché dei quartieri cittadini. È previsto il coordinamento attraverso una centrale operativa moderna ed informatizzata, dalla quale si ha la gestione dell'intero servizio di videosorveglianza comunale ed in grado di avvalersi nel più breve tempo possibile dell'intervento delle pattuglie disponibili attraverso il sistema di radiolocalizzazione "GPS".</p>
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
BERNARDI Davide	Comandante	Responsabile di progetto
BERGESE Fabrizio	P.O. Comandante Vicario e responsabile Nuclei P.I., Servizi Mirati	Corresponsabile di progetto
Piacenza Daniele	Vice Commissario - Istruttore direttivo amministrativo	Corresponsabile di progetto
Tutto il personale del Comando: Ufficiali, Sottufficiali ed Agenti del Comando PL	Profilo "D - C"	
Personale amministrativo	Istruttori amministrativi "C"	

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Valutazione della gestione e della totale evasione delle richieste pervenute presso la centrale operativa	entro giugno
2	Numero di ore destinate alla vigilanza di obiettivi sensibili (es. "Movicentro", complesso "Agorà" e piazza Costituzione) e della organizzazione di servizi di presidio del territorio, distacco Comando in c.so Giolitti etc.	entro giugno
3	Evasione delle richieste di controlli commerciali ed edilizi	evasione di almeno il 90% delle richieste pervenute
4	Evasione delle notizie di reato derivanti dalle attività di polizia stradale ed edilizia e delle attività delegate dalla Procura	entro giugno
5	Corretto e professionale rilevamento sinistri e formazione del personale	Sì/no

Piano della performance 2025-2027

Servizio	POLIZIA LOCALE
Dirigente	BERNARDI Davide Giulio

Missione	03 – Ordine pubblico e sicurezza
Programma	01 – Polizia Locale e amministrativa
Obiettivo strategico	Gestione e rilascio autorizzazioni, contatto con il pubblico

Obiettivo operativo del programma	01 – Area amministrativa – gestione delle autorizzazioni e pratiche amministrative
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>La Polizia Locale è titolare di tutte le funzioni previste dalla legge n. 65/86, dalla legge regionale 30/11/87, n. 58, e dalla L.R. 16/12/1991 n.57. Ne consegue che saranno quindi svolte, nell'ambito del territorio comunale, oltre a tutte le funzioni ritenute "più operative", anche quelle inerenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • controllo del mantenimento e miglioramento della segnaletica stradale, collocata a carico del Settore LL.PP., in ossequio alle disposizioni sia del vigente C.d.S. e del suo regolamento al fine di garantire la sicurezza della circolazione, con interfacciamento con il personale appartenente ai Lavori Pubblici (per l'esecuzione dei lavori evidenziati); • gestione del contenzioso derivante dall'applicazione delle sanzioni amministrative • attività didattica avente ad oggetto l'educazione stradale riferita al rispetto delle sue norme con particolare riguardo alla prevenzione dei sinistri stradali <p>• <u>Ufficio traffico</u> Al fine di attuare l'obiettivo prefissato è fondamentale garantire un ottimale funzionamento dell'ufficio traffico e viabilità cui viene demandato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - analizzare e gestire tutte le problematiche afferenti il traffico con le relative modifiche dovute a lavori, cantieri, opere, occupazioni, emergenze in modo da consentire lo sviluppo unitario delle attività ordinarie nell'ambito della pianificazione; - compiere le attività di monitoraggio ed elaborare indagini statistiche e programmi, - gestire la viabilità in caso di manifestazioni, gare, competizioni <p>• <u>Educazione stradale e alla legalità</u> Attraverso la costante formazione dei ragazzi nelle scuole viene garantita una funzione sociale di educazione alla legalità, specificamente mirata alla circolazione stradale, ma anche intesa all'insegnamento delle basilari norme di comportamento finalizzate ad accrescere il senso civico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Segreteria Comando P.L.</u> Rilascio autorizzazione mezzi eccezionali, mezzi sup. 3,5 t., evasione pratiche amministrative, gestione appalti, capitoli bilancio in capo al Comando P.L., gestione della posta in arrivo e partenza • <u>Ufficio Contenzioso Contravvenzioni</u> Gestione del contenzioso e delle contravvenzioni, corrispondenza con Enti (GdP, Prefettura, etc.). Il Comando ha ottimizzato la gestione del contenzioso presso il Giudice di Pace, mediante l'utilizzo di un software in grado di comunicare con il portale istituzionale del GdP, nella fase prodromica all'acquisto dell'accennato software, avvenuto nel corso dell'anno 2024, è stato creato un repertorio in grado di agevolare la ricerca dei dati e il monitoraggio delle pratiche del contenzioso.

- **Formazione del personale**

La formazione del personale, componente fondamentale di un efficiente servizio, costituisce anello decisivo e necessario. Si prevedono diversi momenti di formazione interna, ed esterna, con la partecipazione a corsi specialistici di qualificazione, seminari, giornate di studio ed aggiornamento, vista la continua evoluzione normativa sia in materia di codice della strada sia in tutti gli ambiti di competenza del Comando. Per quanto riguarda la formazione è previsto un importante momento organizzato dalla Polizia Locale di Cuneo in collaborazione con la Prefettura. Detto aggiornamento, teso all'implementazione della sicurezza urbana, costituisce un'importante occasione di confronto teorico-operativo, con importanti ricadute per la cittadinanza, con altri organi di polizia.

L'obiettivo primario che si intende raggiungere, nel corso dell'anno 2025, è quello di garantire il controllo del territorio, dando priorità a tutti gli interventi in materia di sicurezza stradale. È previsto il coordinamento attraverso una centrale operativa moderna ed informatizzata, dalla quale si ha la gestione dell'intero servizio di videosorveglianza comunale ed in grado di avvalersi nel più breve tempo possibile dell'intervento delle pattuglie disponibili attraverso il sistema di radiolocalizzazione "GPS". Tuttavia, detto obiettivo, è anche la conseguenza di un corretto funzionamento e andamento degli Uffici appartenenti all'Area Amministrativa.

Altri obiettivi rilevanti sono costituiti

- dal monitoraggio della funzionalità di strumentazioni quali, ad es., i semafori cd. "intelligenti" di c.so IV Novembre e c.so De Gasperi con l'espresso compito di verificarne l'efficienza ed il corretto apporto alla sicurezza stradale ed alla tutela dell'utente debole della strada;
- dal porre in essere le strategie e le giuste iniziative in grado di portare ad un capillare **potenziamento dei sistemi di sorveglianza video** (es. *bodycam* per gli agenti, nuovi impianti cittadini), ad analisi dei dati sui crimini per studiare **azioni mirate contro la delinquenza**, allo studio e alla promozione di una **"architettura della sicurezza"** con un'attenzione al recupero delle aree abbandonate che portano degrado e al rispetto di certi canoni edilizi che aiutino a prevenire il crimine con lo studio dell'illuminazione e della geografia dei territori. Un capitolo importante è quello della formazione, sia per gli agenti della Polizia locale, chiamati ad aggiornarsi in una vera e propria accademia della sicurezza, sia per i cittadini, che potranno dare il loro contributo dedicando una particolare attenzione al **"controllo del vicinato"**;
- maggiore contatto con i cittadini ed i rappresentanti dei Comitati di quartiere al fine di acquisire preziose e capillari informazioni sul territorio;
- implementazione dell'organico della Polizia locale al fine di consentirà una maggiore presenza degli operatori sul territorio cittadino.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
BERGESE Fabrizio	P.O. Comandante Vicario e responsabile Nuclei P.I., Servizi Mirati	Responsabile di progetto
Piacenza Daniele	Vice Commissario - Istruttore direttivo amministrativo	Corresponsabile di progetto
Ufficiali, Sottufficiali ed Agenti del Comando PL	Profilo "D - C"	

Personale amministrativo	Istruttori amministrativi "D/C"	
--------------------------	---------------------------------	--

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	corretta gestione della maggioranza delle sanzioni elevata con idoneo utilizzo del nuovo software di gestione e corretta gestione delle fasi di validazione dei verbali rilevati dai varchi; - sanzioni elevate attraverso utilizzo i palmari: la totalità dei preavvisi (salvo rari casi di malfunzionamento dei palmari, sostituiti da blocchetti cartacei di verbali); Verifica della corretta gestione del contenzioso e del corretto funzionamento del neo introdotto sistema del "PagoPA" (con particolare riguardo all'utilizzo del "POS" PagoPA).	entro giugno disamina delle varie procedure e controllo del corretto andamento dell'iter delle sanzioni e del funzionamento dei nuovi <i>software</i>
2	Evasione delle richieste pervenute da parte degli istituti scolastici (anche tramite videoconferenza) e/o predisposizione materiale didattico. Controllo nei pressi degli Istituti scolastici finalizzato al contrasto dello spaccio di stupefacenti	soddisfazione di tutte le richieste degli istituti e adeguato presidio del territorio (risultante anche dagli atti depositati in comando, verbali etc.). Interscambio di informazioni con Questura ed altre FF.OO.
3	Evasione del 100% delle richieste di autorizzazioni per occupazione suolo pubblico, gestione segnaletica per eventi vari etc.	100%
4	Formazione del personale del Comando con particolare attenzione della formazione del personale neoassunto	verifica di adeguata formazione del 100% degli agenti neoassunti
5	Verifica della corretta evasione delle pratiche inerenti la gestione degli appalti, corretto rilascio delle autorizzazioni e verifica della corretta evasione delle pratiche trattate (eventualmente) dal personale "in modalità <i>smart working</i> "	100% evasione gare e controllo degli atti redatti in " <i>smart working</i> "
6	Implementazione dei servizi congiunti con le FF.OO., della dotazione di strumentazioni, dell'implementazione dei rapporti con i cittadini e Comitati di Quartiere	Entro giugno verifica miglioramenti

Piano della performance 2025-2027

Servizio	POLIZIA LOCALE
Dirigente	Bernardi Davide Giulio

Missione	03 – Ordine pubblico e sicurezza
Programma	01 – Polizia Locale e amministrativa
Obiettivo strategico	obiettivo contrasto al degrado urbano, allo spaccio di stupefacenti, alla diffusione della guida in stato di ebbrezza, servizi di controllo, vigilanza e viabilità

Obiettivo operativo del programma	01 – Area amministrativa –
Descrizione sintetica dell'obiettivo	Gli scenari dell'insicurezza urbana diventano giorno dopo giorno elementi fondanti del nostro disagio sociale e personale a seguito della diffusione del

	<p>degrado urbano/ambientale. Il tema della sicurezza ha assunto, in particolare negli ultimi tempi, una sempre più significativa importanza per la qualità della vita e conseguentemente è cresciuta l'esigenza da parte delle Amministrazioni locali, di fronte alla domanda di maggiore sicurezza e vivibilità dei centri urbani e delle zone periferiche da parte dei cittadini, di fornire adeguate risposte pur nei limiti di risorse disponibili sempre più esigue, anche attraverso l'implementazione dei servizi di Polizia Municipale.</p> <p>Il servizio in questione mira, pertanto, a garantire una maggiore presenza visibile della Polizia Municipale sul territorio comunale, soprattutto nelle fasce orarie normalmente non coperte dal servizio ordinario di vigilanza, migliorare la viabilità e la circolazione, garantire sicurezza sul territorio.</p> <p>Gli obiettivi del servizio si concretizzano nella programmazione di attività di pattugliamento e controlli anche serali ed in orario antimeridiano, secondo indicatori di efficacia predeterminati dal Comandante della Polizia Municipale per contrastare i fenomeni di degrado urbano/micro-criminalità, garantire la presenza costante sul territorio. Con il presente servizio si potrà garantire una presenza maggiore di operatori della P.M. sul territorio, in attuazione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione di appartenenza volti a garantire una maggiore sicurezza ai cittadini.</p> <p>Il proposito è quello di raggiungere gli obiettivi prefissi con riflessi positivi che dalla sua attuazione ricadrebbero sull'intera struttura comunale e sull'Amministrazione.</p>
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
BERGESE Fabrizio	P.O. Comandante Vicario e responsabile Nuclei P.I., Servizi Mirati	Corresponsabile di progetto
Piacenza Daniele	Vice Commissario - Istruttore direttivo amministrativo	Corresponsabile di progetto
Ufficiali, Sottufficiali ed Agenti del Comando PL	Profilo "D - C"	
Personale amministrativo	Istruttori amministrativi "C"	

Il Responsabile del presente progetto è il Comandante della P.M., Dirigente del Servizio, cui compete di curarne la gestione verificando ogni azione ritenuta utile per il miglioramento del progetto. Al Dirigente compete la programmazione, l'organizzazione e il monitoraggio dei servizi *de quibus* e di tutte le esigenze ad essi attinenti; il Comandante, pertanto, valuterà di volta in volta le necessità concrete di utilizzo del personale e dei servizi da svolgere. Il Comandante dovrà organizzare l'attività serale e antimeridiana in modo che sia funzionale alle esigenze della comunità.

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	<p>I contenuti del progetto si concretizzano nella programmazione di attività di pattugliamento e controlli anche serali e antimeridiani o festivi secondo indicatori di efficacia predeterminati dal Comandante della P.M.</p> <p>Nell'ambito del progetto, in ciascuna delle fasce orarie di controllo individuate, verrà assicurata la presenza congiunta, per ciascuna attività di</p>	entro giugno disamina delle relazioni di servizio e dei controlli effettuati

	controllo e pattugliamento, di almeno 2 (due) operatori organizzati in modo tale che sia sempre consentito l'integrale espletamento dei servizi ordinari d'istituto.	
2	<p>Le attività previste nel presente obiettivo avranno come scopo principale quello di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • controllo, all'interno e fuori dal centro abitato, del flusso viabilistico, con particolare riguardo alle norme del CDS; • Verifica e controllo dei punti sensibili del Comune e dei luoghi di ritrovo abituali; • Vigilanza e controllo sulle disposizioni in materia di conferimento dei rifiuti domestici; • Controllo e presidio territoriale sia al fine di prevenire episodi di vandalismo su strutture pubbliche, reati di carattere predatorio contro il patrimonio comunale e vigilanza sul rispetto delle norme di convivenza civile e gli spostamenti sul territorio ed il controllo della attività commerciali e loro sicurezza, fenomeno degli abbruciamenti e prevenzione incendi 	soddisfazione di tutte le richieste dei cittadini e controllo del numero di interventi e/o verbali elevati
3	Prevenzione nei parchi e nelle aree cittadine degradate	100%
4	<p>La disponibilità di un veicolo di servizio anche in borghese consentirà l'attivazione di un importante servizio di controllo del territorio, finalizzato, prevalentemente ad interventi mirati in materia di contrasto dei fenomeni di degrado urbano (atti vandalici, deposito incontrollato di rifiuti etc.) e di microcriminalità che si sono evidenziati in alcune zone del territorio comunale.</p> <p>Tale genere di interventi consentirà di esercitare in modo più efficace un'attività di raccolta di informazioni e monitoraggio anche per monitorare le permanenze domiciliari fiduciarie e l'applicazione dei protocolli con ASL per l'emergenza e ogni aspetto legato al controllo del territorio secondo i parametri e gli obiettivi indicati;</p>	verifica di adeguata evasione delle richieste

Piano della performance 2025-2027

Servizio	POLIZIA LOCALE
Dirigente	Bernardi Davide Giulio
Missione	03 – Ordine pubblico e sicurezza
Programma	01 – Polizia Locale e amministrativa
Obiettivo strategico	Sicurezza urbana
Obiettivo operativo del programma	01 – Sicurezza Urbana

<p>Descrizione sintetica dell'obiettivo</p>	<p>La formazione delle Polizia Locale. Nuovi scenari operativi: nel panorama delle misure introdotte dalla legge n. 48 del 2017, finalizzate a dare risposte concrete alla crescente istanza di sicurezza, che si leva sempre più forte dalle realtà locali, spiccano due novità di rilievo: il coordinamento operativo e l'aggiornamento professionale integrato per gli operatori della polizia locale e delle forze di polizia. Le due misure sono strettamente correlate e la realizzazione di percorsi formativi integrati ed aggiornati ai nuovi scenari operativi, l'utilizzo intelligente delle tecnologie disponibili e la riscoperta della fondamentale valenza dell'etica e della deontologia professionale, costituiranno momenti di sicura crescita dell'intero apparato preposto alla sicurezza urbana e alla sicurezza pubblica.</p> <p>Il decreto legge 20 febbraio 2017, n. 14, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 aprile 2017, n. 48, recante <i>“Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città”</i>, introduce nuove misure volte a potenziare l'intervento degli enti territoriali e delle forze di polizia nella lotta al degrado delle aree urbane, nella prospettiva di un efficace coordinamento di azioni integrate tra i soggetti coinvolti a vario titolo. A tale scopo, il decreto individua quali piani d'intervento la sicurezza integrata e la sicurezza urbana.</p> <p>1. La sicurezza integrata</p> <p>La sicurezza integrata è intesa quale insieme d'interventi dello Stato, delle regioni, delle province autonome di Trento e Bolzano, degli enti locali e di altri soggetti istituzionali, al fine di concorrere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità, alla promozione e all'attuazione di un sistema unitario e integrato di sicurezza per il benessere delle comunità territoriali (art.1, comma 2).</p> <p>Nell'ambito della programmazione e determinazione delle competenze, il decreto prevede l'adozione di linee generali- adottate, su proposta del Ministro dell'interno, con un accordo concluso in sede di Conferenza unificata- quali strumenti per attuare le politiche di sicurezza integrata, che devono tener conto della necessità di migliorare la qualità della vita e del territorio e di favorire l'inclusione sociale e la riqualificazione socio-culturale delle aree interessate.</p> <p>Tali linee sono finalizzate, innanzitutto, a coordinare- per lo svolgimento di attività d'interesse comune- l'esercizio delle competenze dei soggetti istituzionali coinvolti, anche con riferimento alla collaborazione, nei seguenti ambiti d'intervento, tra le forze di polizia e la polizia locale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • scambio informativo tra polizia locale e forze di polizia presenti sul territorio; • interconnessione, a livello territoriale, tra le sale operative della polizia locale e quelle delle forze di polizia, nonché la regolamentazione dell'utilizzo in comune di sistemi di sicurezza tecnologica per il controllo delle aree e attività soggette a rischio; • aggiornamento professionale integrato per gli operatori. <p>In esecuzione delle linee generali, lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano possono concludere accordi per la promozione della sicurezza integrata, anche volti a disciplinare gli interventi a sostegno della formazione e dell'aggiornamento professionale del personale della polizia locale. Le Regioni e le Province autonome, anche sulla base degli accordi sanciti in sede di Conferenza</p>
--	---

unificata, possono sostenere iniziative e progetti per attuare interventi di promozione della sicurezza integrata nel territorio di riferimento, inclusa l'adozione di misure di sostegno finanziario a favore dei comuni maggiormente interessati da fenomeni di criminalità diffusa.

2. La sicurezza urbana

La sicurezza urbana è intesa quale bene pubblico con riguardo alla vivibilità e al decoro delle città, da perseguire anche attraverso gli interventi sotto descritti, attraverso il contributo congiunto dello Stato, delle regioni, delle province autonome di Trento e Bolzano e degli enti locali (art. 4, comma 1):

- **riqualificazione e recupero delle aree o dei siti più degradati;**
- eliminazione dei fattori di marginalità e di esclusione sociale;
- **prevenzione della criminalità**, in particolare di tipo predatorio;
- promozione del rispetto della legalità;
- affermazione di più elevati livelli di coesione sociale e convivenza civile.

L'obiettivo primario che si intende raggiungere, nel corso dell'anno 2025 e seguenti, è quello di garantire il controllo del territorio, dando priorità a tutti gli aspetti relativi alla sicurezza integrata implementando i rapporti con le altre istituzioni di Polizia e rafforzando i servizi congiunti con implementazione del controllo del territorio anche in fasce serali.

Di particolare rilevanza sarà l'aspetto anche della partecipazione ai tavoli relativi alle politiche di implementazione dei servizi di videosorveglianza e di potenziamento delle reti tecnologiche.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
BERGESE Fabrizio	P.O. Comandante Vicario e responsabile Nuclei P.I., Servizi Mirati	Responsabile di progetto
Piacenza Daniele	Vice Commissario - Istruttore direttivo amministrativo	Corresponsabile di progetto
Ufficiali, Sottufficiali ed Agenti del Comando PL	Profilo "D - C"	
Personale amministrativo	Istruttori amministrativi "C"	

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Valutazione della gestione e della totale evasione delle richieste pervenute presso la centrale operativa	entro giugno
2	Numero di ore destinate alla vigilanza di obiettivi sensibili (es. "Movicentro") e della organizzazione di servizi di presidio del territorio, , distacco Comando in c.so Giolitti	entro giugno
3	Partecipazione a servizi congiunti con altre FF.OO.	evasione di almeno il 70% delle richieste pervenute

4	Evasione delle notizie di reato derivanti dalle attività di polizia stradale ed edilizia e delle attività delegate dalla Procura	entro giugno
		Sì/no

Piano della performance 2025-2027

Servizio	POLIZIA LOCALE
Dirigente	Bernardi Davide Giulio

Missione	03 – Ordine pubblico e sicurezza
Programma	01 – Polizia Locale e amministrativa
Obiettivo strategico	Sicurezza urbana

Obiettivo operativo del programma	03 – Rapporti con l'esterno, eventi, progetti (organizzazione giornate formative con difesa personale indirizzata alle donne, organizzazione eventi per le famiglie quali, ad es., la cd. "Befana del Vigile" ecc.) e ricadute sulla cittadinanza
--	---

Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Nel 2025/2027 sono previste numerose attività di rilievo che comporteranno la gestione di eventi, incontri con il pubblico, con importanti ricadute sui cittadini ed un rafforzamento del legame tra il Corpo di Polizia Locale ed il territorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'organizzazione della "Befana del Vigile", giornata formativa in piazza Galimberti con lo scopo di divulgare ai giovani la cultura della sicurezza stradale; • l'organizzazione, da parte del Comando di P.L., della cerimonia per la Festa del Corpo di Polizia Municipale (San Sebastiano prevista per il 20 gennaio; per questioni organizzative può subire variazioni di data) con invito delle Autorità Regionali, Locali, Amministrazione e Consiglieri Comunali, cittadinanza; • iniziative aperte, con l'ausilio di aziende quali, ad es., la "Michelin" ed altri sponsor, per l'educazione stradale per i ragazzi tramite l'"estate ragazzi"; • iniziative con giornate aperte di difesa personale indirizzate alle donne per fornire strumenti concreti contro la violenza sulle donne; • organizzazione giornate formative per il personale del Comando PL sia congiunte alle Forze di Polizia sia organizzate in proprio. <p>Quanto sopra costituisce una preziosa occasione per un contatto diretto e proficuo tra i componenti del Corpo di Polizia Locale e la cittadinanza ma ha rilevanza anche per l'Amministrazione dato l'invito di Autorità, cittadinanza ed esponenti di altre amministrazioni.</p>
---	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Bernardi Davide	Dirigente	Responsabile di progetto

Tutto il personale del Comando	Ufficiali, Sottufficiali, agenti e personale amministrativo	Corresponsabile di progetto
--------------------------------	---	------------------------------------

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Ottimale organizzazione degli eventi	Corretta esecuzione dei progetti entro i termini prefissi

Piano della performance 2025-2027	
Servizio	POLIZIA LOCALE
Dirigente	Bernardi Davide Giulio

Missione	03 – Ordine pubblico e sicurezza
Programma	01 – Polizia Locale e amministrativa
Obiettivo strategico	Sicurezza urbana

Obiettivo operativo del programma	04 – Supporto agli Enti locali e servizi esterni
--	--

Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Il Comando di Polizia Locale di Cuneo, quale comune capofila della Provincia di Cuneo, continua nelle attività extra time volte a fornire ausilio ai Comuni richiedenti.</p> <p>Tra i numerosi comuni che ogni anno, solitamente, richiedono ausilio ricordiamo i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Borgo San Dalmazzo • Bra • Carrù • Cervasca • Demonte • Dogliani • Entracque • Paesana • Piozzo • Sampeyre • Unione del Fossanese • Vernante • Vicoforte • Vignolo • Vinadio • etc. <p>Il Comando di P.L. di Cuneo fornisce uomini e strumenti in dotazione per l'ausilio dei comuni della Provincia, in orari extr-time, senza incidere sul buon andamento dei servizi della città di appartenenza.</p>
---	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Bernardi Davide	Dirigente	Responsabile di progetto

Tutto il personale del Comando	Ufficiali, Sottufficiali, agenti e personale amministrativo	Corresponsabile di progetto
--------------------------------	---	------------------------------------

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Ausilio di polizia stradale e di Sicurezza Urbana	Corretta esecuzione dei compiti assegnati dagli Enti richiedenti con verifica consistente in un costante rapporto tra Comandante della PL di Cuneo e Sindaci e Comandanti dei Comuni/Enti richiedenti

Piano della performance 2025-2027	
Settore	Polizia Locale –Gestione Suolo Pubblico
Dirigente	Bernardi Davide Giulio

Missione	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
Obiettivo strategico	Cuneo operosa

Obiettivo operativo del programma	Linee guida e procedure per la gestione delle istanze di installazione di infrastrutture di ricarica elettrica sul territorio comunale.
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>In Europa, a far data dal 2010 la Commissione Europea ha sollecitato gli Stati Membri ad adottare politiche volte a diffondere la mobilità elettrica con l'obiettivo principale di ridurre l'inquinamento atmosferico, al fine di tutelare la salute dei cittadini e migliorare l'ambiente circostante.</p> <p>La Legge Italiana del 7 agosto 2012, n. 134 ha previsto, al Capo IV bis, disposizioni finalizzate a favorire lo sviluppo della mobilità sostenibile, attraverso misure volte a favorire la realizzazione di reti infrastrutturali per la ricarica dei veicoli alimentati ad energia elettrica e la sperimentazione e diffusione di flotte pubbliche e private di veicoli a basse emissioni complessive, nonché l'acquisto di veicoli a trazione elettrica o ibrida.</p> <p>Ai sensi dell'art.17-septies della succitata Legge 134/2012, il 9 luglio 2013 è stato approvato il Piano Nazionale infrastrutturale per la ricarica dei veicoli alimentati ad energia elettrica (PNIRE), il quale definisce le linee guida per garantire lo sviluppo unitario del servizio di ricarica dei veicoli alimentati ad energia elettrica nel territorio nazionale, sulla base di criteri che tengono conto del fabbisogno presente nelle varie realtà territoriali.</p> <p>Il 22 ottobre 2014 il Parlamento Europeo ha emanato la "Direttiva 2014/94/UE sulla realizzazione di un'infrastruttura per i combustibili alternativi", la quale stabilisce un quadro comune di misure per la realizzazione di un'infrastruttura per i combustibili alternativi nell'Unione per attenuare l'impatto ambientale nel settore dei trasporti. Tale Direttiva stabilisce i requisiti minimi per la costruzione dell'infrastruttura per i combustibili alternativi, inclusi i punti di ricarica per veicoli elettrici e i punti di rifornimento di gas naturale (GNL e GNC) e idrogeno, da attuarsi mediante i quadri strategici nazionali degli Stati Membri, nonché le specifiche tecniche comuni per tali punti di ricarica e di rifornimento.</p> <p>Il Decreto-Legge n.76 del 16/07/2020, convertito con Legge n.120 del 11/09/2020 (C.D. "Decreto Semplificazioni") ha introdotto nuove norme atte a favorire lo sviluppo della mobilità elettrica in tutto il territorio nazionale, tra le quali</p>

l'obbligo, da parte delle Amministrazioni comunali di dotarsi di punti per la ricarica delle auto elettriche.

L'Amministrazione considera obiettivo prioritario il risanamento e la tutela della qualità dell'aria e considera lo sviluppo della mobilità elettrica un fattore fondamentale per migliorare la qualità dell'ambiente e la riduzione dell'inquinamento atmosferico ed è pertanto interessata all'installazione di sistemi di ricarica per veicoli elettrici sul proprio territorio comunale.

A partire dall'anno 2023 e soprattutto nel corso dell'anno 2024, sono pervenute al protocollo generale diverse proposte ed istanze per l'installazione di infrastrutture di ricarica elettrica sul territorio comunale, spesso inoltrate nelle più variegate forme di presentazione.

L'obiettivo prevede quindi l'individuazione di una serie di linee guida e procedure necessarie per la gestione delle istanze di installazione di infrastrutture di ricarica elettrica, al fine di catalogare univocamente i procedimenti necessari per l'ottenimento delle relative autorizzazioni; il tutto al fine di adeguare il servizio offerto ai richiedenti in relazione alla normativa vigente e ottimizzare il funzionamento della macchina comunale, garantendo il più possibile l'unificazione e standardizzazione delle istanze e delle relative procedure, nonché la copertura uniforme del territorio comunale dal punto di vista delle installazioni.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste

Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Cesano Paolo	Istruttore Direttivo Tecnico (cat.D)	Responsabile di progetto
Bianco Roberto	Istruttore tecnico (cat.C)	Partecipazione e collaborazione allo sviluppo delle fasi

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Ricognizione ed esame delle procedure per l'installazione delle infrastrutture di ricarica nel Comune di Cuneo, nonché ricognizione dello stato dell'arte presso Enti analoghi e sintesi delle diverse situazioni in essere.	Attività di analisi di quanto esistente e della normativa vigente relativa all'obiettivo da perseguire, nonché analisi delle procedure adottate da altre Amministrazioni, per le istanze di installazione delle infrastrutture di ricarica. Tempistica: entro maggio 2025
2	Interazione con i vari uffici coinvolti per la definizione delle linee guida per la gestione del procedimento nonché confronto per definire modifiche o adattamenti necessari per il Comune di Cuneo, tramite l'istituto del Protocollo di Intesa.	Riunioni di coordinamento e confronto al fine di definire nuove procedure univoche di gestione delle istanze. Tempistica: entro Agosto 2025
3	Predisposizione della bozza di Deliberazione di Giunta Comunale necessaria per l'approvazione da parte dell'Amministrazione dei siti di sosta per la ricarica elettrica, nonché della bozza del relativo Protocollo di Intesa necessario per la regolamentazione della installazione e della gestione dei siti di sosta di ricarica.	Riunioni di coordinamento e confronto con i colleghi coinvolti ma anche con l'assessore di riferimento, al fine di redigere le bozze necessarie ad unificare, e catalogare le procedure per l'installazione dei siti di sosta di ricarica.

		Tempistica: entro Settembre 2025
4	Predisposizione di una planimetria generale del territorio comunale con individuazione dei siti di sosta approvati per la ricarica elettrica e suo costante aggiornamento.	Riunioni di coordinamento e confronto con i colleghi coinvolti al fine di redigere una planimetria generale del territorio comunale con individuazione dei siti di sosta approvati per la ricarica elettrica, editabile per un costante aggiornamento. Tempistica: entro Ottobre 2025
5	Illustrazione delle linee guida e procedurali all'Assessore competente.	Confronto ed illustrazione delle linee guida procedurali per l'installazione dei siti di ricarica elettrica con l'Assessore competente. Tempistica: entro Novembre 2025
6	Informazione all'utenza in relazione alle nuove procedure di presentazione delle istanze, tramite l'utilizzo di news esplicative.	Comunicazione della nuova procedura sul sito internet comunale con relativa news esplicativa per gli utenti e pubblicazione della planimetria dei siti approvati. Tempistica: entro Dicembre 2025

Piano della performance 2025-2027

Servizio	POLIZIA LOCALE
Dirigente	Bernardi Davide Giulio

Missione	03 – Ordine pubblico e sicurezza
Programma	01 – Polizia Locale e amministrativa
Obiettivo strategico	Sicurezza urbana

Obiettivo operativo del programma	05 – Controllo dell'obbligo di formazione scolastica
--	--

<p>Descrizione sintetica dell'obiettivo</p>	<p>La mancata iscrizione alla scuola primaria, secondaria di primo grado e secondaria di secondo grado, l'assenza ingiustificata e prolungata da scuola o la frequenza irregolare danno luogo a verifiche effettuate d'ufficio dal Dirigente Scolastico e dalla Polizia Locale.</p> <p>In caso di accertata evasione dell'obbligo scolastico si procede alla segnalazione alla competente Autorità.</p> <p>Tale attività, messa in essere in maniera continuativa ormai già da diversi anni dagli uomini della Polizia Locale cuneese, richiede spesso una sensibilità particolare nel gestire delicati episodi che afferiscono la sfera delle scelte educative dei figli. Nel 2023, al termine di attività d'indagine anche molto laboriose, gli agenti hanno deferito in stato di libertà alla Procura della Repubblica per inosservanza dell'obbligo di istruzione dei minori 9 persone che non hanno ottemperato all'obbligo di mandare i propri bimbi alle scuole elementari nel corso dell'anno scolastico.</p> <p>L'attività degli agenti, oltreché di iniziativa, ha preso le mosse dalle segnalazioni arrivate dagli istituti scolastici cittadini che, a seguito delle ripetute assenze dalle lezioni, hanno indicato i giovanissimi che non partecipavano senza giustificato motivo alle lezioni della scuola dell'obbligo. Purtroppo, la normativa attuale consente d'intervenire a livello penale solo per la mancata frequenza delle scuole elementare da parte dei bimbi, in quanto, pur prevedendo l'obbligo anche per l'istruzione superiore, non ha però previsto alcun tipo di pena per l'inottemperanza della stessa.</p> <p>Le indagini, data la delicatezza della materia, in questi casi durano sempre diverse settimane, in quanto lo scopo principale degli agenti è sempre stato e rimane quello di cercare di far riprendere la frequentazione delle scuole elementare ai bimbi e, gli operanti, usano l'estrema ratio della denuncia penale solo quando le famiglie continuano a ignorare anche le diffide verbali e formali che vengono sempre notificate ai genitori esercenti la potestà genitoriale dei piccoli.</p> <p>Essendo la scuola il vero organo principe d'inclusione nella società di domani per i bimbi, la Polizia Locale mette il massimo impegno possibile in questa operazione. Le indagini hanno interessato nel 2023 ben 9 nuclei familiari, meno rispetto al passato. Segno che l'attività messa in essere negli anni scorsi ha dato i suoi frutti. Le storie che sottendono ad ognuna di queste situazioni sono diverse, ma il comune denominatore purtroppo è la scarsa percezione dell'utilità della frequenza della scuola dell'obbligo, che si percepisce spesso in famiglie di bassa estrazione sociale.</p>
--	--

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Bernardi Davide	Dirigente	Responsabile di progetto
Tutto il personale del Comando	Isp. Olivero Alessandro	Corresponsabile di progetto

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Verifica assolvimento obbligo scolastico	Contatto con i Dirigenti scolastici, servizi sociali e conseguente invio di notizia di reato alla competente Autorità Giudiziaria (Nel corso del 2023 sono state 9 le denunce inviate dalla Polizia Locale di Cuneo alla A.G.)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Inquadramento generale

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) del Comune di Cuneo viene redatto in ossequio alle disposizioni impartite dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’ANAC con delibera n. 1064 in data 13 novembre 2019, con il PNA 2022-2024 approvato con delibera n. 7 del 17.01.2023, con il PNA aggiornamento 2023 di cui alla delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 e rappresenta il documento che traccia le linee operative volte a prevenire rischi di corruzione.

La 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 definiti dall’organo di indirizzo.

La sottosezione contiene:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l’amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell’ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi, si riportano le misure generali e specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati
- Monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure;
- Programmazione dell’attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato.

Il Comune di Cuneo ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024 – 2026 con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 adottata in seduta del 29 gennaio 2024.

Per assolvere all’obbligo di trasmissione all’Autorità previsto dalla normativa vigente, il Piano è stato pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Disposizioni generali – Atti generali”.

Gli aggiornamenti successivi, anch’essi pubblicati nelle pagine del sito, non hanno riguardato la sezione del piano dedicata all’anticorruzione e alla trasparenza.

Valutazioni preliminari

Nel corso dell'anno il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, avvalendosi dell'ufficio a supporto della propria attività e della conferenza dirigenti ha monitorato le previsioni del piano 2024 – 2026. Dal monitoraggio non sono emerse necessità di adeguamento e l'impianto di base viene riproposto anche per il triennio 2025 – 2027.

Preliminarmente all'approvazione del Presente Piano la Giunta Comunale ha dato indicazioni al Responsabile anticorruzione rispetto agli aspetti di maggior rilievo da esaminare.

La Sindaca ha altresì richiesto che il piano tenga conto del programma di mandato e del valore pubblico conseguente all'attuazione dello stesso.

Alla stesura del Piano hanno contribuito in particolare le figure di vertice del Comune, i Dirigenti ai quali il Responsabile dell'Anticorruzione ha ricordato la necessità di coinvolgere le Posizioni Organizzative che operano all'interno dei Settori e Servizi autonomi stessi.

Sono infatti i Dirigenti e le Posizioni Organizzative che nel confronto con il personale che opera nell'Amministrazione conoscono i processi decisionali in capo all'ente e conseguentemente i relativi rischi.

La stesura del Piano è stata definita in accordo con i responsabili della predisposizione delle sezioni del PIAO e in particolare con il Dirigente del Settore Cultura e tempo libero, attività interne, parità e antidiscriminazione e il responsabile del controllo di gestione.

Come già fatto nel passato anche per il periodo di validità del Piano si ritiene imprescindibile la collaborazione del RPCT con il Nucleo di valutazione che svolge attività imprescindibile di confronto, stimolo e controllo.

Nel quadro dei recenti processi di riforma, di riorganizzazione e di innovazione della pubblica amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, il tema della formazione delle risorse umane si impone come uno dei principali strumenti di innovazione e di mutamento.

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro diviene, dunque, condizione necessaria e indifferibile dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino e alle imprese.

Per il Comune di Cuneo la formazione costituisce, ormai da diversi anni, un impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

Per la predisposizione del piano non sono ancora disponibili procedure digitalizzate idonee a facilitare la predisposizione dello stesso e la gestione del rischio corruttivo. Nel corso del triennio di validità del piano verranno valutate le possibilità che in modo progressivo possano essere utili strumenti a supporto dell'attività del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Forme di consultazione in sede di aggiornamento

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha messo a disposizione della Giunta la bozza del piano redatta in linea con le indicazioni fornite dall'organo stesso per il triennio 2024/2026.

Analogamente, in data 18 dicembre 2024, sono stati pubblicati sul sito web istituzionale la bozza del piano anticorruzione 2025/2027 e un avviso pubblico rivolto ai cittadini, associazioni ed a qualsiasi portatore di interessi, finalizzato all'attivazione di una consultazione pubblica mirata a raccogliere contributi per l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità.

Non sono pervenute osservazioni.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e collegamento con il piano della performance e con il sistema di controllo interno

L'art. 13 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI" recita:

1. Spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.
2. Il comune, per l'esercizio delle funzioni in ambiti territoriali adeguati, attua forme sia di decentramento sia di cooperazione con altri comuni e con la provincia

Per l'anno 2024 gli obiettivi strategici in materia di corruzione e trasparenza sono stati così individuati:

- adeguamento progressivo alle nuove impostazioni in materia di trasparenza dettate dal Nuovo Codice dei contratti;
- revisione mappatura processi, ove necessario, in seguito a riorganizzazione.

Per l'anno 2025 gli obiettivi strategici in materia di corruzione e trasparenza sono stati così individuati:

- revisione mappatura processi, ove necessario, in seguito a riorganizzazione;
- verifica ed eventuale adeguamento delle pagine di amministrazione trasparente agli schemi di pubblicazione per l'Amministrazione Trasparente finalizzati a favorire enti e amministrazioni nella gestione degli obblighi derivanti dal Dlgs. n. 33/2013 per i portali istituzionali approvati con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024 ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione.

I Dirigenti, entro il 30 novembre, devono predisporre un report indicante per ciascun processo e/o fase di processo a rischio:

- l'attestazione in ordine al corretto assolvimento degli obblighi di pubblicità e di trasparenza previsti nel P.T.P.C., con indicazione del numero dei procedimenti per i quali non siano stati rispettati i medesimi obblighi di pubblicità e la motivazione conseguente;
- la comunicazione del numero totale degli affidamenti effettuati nell'arco temporale di riferimento, del numero degli affidamenti con almeno una variante, e l'attestazione circa l'assolvimento degli obblighi di comunicazione all'A.N.A.C. delle varianti, nei casi previsti;
- la comunicazione del numero delle proroghe contrattuali o affidamenti d'urgenza effettuati nell'arco temporale di riferimento, esplicitando le motivazioni poste a fondamento degli stessi;
- la comunicazione del numero totale degli affidamenti durante l'esecuzione dei quali, nell'arco temporale di riferimento, sono stati utilizzati strumenti di risoluzione alternativi a quelli giurisdizionali;
- la verifica dell'insussistenza delle situazioni di conflitto di interesse, di incompatibilità e di inconfiribilità, di cui all'art. 6 bis della L. 241/90, 35 bis e 53 del D. Lgs. 165/2001 e del D. Lgs. 39/2013;
- l'attestazione in ordine al rispetto di tutte le misure di contrasto alla corruzione previste dal presente P.T.P.C.

I report acquisiti costituiscono attività di monitoraggio, concorrono alla verifica del funzionamento e dell'osservanza del presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e alla eventuale definizione delle azioni correttive da individuare, consentendo la pubblicazione di idonea relazione sul sito internet dell'ente, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, contenente i risultati del monitoraggio effettuato.

La prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Per favorire la creazione di valore pubblico, il Comune di Cuneo prevede di attuare una serie di obiettivi strategici volti alla piena attuazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa:

1. rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
2. revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
3. promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);
4. miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
5. rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale

Analisi del contesto

Come è noto, pur rappresentando uno dei principali ostacoli allo sviluppo economico, politico e sociale, la corruzione è un fenomeno latente, paragonabile ad un iceberg del quale vediamo solo la punta, al di sotto della quale si nasconde una parte sommersa molto più grande di quello che appare. I casi di corruzione di cui apprendiamo, per esempio attraverso le sentenze dei tribunali, ne costituiscono la parte emersa e per questo visibile, ma ci lasciano nell'ignoranza riguardo a dimensione e caratteristiche del fenomeno che rimane sommerso.

Da questo deriva la difficoltà di una misurazione dei fenomeni corruttivi. Non a caso, a livello internazionale, vi è una rilevante carenza di dati scientifici strutturati in materia, che vadano oltre la misurazione della percezione della corruzione; quasi sempre abbiamo studi ad hoc, certamente molto interessanti e ricchi di spunti, ma i cui contenuti e risultati sono difficilmente generalizzabili.

E a questo riguardo occorre rilevare che l'indice di percezione della corruzione di "transparency international" per il 2023 assegna all'Italia 56 punti, dato pari a quello dell'anno precedente che conferme la posizione dell'Italia al 41 posto.

Il contesto esterno

Per la redazione del contesto esterno sono stati in particolare consultati:

- L'osservatorio regionale di Libera Piemonte
- Relazione semestrale della DIA al parlamento – secondo primo 2023
- rapporto sull'economia provinciale 2024 a cura della Camera di commercio di Cuneo
- Documento elaborato dal Dipartimento di Management dell'Università degli Studi di Torino per conto del Comune di Cuneo "Cuneo verso il 2030". Inizio del percorso di aggiornamento del piano strategico per Cuneo e il suo territorio
- Il DUP 2025-2027 approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 78 in data 23 settembre 2024.

Nella classifica sulla "Qualità della vita" pubblicata da ItaliaOggi relativa all'anno 2024 Cuneo occupa la 28^a posizione su 107 Provincie, con una perdita di due posizioni rispetto a medesima indagine dell'anno precedente.

Dalla lettura della relazione riferita al primo semestre 2023 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) emerge come anche il Piemonte sia interessato da infiltrazioni di organizzazioni mafiose e della criminalità comune nel tessuto economico e sociale.

"Nella provincia di Cuneo risulta attivo il locale del Basso Piemonte, con influenze anche sulle province di Alessandria e Asti. In relazione alla criminalità straniera, risultano presenti gruppi albanesi, romeni ed africani che si spartirebbero il traffico di stupefacenti e il mercato della prostituzione. Anche qui, inoltre, risultano presenti gruppi criminali di etnia sinti con interessi prevalentemente nel settore dei reati predatori. Il territorio cuneese, al confine con la Francia, è spesso scenario del fenomeno dell'immigrazione clandestina. Negli ultimi anni, il transito di clandestini diretti in territorio francese parrebbe aver assunto forma endemica

lungo la Valle Stura oltre che attraverso la torinese Valle di Susa. Il viaggio intrapreso da cittadini per lo più di nazionalità pakistana o indiana verso la Francia è risultato, nel tempo, organizzato e gestito da persone che si sono avvalse, di volta in volta, di autisti (passeur) ingaggiati con il compito di trasportare, spesso in condizioni precarie, i migranti all'interno di monovolumi o di autocarri."

Si legge nella relazione: *"L'analisi degli elementi info-investigativi estratti dal patrimonio informativo della DIA riferito al primo semestre del 2023 restituisce uno scenario della criminalità organizzata italiana che conferma come le organizzazioni mafiose, da tempo avviate ad un processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti socio-economici ed alla vantaggiosa penetrazione dei settori imprenditoriali, abbiano implementato le capacità relazionali sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale ma mai ripudiato, con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive"*.

Il Sole24Ore fornisce però un quadro d'insieme rassicurante sull'indice di criminalità della provincia cuneese. Cuneo occupa infatti il 99° posto su 107 province per numero di denunce (2.427,4 ogni 100.000 abitanti)

Il rapporto sull'economia provinciale 2024 a cura della Camera di commercio di Cuneo mette in evidenza come i dati presi in analisi riferiti al 2023 risultano essere abbastanza confortanti. *"quadro di una provincia che ha visto crescere a 22,4 miliardi di euro il proprio Prodotto Interno Lordo, alimentato sensibilmente dalle esportazioni, vicine agli 11 miliardi di euro. Il valore aggiunto pro capite cresce del 6,5% rispetto al 2022, passa dal 70,3 al 70% il tasso di occupazione, mentre la disoccupazione resta stabile al 3,7%. Sono dati confortanti, che ci restituiscono la fotografia di una provincia in salute che ancora una volta ha saputo reagire alle difficoltà interne ed esogene"*

Rispetto agli scenari futuri il rapporto evidenzia che *"Per l'economia provinciale è attesa una crescita meno dinamica rispetto alla media regionale e a quella nazionale, un mercato del lavoro promettente anche se in lieve calo a partire dal 2026, una vivacità delle esportazioni superiore alla media italiana e, a differenza di ciò che accade in Piemonte e a livello nazionale dove l'inverno demografico continua ad avanzare prepotentemente, una crescita della popolazione, seppur contenuta"*.

Il documento elaborato dal Dipartimento di Management dell'Università degli Studi di Torino per conto del Comune di Cuneo "Cuneo verso il 2030" Inizio del percorso di aggiornamento del piano strategico per Cuneo e il suo territorio evidenzia come *"Per trattare del benessere sociale delle famiglie occorre iniziare dal termine "welfare": all'interno della disciplina urbanistica, questo sinonimo può essere inteso come la capacità di un sistema urbano, o territoriale, di fornire agli individui che vi abitano, o che vi gravitano, un adeguato livello di benessere attraverso la realizzazione di attrezzature e spazi di interesse collettivo con appropriate caratteristiche qualitative, utili al soddisfacimento delle esigenze dei singoli individui. L'insieme delle attrezzature e degli spazi di interesse collettivo deve essere equamente accessibile a tutti i cittadini e a tutti i "city user". Gli strumenti urbanistici devono rivolgere le proprie politiche per il miglioramento della fruizione degli spazi pubblici e per accrescere la qualità dell'ambiente urbano. Definire "...un adeguato livello di benessere..." è una questione tutt'altro che semplice, in quanto il pianificatore spesso non ha una conoscenza così approfondita del territorio su cui va ad operare. Una pratica che si va diffondendo al fine di conoscere le reali esigenze di un territorio e della sua popolazione, è pertanto quella relativa ai processi di governance, i quali hanno dato avvio alla cosiddetta "urbanistica negoziata". In riferimento al Comune di Cuneo, l'innalzamento della qualità della vita è il risultato della capacità strategica e riflessiva dei suoi attori di alimentare un sistema a "rete" tra i suoi spazi, valorizzandone potenzialità e sinergie"*.

Inquadramento specifico

Il Comune di Cuneo è un ente pubblico territoriale, che si estende su una superficie di 120 Km². Alla data del 31 dicembre 2024 la popolazione residente è di 55.903 abitanti.

Si rimanda al DUP 2025-2027 (link https://www.comune.cuneo.it/fileadmin/comune_cuneo/content/amm_organiz/ragioneria/documenti/DUP_2

[5-27/dup_25-27 - post secondo emendamento corretto.pdf](#)) per l'analisi del contesto socio economico del territorio.

La missione strategica del Comune consiste nell'erogazione di servizi ai cittadini e alle imprese mediante la realizzazione di attività finalizzate alla propria funzione sociale.

L'Ente opera sul territorio del Comune di Cuneo.

Il quadro socio economico permette di individuare macro ambiti di funzioni nella quali operano:

- soggetti privati
- associazioni sociali e di volontariato
- operatori economici.

Tali ambiti, individuati dalla legislazione nazionale e regionale, sono quelli connessi alle funzioni tipiche di un Comune capoluogo di provincia di medie dimensioni e riguardano in particolare:

- servizi amministrativi
- servizi demografici
- servizi connessi agli operatori del mondo produttivo
- servizi sociali e di assistenza alla persona
- tutela dell'ambiente e protezione civile
- gestione e tutela del patrimonio pubblico
- realizzazione di opere pubbliche
- urbanistica e gestione del territorio
- finanza e tributi

Le interazioni tra il Comune di Cuneo e i soggetti destinatari dei servizi possono variare in maniera significativa rispetto a:

- tipologia di relazione: input o output dei processi
- l'incidenza di variabili esogene

e possono avere differenti livelli di impatto e probabilità e conseguentemente di rischio.

Attività socio educative

Le funzioni svolte in ambito socio-educativo si riconducono, sommariamente, a due profili:

- 1) rapporto con altre istituzioni dell'ambito: Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese [CSAC], enti e istituzioni sovraordinati, partenariati di scopo;
- 2) la famiglia, quale soggetto destinatario di: servizi educativi, sostegno economico, iniziative di inclusione sociale, politiche abitative.

La politica comunale per la famiglia è a sua volta sviluppata con riferimento alle seguenti componenti:

- a) infanzia e i minori: l'azione comunale si sviluppa attraverso i servizi di Asili Nido e per la prima infanzia e negli interventi educativi e integrativi
- b) istruzione pubblica e diritto allo studio: tale sfera funzionale comprende il rapporto con le autonomie scolastiche, statali e paritarie, il diritto allo studio, l'inserimento scolastico dei diversamente abili, la ristorazione scolastica
- c) terza età: l'ente organizza iniziative e azioni per favorire la socializzazione, l'interazione e l'occupazione del tempo libero delle persone della Terza età e non solo, con l'obiettivo della promozione dell'invecchiamento attivo e del miglioramento della qualità di vita degli anziani autosufficienti
- d) disabilità: l'azione comunale si caratterizza come "appoggio" funzionale alla competenza in materia trasferita al Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese.

Le strategie messe in atto dall'Amministrazione per il potenziamento del turismo hanno comportato, negli ultimi anni, un importante incremento dello sviluppo turistico a livello locale. Gli effetti prodotti sono molteplici con evidenti e positivi riflessi sull'economia locale e sulla valorizzazione del territorio.

Al fine di implementare i flussi turistici l'Amministrazione comunale ha inteso, quindi, continuare nell'intento di perseguire strategie tese alla valorizzazione del territorio promuovendo determinanti occasioni di visibilità delle sue risorse naturali, artistiche e culturali attraverso l'organizzazione ed il sostegno di iniziative e manifestazioni.

Il contesto interno

Il Comune riveste la forma di Ente Pubblico territoriale di diritto pubblico.

Organi istituzionali

Ai sensi dell'art. 15 dello Statuto comunale sono organi del Comune di Cuneo il Consiglio comunale, il Sindaco e la Giunta comunale.

In quanto tali, esercitano la funzione di indirizzo, amministrazione, coordinamento e controllo sulla complessiva attività comunale secondo le rispettive competenze. Il Consiglio Comunale determina l'indirizzo politico-amministrativo del Comune, esercita le proprie competenze in materia di programmazione generale e di controllo dell'attività di governo ed adotta gli atti fondamentali stabiliti dalla legge.

La Giunta Comunale composta dal Sindaco che la presiede e da 9 Assessori collabora con il Sindaco stesso nell'attività di governo del Comune ed opera attraverso deliberazioni collegiali.

La Giunta svolge attività di impulso e proposta nei confronti del Consiglio, al quale deve riferire periodicamente in merito all'attuazione degli indirizzi generali e dei programmi dallo stesso deliberati.

Il Sindaco è il Capo dell'Amministrazione e rappresenta il Comune.

L'Organizzazione – la macrostruttura

Si rinvia alla Sezione 3 – Sottosezione di programmazione “Struttura organizzativa” del presente PIAO.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) del Comune è il Segretario Generale, dott. Giorgio Musso, nominato con decreto sindacale n. 16 del 30 giugno 2021.

Il responsabile in particolare:

A. in materia di anticorruzione

- elabora la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dalla Giunta comunale (art. 1, comma 8, legge 190/2012)
- adotta provvedimenti volti ad attuare o migliorare operativamente le misure già contenute nel piano
- vigila sull'osservanza del piano
- sottopone ogni anno il rendiconto di attuazione del piano all'approvazione della Giunta Comunale, integrato delle misure migliorative o correttive per l'anno in corso
- sottopone ogni anno, il medesimo rendiconto al controllo del Nucleo di valutazione, quale elemento integrativo ai fini della valutazione dei dirigenti
- propone al Sindaco, ove possibile ed opportuno, la rotazione degli incarichi dei dirigenti
- verifica, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
- approva, di concerto con i Dirigenti, il piano annuale della formazione sui temi dell'etica della legalità e l'elenco del personale da inserire nei percorsi di formazione

B. in materia di trasparenza:

- Controlla sul rispetto degli obblighi di pubblicazione (il dato pubblicato deve essere: completo, chiaro e aggiornato)
- Controlla l'attuazione dell'accesso civico (d. lgs. 33/2013)
- Potere di riesame nel caso di diniego dell'accesso civico generalizzato (d. lgs. 33/2013)

C. in materia disciplinare e incompatibilità

- Verifica la conoscenza dei codici di comportamento
- Monitora l'attuazione del codice
- esercita compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 Legge 190/20 e art. 15 Decreto Legislativo 39/2013).

L'organo di indirizzo politico-amministrativo

Il PNA 2019 ha precisato che l'organo di indirizzo politico-amministrativo 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;
- 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;
- 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.

Il servizio controlli interni e trasparenza

Il Servizio svolge funzioni di raccordo tra il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza e le strutture dell'Ente. In particolare, sotto la diretta responsabilità del Segretario Generale, segue le procedure inerenti i controlli interni, nonché l'attuazione degli adempimenti prescritti dalle recenti normative riguardanti la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Il Servizio, in una logica di integrazione delle attività, supporta il Segretario Generale nella predisposizione del piano della performance e il Nucleo di Valutazione nella sua attività.

I Dirigenti

Ciascun dirigente è coinvolto, con il coordinamento del Responsabile, nell'attività di predisposizione e aggiornamento del Piano.

Ciascun dirigente cura, altresì, il monitoraggio dei tempi di conclusione per ciascun procedimento ascrivibile ai processi di propria competenza.

In ipotesi di mancato rispetto dei tempi procedurali e/o di qualsivoglia manifestazione di inosservanza del Piano e dei suoi contenuti, è fatto obbligo ai dirigenti di adottare le azioni necessarie volte all'eliminazione delle criticità, informando tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione il quale, qualora lo ritenga, può intervenire per disporre ulteriori correttivi.

Oltre a quanto previsto nei commi precedenti, ogni dirigente è inoltre tenuto a:

- adottare le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale previste nel Piano;
- osservare le disposizioni previste dal Piano e a verificare la corretta applicazione delle misure di contrasto alla corruzione la cui violazione costituisce illecito disciplinare;
- utilizzare i risultati dei controlli successivi di regolarità amministrativa effettuati in base alla disciplina prevista dall'apposito regolamento interno, per il miglioramento continuo dell'azione amministrativa.

Il comitato di lavoro

Al fine di integrare competenze tecniche specifiche, in particolare nelle operazioni di controllo sugli atti e le procedure, il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza si avvale di un comitato ristretto, composto dai Dirigenti responsabile dei settori:

- Ragioneria e Tributi
- Elaborazione Dati e servizi demografici

L'ufficio procedimenti disciplinari

Allocato presso il Settore Personale, svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001), provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 C.P.P.) e propone l'aggiornamento del codice di comportamento.

Innanzitutto occorre sottolineare che non sono stati rilevati fatti corruttivi tra il personale dipendente dell'Ente .

Partendo dal presupposto, comunque, che non solo gli eventi legati alla corruzione danneggiano l'immagine del pubblico dipendente e, conseguentemente, dell'ente dal quale lo stesso dipende, sono di seguito riportati, in formato tabellare, i valori numerici dei procedimenti disciplinari avviati per vari motivi (diversi dalla fattispecie in esame) e le sanzioni comminate nel corso degli ultimi 5 anni:

Anno	Procedimenti disciplinari	Archiviati	Sospesi	Tipologia sanzione		
				rimprovero	multa	sospensione
2018	5	3	1	1	0	0
2019	3	2	0	0	1	0
2020	4	1	0	2	0	0
2021	4	0	0	0	2	2
2022	0	0	0	0	0	0
2023	4	2	0	2	0	0
2024	4	1	0	1	1	1

Dipendenti dell'Amministrazione

L'attività volta alla prevenzione del rischio corruttivo, nelle sue diverse articolazioni di proposta, attuazione e monitoraggio, richiede la partecipazione condivisa di tutto il personale comunale. Non soltanto responsabili di Posizioni Organizzative e Responsabili di servizio o uffici, ma tutti i dipendenti, ciascuno per l'area di competenza. I dipendenti e i dirigenti sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni del piano, anche in virtù degli obblighi di lealtà e diligenza che derivano dal rapporto di lavoro instaurato con il Comune di Cuneo, qualunque forma esso assuma. Tutti i dipendenti del Comune devono mettere in atto le misure di prevenzione previste dal piano: la violazione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile quando le responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Il Comune si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del piano alla generalità dei dipendenti, e ad attuare specifici programmi di formazione, con criterio differenziato in rapporto al livello di rischio in cui operano i dipendenti medesimi.

I risultati relativi all'attuazione del piano sono contenuti nella relazione annuale elaborata ai sensi dell'art.1, comma 14 della legge 190/2012 e pubblicati secondo i principi e le modalità previsti dalla vigente normativa nazionale, in particolare dal D. Lgs. 15 marzo 2013, n.33, dal Piano triennale per la trasparenza.

Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione

I collaboratori del Comune di Cuneo sono tenuti alla conoscenza e al rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Piano unitamente a quelle contenute nel Codice di Comportamento.

Spetta loro altresì il compito di segnalare eventuali situazioni di illecito delle quali sono venuti a conoscenza nell'espletamento del compito loro assegnato.

Anche per il triennio 2025/2027 viene confermata la procedura da seguire per il conferimento degli incarichi con riferimento a consulenti e collaboratori del Comune di Cuneo.

Prima di conferire un incarico il Dirigente deve acquisire dal destinatario dell'incarico:

- Curriculum vitae;
- Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse ex comma 5, art. 53 D. Lgs. 165/2001 e impegno all'osservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e del Codice di Comportamento
- Dichiarazione per la pubblicità dei dati di cui all'art. 15, comma 1, del D. Lgs. 33/2013.

Nel caso di incarichi preceduti da determinazione a contrattare la documentazione obbligatoria deve essere prevista nell'atto stesso.

Nell'atto di affidamento il Dirigente deve attestare di aver verificato "...la non sussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse" per lo svolgimento dell'incarico affidato.

Il RASA – Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante dell'ente

Relativamente alla individuazione del responsabile dell'anagrafe delle Stazioni appaltanti si precisa che il Comune di Cuneo ha individuato e nominato per tale funzione il Dirigente ad interim del servizio appalti, Arch. Anna Bertola.

Il RPD - Responsabile della Protezione dei Dati

Il Responsabile della Protezione dei Dati svolge specifici compiti, anche di supporto per tutta l'Amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare sul rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa europea in materia di protezione dei dati personali.

Costituisce figura di riferimento, per questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, anche per il RPCT. Infatti, in caso di istanze di riesame in materia di accesso civico generalizzato, decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante, il RPCT può avvalersi, se lo ritiene, del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale.

Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione oltre alla validazione della relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance. Spetta allo stesso anche il compito di verificare il contenuto della relazione che il Responsabile della corruzione e trasparenza deve predisporre rispetto all'attività svolta.

Per il triennio 2023-2025, il Nucleo di Valutazione è stato nominato congiuntamente alla Provincia di Cuneo, a seguito di una Convenzione tra i due enti sottoscritta nell'ottica del raggiungimento di sinergie operative ed economiche attraverso l'esercizio in forma associata di servizi ed attività istituzionali; la Convenzione era stata approvata per il Comune di Cuneo con Deliberazione della Giunta Comunale n. 298 in data 1 dicembre 2022. Gli incarichi di componente del Nucleo di valutazione sono stati conferiti con Decreto del Presidente della Provincia n. 39 del 30 dicembre 2022.

Mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio

La mappatura dei processi è rilevante per la valutazione del rischio: non si può valutare il rischio se non sono stati individuati i processi.

Nella mappatura dei procedimenti sono state inclusi nell'elenco non solo le attività che sono regolate dalla legge (autorizzazioni, concessioni, certificazioni anagrafiche, ecc.) ma anche altri tipi di attività che giuridicamente non sono propriamente dei procedimenti amministrativi (controlli, gestione del personale, la gestione dei tributi, l'erogazione di servizi).

Ogni Dirigente ha provveduto con i propri collaboratori alla mappatura dei processi e dei procedimenti dell'amministrazione.

Successivamente in sede di conferenza dei Dirigenti si è proceduto ad un confronto di approfondimento per definire per ogni procedimento e processo mappato il grado di rischio.

L'Allegato 1 al presente piano è da intendere come un documento in itinere che necessita di essere continuamente monitorato e aggiornato ed è pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito

istituzionale

(<https://www.comune.cuneo.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione.html>).

Mappature dei processi

La mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi del Comune di Cuneo, riveste particolare importanza ed è considerata fondamentale per la valutazione del rischio.

Il processo è una sequenza di attività interrelate e interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno dell'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione, e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi.

Nel triennio precedente i Dirigenti con la collaborazione delle Posizioni Organizzative e dei responsabili dei servizi e uffici, seguendo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale anticorruzione 2019, hanno in modo chiaro e schematico:

- identificato i macro-processi e dei processi riferita a tutta l'attività del Comune di Cuneo
- mappato le attività – fasi – azioni, per alcuni settori già completa di descrizione analitica ed estesa. Nel corso del periodo di validità del piano anche la parte di mappatura attualmente predisposta con descrizione semplificata verrà ulteriormente adeguata e predisposta con il criterio della descrizione analitica ed estesa.

Con questo lavoro, finalizzato a rappresentare le attività dell'ente, si è inteso:

- individuare le principali criticità organizzative/operative, così da poter migliorare l'efficienza amministrativa;
- disporre di uno strumento utile per l'identificazione, la valutazione e il trattamento dei rischi corruttivi.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Aree di rischio

Le principali Aree di rischio sono:

Aree di rischio Generali:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
- acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale)
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso.

Aree di rischio specifiche:

- governo del territorio,
- gestione dei rifiuti,
- pianificazione urbanistica.

Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio o meglio, degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

È una fase cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito

Per una corretta identificazione dei rischi occorre:

- definire l'oggetto di analisi: i processi riferiti all'attività del Comune di Cuneo
- individuare tecniche di identificazioni:
- risultanze degli incontri del RPCT con i Dirigenti e di questi con il personale assegnato ai Settori e Servizi Autonomi
- un confronto con altri Comuni verificando il benchmarking individuato da Fondazione Etica
- esame di documenti e banche dati
- individuare le fonti informative;
- incontri con i responsabili dei servizi che meglio di altri conoscono i processi e di conseguenza le relative criticità
- risultanze dell'attività dei controlli interni
- le esemplificazioni elaborate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione
- individuare e formalizzare i rischi: creazione di un registro degli eventi rischiosi.

Gli indici di valutazione sono due:

- la probabilità che l'evento corruttivo abbia a verificarsi
- l'impatto che il fatto corruttivo riveste sull'intero contesto.

La valutazione di probabilità si fonda sui seguenti fattori:

- grado di discrezionalità nell'assunzione dell'atto
- rilevanza esterna;
- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo

La valutazione dell'impatto si basa sui seguenti fattori:

- impatto organizzativo;
- impatto economico;
- impatto reputazionale;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Ad ogni indice è stato attribuito un valore graduato in 5 livelli che vengono di seguito indicati in ordine crescente:

- molto basso
- basso
- medio
- alto
- molto alto

Il valore corrispondente alla moltiplicazione del valore dei due indici rappresenta il grado di rischio di un determinato processo.

Analisi del rischio

L'analisi ha richiesto più momenti di riflessione tra i dirigenti ed i loro più stretti collaboratori, coralmemente condivise nel corso delle conferenze dei Dirigenti.

I procedimenti sono stati analizzati sotto quei profili potenzialmente corruttivi nelle loro diverse fasi, iniziale, istruttoria, finale.

Nel corso delle valutazioni è emersa l'importanza di saper intuire le diverse forme che un'azione corruttiva può assumere, offrendo vantaggi indiretti a fronte di atti amministrativi non palesemente viziati, ma comunque

scorretti. Pertanto, nel corso degli incontri sono stati ipotizzati diversi profili di vulnerabilità dell'apparato comunale e dei suoi operatori e se ne riportano i punti più significativi:

- le finalità di un atto corruttivo possono consistere nell'intento di evitare eventuali controlli, di accelerare le procedure, di ottenere notizie riservate, di esercitare, per il tramite del funzionario che si intende corrompere, un'influenza su altri soggetti ecc.;
- l'esposizione del personale dipendente operante a contatto con l'utenza può rendere più alto il rischio;
- l'opacità dell'azione amministrativa non rende espliciti gli obblighi incombenti sull'amministrazione comunale e i diritti in capo ai privati;
- la correttezza gestionale e l'efficienza nel gestire i servizi comunali costituiscono elementi di contrasto alle condotte illecite.

Successivamente sono stati individuati i comportamenti a rischio che potrebbero potenzialmente manifestarsi all'interno dell'ente.

Sono state identificate alcune condotte rischiose che seppur esplicitate con terminologia diversa nella mappatura dei singoli processi possono essere riunite nelle seguenti voci:

- A. modifica del flusso di attività richieste
- B. uso improprio della discrezionalità
- C. rivelazione di segreti d'ufficio
- D. gestione distorta del processo a scopo di acquisire benefit
- E. alterazione dei tempi
- F. abuso delle risorse destinate al processo
- G. sfruttamento delle informazioni acquisite nel processo
- H. elusione delle procedure di controllo
- I. conflitto di interesse

Ponderazione del rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio, come indicato nel PNA, è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione».

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze delle fasi di identificazione del rischio e di analisi del rischio, ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Nel corso del periodo triennale di validità del piano particolare attenzione sarà rivolta ai processi classificati come "rischio alto".

Trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure

Il trattamento del rischio è la fase volta a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Non occorre limitarsi a proporre misure astratte o generali ma bensì progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione

Programmazione delle misure specifiche – indicatori di attuazione

L'identificazione delle misure di trattamento del rischio deve rispondere ai seguenti requisiti:

- presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici;
- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;

- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione e la programmazione deve essere realizzata prendendo in considerazione i seguenti elementi descrittivi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- indicatori di monitoraggio.

La mappatura in forma estesa ed analitica prevede le tempistiche di adozione delle misure; per ogni processo o sub- processo è stato individuato il responsabile, generalmente nella figura del Dirigente del settore o di servizio, ma anche, soprattutto nei casi di suddivisione in sub-processi, nell'operatore che svolge direttamente il procedimento (salvo la condivisione e/o il visto sull'atto finale da parte del Dirigente o Responsabile)

Si è cercato, nell'impostazione della mappatura, di creare degli indicatori ritenuti adeguati all' effettiva applicazione delle misure individuate, in base alla loro tipologia (esempio: misure di controllo, di trasparenza, di formazione, ecc.): nella maggior parte dei casi si tratta di misure di controllo e di trasparenza e quindi gli indicatori misureranno quanti controlli effettivamente saranno attuati e quale grado di trasparenza sarà raggiunto attraverso la pubblicazione degli atti e delle informazioni secondo quanto prescritto dal D. Lgs. n. 33 del 2013 (e altre previsioni che impongono la pubblicazione dell'atto ad esempio nell'Albo pretorio).

Identificazione delle misure di prevenzione obbligatoria

Trasparenza

La trasparenza integra il diritto di buona amministrazione, concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta al servizio del cittadino ed è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive.

La trasparenza consente di perseguire i seguenti scopi:

- implementare il diritto del cittadino a essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'Ente;
- illustrare l'organizzazione comunale;
- favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il "miglioramento continuo" nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico;
- promuovere l'integrità dell'azione amministrativa.

Attuazione della misura

La trasparenza è una misura di estremo rilievo per la prevenzione della corruzione. Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali in quanto strumentale alla promozione dell'integrità e allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Se da un lato i cittadini hanno il diritto/dovere di informarsi, dall'altro le Amministrazioni hanno il dovere di dare concretezza al termine "trasparenza", in quanto essa dev'essere trasformata da adempimento formale a sostanza.

Il Comune di Cuneo dall'anno 2011 in esecuzione del D. Lgs. n. 150 /2009 ha adottato annualmente il proprio autonomo piano della trasparenza e l'integrità.

L'ultimo in ordine di tempo è stato quello relativo al triennio 2016-2018 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 in data 26 gennaio 2016.

Dall'anno 2017, dopo l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 97/2016, il piano è diventato parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione.

L'Amministrazione comunale attribuisce alla trasparenza un ruolo fondamentale sia come efficace strumento di lotta alla corruzione sia come mezzo di comunicazione ed ascolto della cittadinanza al fine della realizzazione di un'amministrazione aperta al servizio del cittadino.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi. Gli obiettivi ivi contenuti sono, altresì, formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'ente, definita nel Piano Esecutivo di Gestione.

Le informazioni riguardanti la performance costituiscono il profilo "dinamico" della trasparenza; pertanto sono oggetto di pubblicazione gli elementi essenziali della gestione del ciclo della performance ed in particolare gli obiettivi ed i relativi indicatori.

Al fine di garantire un alto livello di trasparenza sono state definite misure organizzative in grado di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai Dirigenti di Settore.

Ogni Dirigente vigila e cura la predisposizione del materiale oggetto di pubblicazione così da supportare il Responsabile per la prevenzione della corruzione e Trasparenza nell'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Il RPCT è ulteriormente coadiuvato nell'attività di controllo del sito "Amministrazione Trasparente" dall'Ufficio controllo di gestione, che con cadenza trimestrale verifica le varie sezioni e sotto-sezioni, segnalando ai referenti dei vari settori eventuali disguidi nella pubblicazione dei documenti/dati/informazioni. Sono stati individuati i referenti di settore cui è affidato il compito di monitorare e aggiornare le informazioni connesse alle funzioni in capo al Settore stesso.

I Dirigenti di settore, ognuno per le proprie competenze, sono gli attori principali per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

In particolare:

- adempiono agli obblighi di pubblicazione, ognuno per le proprie competenze
- garantiscono che la pubblicazione avvenga nel pieno rispetto della prescritta tempistica.

La sezione "Amministrazione trasparente" è strutturata in coerenza con quanto indicato nell'Allegato 1 alla Delibera 1310/2016 dell'ANAC.

Le informazioni presenti nella sezione Amministrazione trasparente sono riportate nell'allegato 2, parte integrante del presente documento, insieme con l'indicazione dei settori/servizi responsabili della elaborazione e pubblicazione dei dati di propria competenza.

Salvo diverse previsioni in tutti i casi in cui nell'allegato 2 sia indicato: alle indicazioni dell'Allegato A

- "aggiornamento tempestivo", sarà da intendersi quale termine massimo per la pubblicazione quello di venti giorni decorrenti dal momento in cui il documento, il dato o l'informazione rientri nella disponibilità della struttura competente (responsabile della trasmissione)
- "aggiornamento trimestrale, semestrale, annuale", la pubblicazione deve essere effettuata entro il termine massimo di venti giorni successivi alla scadenza, rispettivamente, del trimestre, del semestre, dell'annualità.

Misura generale				
Trasparenza: obblighi di pubblicazione				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
In attuazione	Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione in coerenza all'allegato 1 alla Delibera 1310/2016 dell'ANAC	Numero di pagine monitorate	100% delle pagine	RPCT e ufficio di staff
In attuazione	Aggiornamento pagine amministrazione trasparente	Numero di pagine aggiornate	100% delle pagine da aggiornare a cadenza trimestrale, semestrale, annuale secondo le previsioni dell'allegato 1 al PTPCT	Dirigenti

Inoltre l'Amministrazione Comunale prosegue il confronto con i quartieri. Lo Statuto Comunale, nelle disposizioni previste dal titolo V, riconosce i Comitati di Quartiere quali organismi di partecipazione popolare alle scelte politiche di programmazione generale, e alle attività amministrative, come condizione essenziale allo sviluppo della vita sociale e democratica della comunità, soprattutto delle sue fasce deboli. Il confronto si concretizza principalmente con incontri periodici sul territorio ai quali partecipano sia gli amministratori cittadini sia i dirigenti di settore.

Inoltre l'Amministrazione Comunale ha messo in campo nel corso degli anni numerosi progetti ed iniziative volte a far conoscere alle giovani generazioni, ed in particolare ai ragazzi delle scuole superiori, l'attività ed i meccanismi di funzionamento della macchina comunale, per far scoprire che si può essere cittadini attivi e protagonisti, in grado di interpretare e comprendere le scelte politiche dell'amministrazione e partecipare dinamicamente alla costruzione della città.

L'attività svolta dal Comune di Cuneo per migliorare la propria trasparenza e accessibilità si concentra su diversi canali di comunicazione: strumenti principali sono i mezzi informatici, in primis il sito web istituzionale, cui si affiancano alcuni social network (facebook, X, youtube, pinterest, instagram e flickr), mezzi che, consentendo la pubblicazione di grandi quantità di informazione ed una diffusione pressoché illimitata, permettono di aumentare il grado accessibilità delle informazioni e, conseguentemente, la trasparenza dell'operato amministrativo; a questi si affiancano mezzi più tradizionali, quali opuscoli e materiale informativo in formato cartaceo, ed il contatto diretto con la cittadinanza mediante l'URP e gli altri sportelli a servizio del pubblico.

Nel sito web istituzionale sono state create anche delle apposite sezioni riguardanti i servizi erogati, suddivisi tra servizi principali, servizi on line e servizi per le persone (questi ultimi raggruppati in modo da offrire una navigazione basata sulla tipologia di utente).

Inoltre, nel sito web istituzionale è presente una sezione dove poter vedere in diretta le sedute del Consiglio comunale e dove sono ospitate le registrazioni video di tutte le sedute.

I dati pubblicati nel sito, oltre a essere in linea con le Linee Guida per i siti web della Pubblica Amministrazione e la struttura gerarchica di informazioni previste dalla Bussola della Trasparenza dei Siti Web della PA., rispettano i seguenti criteri:

- Chiarezza e accessibilità;
- Tempestività;
- Policy: note legali e privacy.

Il Comune verifica costantemente il livello di sicurezza del sito in merito a transazioni gestione dei dati.

- Usabilità: il Comune verifica il livello di utilizzo e di utilizzabilità del sito
- Formati e contenuti aperti: il Comune genera e pubblica documenti in formato aperto.

Accesso civico e accesso generalizzato

L'obbligo da parte del Comune di Cuneo di pubblicare documenti, informazioni o dati nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente comporta il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione dei medesimi, nel caso in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

La richiesta di accesso civico, di cui al 1° comma dell'art. 5 del Decreto Legislativo 33/2013, può essere presentata al responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Le istanze di accesso generalizzato, di cui al 2° comma dell'art. 5 del Decreto Legislativo 33/2013, possono invece essere presentate:

- al Settore / Servizio che detiene i dati, le informazioni o i documenti
- all'Ufficio Relazioni con il Pubblico
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Al ricevimento dell'istanza l'ufficio provvede all'istruttoria.

Nel caso vengano individuati dei controinteressati è necessario darne comunicazione agli stessi.

Il Responsabile dell'ufficio cui è stata rivolta la richiesta adotta provvedimento espresso e motivato entro trenta giorni informando il richiedente e gli eventuali controinteressati. In caso di accoglimento il responsabile dell'ufficio trasmette quanto richiesto ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati oggetto di pubblicazione obbligatoria comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di totale o parziale diniego all'accesso il richiedente può presentare richiesta di esame al responsabile della corruzione e trasparenza che decide entro venti giorni.

I modelli relativi all'accesso, civico e generalizzato, e le modalità per l'accesso sono riportati all'interno della pagina dell'amministrazione trasparente.

Misura generale				
Accesso civico e accesso civico generalizzato: esame ed evasione istanze				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
Attuato	Fase 1: predisposizione dei modelli per le istanze	Elaborazione dei modelli	Elaborazione di tutti i modelli	RPCT e ufficio staff
In attuazione	Fase 2: evasione delle istanze	Fornire risposta alle istanze	Risposta al 100% delle istanze	RPCT, Dirigenti
In attuazione	Fase 3: potere sostitutivo in caso di rifiuto	Fornire risposta alle istanze di riesame	Risposta al 100% delle istanze	RPCT

Codice di comportamento

Un importante caposaldo di questo piano è costituito dalla normativa del codice di comportamento del personale dipendente. Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 ha approvato il “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” e l’ Autorità nazionale anticorruzione ha emanato la delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 «Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)», individuando le regole comportamentali che devono essere declinate nelle singole amministrazioni sulla base delle peculiarità di ogni singolo ente.

Il Comune di Cuneo ha adempiuto a tale incombenza assumendo, con deliberazione della Giunta comunale n. 306 in data 11 dicembre 2013, il nuovo “Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cuneo”.

Copia del codice di comportamento è stata consegnata a tutti i dipendenti del Comune di Cuneo già in servizio alla data di adozione del regolamento da parte della Giunta comunale. Il codice costituisce allegato obbligatorio dei contratti di assunzione in servizio del nuovo personale.

Per tutto il personale viene garantita annualmente una sessione di formazione sul codice di comportamento.

Attualmente, si evidenzia che il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il DPR n. 81 del 13 giugno 2023 che ha apportato alcune modifiche al Codice generale, approvato con il citato DPR n. 62/2013. Tale decreto, in particolare, ha inserito due nuovi articoli in materia sia di utilizzo delle tecnologie informatiche (art. 11-bis) che di utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media (art. 11-ter), nonché ha modificato il contenuto degli articoli 12, 13, 15 e 17 integrando e sostituendo alcuni commi dei medesimi.

Il Comune di Cuneo, rilevata la necessità di adeguare al nuovo dettato normativo nazionale il vigente “Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cuneo”, ha predisposto il nuovo “Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cuneo”, approvato con deliberazione della Giunta comunale del 25 gennaio 2024.

Come in precedenza, il nuovo codice di comportamento viene reso noto a tutti i dipendenti del Comune di Cuneo, con invio del relativo link e costituisce allegato obbligatorio dei contratti di assunzione in servizio del nuovo personale. Per tutto il personale viene garantita annualmente una sessione di formazione sul codice di comportamento.

Attuazione della misura

Tutto il personale dipendente del Comune di Cuneo ha seguito uno specifico corso di formazione nel corso del quale sono state dettagliatamente illustrate le previsioni regolamentari.

Nel corso del periodo di validità del piano verranno attivati analoghi corsi per i nuovi assunti.

Misura generale codice di comportamento: conoscenza e rispetto del codice				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
ATTUATO	Fase 1: all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro	Consegna ai neo assunti del codice di comportamento e acquisizione della sottoscrizione per conoscenza da parte degli stessi	Consegna al 100% del personale interessato	Servizio Personale
ATTUATO	Entro 90 giorni dall'assunzione	corso di formazione ai neo assunti con il quale vengono dettagliatamente illustrate le previsioni regolamentari	Formazione al 100% del personale interessato	Servizio Personale

Rotazione del personale

La rotazione, pur rappresentando una delle misure di maggior efficacia nell'ottica della prevenzione di comportamenti corruttivi, deve essere contemperata con l'assetto organizzativo dell'Ente, la configurazione dei Settori e Servizi Autonomi.

Tale assunto ha validità in modo particolare in un ente di medie dimensioni quali il Comune di Cuneo, per il quale possono essere importanti e significative le possibili ripercussioni sulla funzionalità dell'ente stesso.

Fin dal 2013 l'Amministrazione ha operato quasi annualmente delle modifiche alla macrostruttura che hanno comportato per molti uffici e servizi un cambio di figura dirigenziale di riferimento.

Tali modifiche hanno richiesto parallelamente l'assegnazione di un numero significativo di dipendenti ad altri uffici o servizi.

Nell'anno 2024 si è registrato il pensionamento di due dirigenti: il dirigente del Settore personale, socio-educativo e appalti e il dirigente del Settore Cultura e tempo libero Attività interne, partita e antidiscriminazione. Nelle more dell'espletamento dei concorsi, il restante personale dirigente ha assunto deleghe ad interim degli uffici privi di figura dirigenziale.

Nella prima riorganizzazione, è stato creato il Settore Gestione del Personale che vede una nuova figura dirigenziale assunta per concorso pubblico dal 2 novembre 2024. A seguito di altro concorso pubblico, è stata assunta in data 30 dicembre 2024 un'altra figura dirigenziale che, dopo idonea riorganizzazione, sarà al vertice del Settore Servizi alla Persona.

Nel corso del 2025 è pertanto prevista una profonda riorganizzazione dei servizi e degli uffici.

Attuazione della misura

In considerazione della struttura organizzativa dell'Ente, la rotazione del personale maggiormente coinvolto in uffici e funzioni "a rischio" verrà attuata, sulla base della positiva esperienza del triennio passato, non già spostando il personale, ma riorganizzando a livello superiore gli uffici e i servizi. In altre parole, si assicurerà la prevenzione con il cambio dell'assetto organizzativo dei settori mediante il quale ruoterà il Dirigente di riferimento.

Tale modalità, infatti, è ritenuto maggiormente rispondente alle esigenze organizzative dell'Ente ed efficace ai fini della prevenzione di possibili comportamenti corruttivi.

In qualsiasi caso la rotazione, qualora necessaria, verrà effettuata sulla base di criteri preventivamente oggetto di informativa sindacale e sarà monitorata dal RPCT in sede di conferenza dei Dirigenti. Le risultanze faranno parte del report annuale che ogni dirigente deve inviare al RPCT.

Particolare attenzione verrà posta nei confronti del personale cui sono affidati procedimenti che risultano avere un rischio di corruzione elevato.

Inoltre, in presenza di casi che dovessero prevedere l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, il personale coinvolto sarà immediatamente destinato ad altra funzione in settore diverso da quello di originario inquadramento.

Misura generale Rotazione del personale: cambio dell'assetto organizzativo dei settori				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
IN ATTUAZIONE	Verifica della necessità di definizione di nuova macrostruttura	Adozione deliberazione di Giunta di approvazione	Definizione di nuova macrostruttura	RPCT

Astensione in caso di conflitto di interesse

La fattispecie dell'astensione in caso di conflitto d'interesse è dettagliatamente normata all'art. 7 del codice di comportamento. L'obbligo si estende al responsabile del procedimento, al titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed ai titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali.

La prevenzione delle situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse costituisce uno dei capisaldi del PNA 2022 adottato dall'ANAC a cui l'amministrazione comunale intende rivolgere particolare attenzione nei termini di vigenza del presente piano, anche e con particolare riguardo agli affidamenti di lavori, servizi e forniture finanziati con fondi europei e PNRR.

Attuazione della misura

L'obbligo della segnalazione è a carico dell'interessato e spetta sempre a quest'ultimo dichiarare eventuali modifiche che si rendessero necessarie.

Oltre alle dichiarazioni generali relative all'attività d'ufficio, verranno acquisite e verificate le dichiarazioni di commissari di gara. Nel corso di validità del piano verrà attuata progressivamente anche l'adozione delle dichiarazioni per altre figure quali RUP, collaudatori, direttore dei lavori o dell'esecuzione, dipendenti dell'ente e non che a vario titolo siano coinvolti nell'affidamento di appalti finanziati con fondi europei.

Spetta al dirigente del Settore da cui dipende il soggetto coinvolto decidere in merito alla sussistenza del conflitto, motivando nel caso negativo, provvedendo alla sostituzione nel caso positivo.

Nel caso che la fattispecie coinvolga un dipendente con qualifica di Dirigente la decisione sarà assunta dal Segretario Generale.

Misura generale Conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e astensione				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
In attuazione	Fase 1: verifica dichiarazioni rese dal personale in servizio	Numero di dichiarazioni verificate	100% delle dichiarazioni verificate	Dirigenti e responsabili servizi autonomi

Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti

La procedura per il conferimento dell'autorizzazione a favore dei dipendenti del Comune di Cuneo a svolgere incarichi esterni è definita nella Parte IV Bis, Capo I del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Attuazione della misura

Relativamente alla “governance” degli incarichi dei dipendenti del Comune di Cuneo da parte di altri Enti e Organismi Pubblici è assicurata da una procedura ormai consolidata.

L’autorizzazione all’assunzione di incarichi da parte dei dipendenti viene concessa dal Dirigente del Settore nel quale presta l’attività il dipendente o dal Segretario generale nel caso l’attività riguardi un Dirigente o un responsabile di servizio autonomo, nei termini indicati dall’art. 53 del D. lgs 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. . Il provvedimento autorizzativo è trasmesso in copia al Servizio Personale.

Per determinati ambiti di incarico, il regolamento affida alla Giunta la valutazione, in via discrezionale, in merito a tale autorizzazione.

Tutti gli incarichi autorizzati vengono inseriti nella piattaforma Per.la.PA del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, a cui è collegata la pagina di “Amministrazione Trasparente – Personale - Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti”.

Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
In attuazione	Fase 1: verifica dell’esistenza dei requisiti di legge e rilascio di autorizzazione all’assunzione di incarichi	Rilascio delle autorizzazioni	Compatibilità degli incarichi con le previsioni dell’art 53 D. lgs 165/2001 smi e del regolamento comunale	Servizio Personale
In attuazione	Fase 2: controllo e verifica entro febbraio ed entro agosto dei semestri precedenti	Autorizzazioni rilasciate/segnalazioni di liquidazioni compensi pervenute	La verifica e il rilascio dell’autorizzazione da parte dell’Amministrazione per tutti gli incarichi in questione	Servizio Personale

Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Compete al responsabile della prevenzione vigilare sul rispetto della normativa di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali dettata dal D. Lgs. n. 39 del 2013. La verifica viene effettuata all’atto dell’assunzione. Lo stesso obbligo di vigilanza e di contestazione, oltre che di segnalazione nel caso di inottemperanza, deve essere esercitato al momento del conferimento d’incarichi presso Enti o organismi esterni a favore di Dirigenti del Comune di Cuneo.

Attuazione della misura

Acquisizione e pubblicazione sul sito web della dichiarazione sostitutiva di certificazione (Art. 46 D.P.R. 445/2000) in ordine alla insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità dell’incarico.

Dichiarazione tempestiva in caso di sopraggiunte motivazioni di incompatibilità.

Misura generale Accertamento delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
In attuazione	Fase 1: richiesta annuale delle dichiarazioni di incompatibilità al personale dirigenziale già titolare d’incarico e richiesta delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità ai dirigenti titolari di nuovi incarichi	Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive	Completa Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni da parte dei Dirigenti interessati	RPCT e ufficio staff, Servizio Personale
Da attuare	Fase 2: verifica delle dichiarazioni rese	Verifica a campione	Correttezza delle dichiarazioni rese	RPCT e ufficio staff, Servizio Personale

Attività successiva alla gestione del rapporto di lavoro (art. 53, comma 16 ter d. lgs. 165/2001)

Il divieto è nei confronti di quanti, nell’ultimo triennio del rapporto di lavoro, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali.

Il divieto consiste nell'impossibilità di svolgere attività lavorativa o professionale a favore di privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Attuazione della misura

A tutto il personale che cessa dal servizio viene inviata una lettera comunicazione che ricorda il divieto imposto dal comma 16-ter dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i., introdotto dall'art. 1, comma 42, lettera l) della legge 190/2012, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività del dipendente in epoca di servizio.

La clausola del divieto di contrattazione nel triennio successivo, a pena della nullità del contratto e restituzione dei compensi eventualmente percepiti, è riportata obbligatoriamente in tutti i contratti di appalto.

Misura generale				
Informazione e controllo in merito al "pantouflage"				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
In attuazione	Fase 1: inserimento della clausola del divieto di contrattazione nel triennio successivo nei contratti di appalto	100% dei contratti sottoscritti	Informare le aziende che sottoscrivono contratti con il Comune di Cuneo	Servizio Appalti
In attuazione	Fase 2: comunicazione al personale che cessa dal servizio che ricorda il divieto imposto dal comma 16-ter dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i., introdotto dall'art. 1, comma 42, lettera l) della legge 190/2012.	100% del personale che cessa dal servizio	Informare il personale che cessa il rapporto di lavoro con il Comune di Cuneo	Servizio Personale

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ha recepito le raccomandazioni di organismi internazionali introducendo, con la previsione dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/01, una particolare tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti con lo scopo di favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle pubbliche amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2017, n. 291 ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Whistleblower è quindi, il dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire le violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione è considerata come atto di senso civico, attraverso il quale il dipendente contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha definito la procedura del whistleblowing con l'intento di fornire al whistleblower indicazioni operative per segnalare gli illeciti nonché le forme di tutela, che gli vengono offerte dal nostro ordinamento, in modo da rimuovere ogni fattore che possa ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

La norma garantisce la tutela del segnalante ed in particolare:

- garantisce l'anonimato
- sottrae la segnalazione dal diritto di accesso
- vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del segnalante.

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha adottato nuove linee guida con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige. Esse, oltre a

ribadire le tutele riservate al segnalante e ad assegnare al RPCT un ruolo chiave nella gestione delle segnalazioni pervenute, si concentrano sulla predisposizione procedura operativa della raccolta e gestione delle segnalazioni. Le Amministrazioni sono tenute a disciplinare le procedure, preferibilmente informatizzate, per la ricezione e gestione delle segnalazioni.

In quanto destinatari degli obblighi di condotta – che il Codice di comportamento, adottato in linea con le previsioni del DPR 62/2013 con deliberazione della Giunta Comunale n. 306 in seduta del 1° dicembre 2013 – anche i collaboratori, i consulenti, i titolari di organi e di incarichi, i collaboratori a qualsiasi titolo delle imprese fornitrici di beni, servizi e lavori del Comune di Cuneo possono segnalare fatti illeciti in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Attuazione della misura

Il piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023 prevedeva una procedura di segnalazione in forma cartacea, tramite mail.

Alla luce delle più recenti linee guida emanate dall'ANAC, nel mese di gennaio 2022 è stata adeguata la procedura includendo un sistema informativo dedicato raggiungibile tramite la rete internet che consente la ricezione e la gestione delle segnalazioni garantendo la piena tutela del whistleblower.

L'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, è stata un'occasione per revisionare la disciplina interna in alcuni punti (soprattutto della procedura extra piattaforma, anche in caso di malfunzionamenti della stessa). Le modifiche sono state minime in quanto le procedure attuate in precedenza erano in larga parte conformi alla nuova normativa.

Nelle pagine di Amministrazione Trasparente è pubblicato il link all'applicazione informatica Whistleblower dell'ANAC per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti.

Nelle pagine di Amministrazione Trasparente è pubblicato il link (<https://www.comune.cuneo.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/whistleblowing.html>) all'applicazione informatica Whistleblower dell'ANAC per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti.

Misura generale				
Definizione della procedura di segnalazione illeciti e informazione in merito				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
attuata	Fase 1: procedura interna di segnalazione illeciti	Atto di definizione procedura	Definizione della procedura per la raccolta di segnalazioni di illeciti	RPCT
attuata	Fase 2: approvazione della procedura	Atto di approvazione	Adozione atto di approvazione	RPCT
attuata	Fase 3: informazione ai dipendenti in servizio	Informazione al 100% del personale	Completa informazione della modalità delle segnalazioni e delle misure per garantire la segretezza	RPCT
attuata	Fase 4: pubblicazione link dell'applicazione informatica Whistleblower dell'ANAC	Informazione al 100% del personale	Pubblicazione nelle pagine dell'amministrazione trasparente e nell'intranet	RPCT e ufficio staff
attuata	Fase 5: informazione ai dipendenti neo assunti	Informazione durante il corso di formazione sul codice di comportamento	Completa informazione	Servizio Personale

attuata	Fase 6: revisione della procedura di gestione delle segnalazioni	Atto di definizione procedura	Ridefinizione della procedura con particolare attenzione alle procedure informatiche	RPCT
---------	--	-------------------------------	--	------

Formazione del personale

Il Documento Unico di Programmazione per l'esercizio 2024-2026, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 80 del 25 settembre 2023, annovera — nella “Sezione Strategica” — la «...formazione continua del personale e sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie nei diversi ruoli organizzativi...» tra i criteri che ispirano l'assetto organizzativo del Comune.

La formazione rientra dunque nella strategia organizzativa dell'ente, in linea con le finalità previste dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, finalizzate all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane.

L'articolo 9 del vigente «Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi» – Parte I – “Assetto organizzativo”, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 352 del 20 dicembre 2011 recita: «Il Comune incentiva lo sviluppo e la formazione professionale come condizione essenziale di efficacia della propria azione e come elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali dei propri dipendenti».

L'Amministrazione comunale ha previsto un sistema basato sui cosiddetti crediti formativi, convalidando anche la ripartizione, come segue, dei crediti minimi da ottenere per ciascuna categoria giuridica:

- per l'Area degli Operatori: almeno 6 crediti nel triennio;
- per l'Area degli Operatori esperti: almeno 15 crediti nel triennio;
- per l'Area degli Istruttori: almeno 21 crediti nel triennio;
- per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: almeno 30 crediti nel triennio;
- per la categoria dirigenziale: almeno 45 crediti nel triennio.

I crediti formativi sopra descritti indicheranno il raggiungimento degli obiettivi formativi minimi.

Si rimanda alla sezione 3.5 Piano di formazione e aggiornamento del personale per il triennio 2025/2027 – Annualità 2025 per l'approfondimento del piano formativo e del sistema dei crediti formativi vigente nell'ente.

Attuazione della misura

Definizione del “Piano annuale della formazione del personale” del Comune di Cuneo che persegue l'obiettivo di accrescere e sviluppare continuamente il bagaglio formativo e professionale delle risorse umane che costituiscono l'ente, valorizzando le differenti professionalità e competenze presenti.

Obiettivo specifico diviene il soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- nuove assunzioni;
- nuove assegnazioni settoriali di personale;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionale;
- obiettivi di Peg assegnati ai dirigenti, che implicano conoscenze e competenze nuove;
- riforma del ruolo della dirigenza.

I dirigenti, in quanto responsabili della gestione del proprio personale e quindi della formazione delle risorse umane, sono attualmente le figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni settoriali (individuali, di ruolo, organizzativi).

La valutazione e comparazione dei bisogni formativi dei vari settori dà l'opportunità di individuare anche quelli comuni a più settori o trasversali ai settori dell'ente.

Il piano della formazione è il documento formale, autorizzativo e programmatico dell'ente.

Gli attori coinvolti nel processo della formazione sono:

- l'ufficio Formazione, istituito presso il servizio Personale: progetta, organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti e alla dirigenza;

- i dirigenti: quali responsabili della gestione del proprio personale e figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli.

I dipendenti sono i destinatari della formazione e vengono coinvolti in un processo che prevede:

1. la raccolta sistematica del gradimento rispetto ai corsi di formazione trasversale attivati;
2. la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

Misura generale Formazione del personale				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
Attuata	Fase 1: Definizione di un sistema basato sui crediti formativi	Definizione del sistema	Adozione atto di approvazione	Servizio Personale
Attuata	Fase 2: alla luce dell'attuale situazione emergenziale attivazione piattaforma informatica per la formazione del personale	Attivazione della piattaforma di formazione	Mettere in condizione il personale di fruire della piattaforma	Servizio personale
In attuazione	Fase 3: definizione programma formativo per corsi concorsi da attivare nell'anno 2025	Definizione dei programmi specifici per mansioni	Svolgimento programma formazione	Servizio Personale

Monitoraggio dei tempi procedurali

L'obiettivo perseguito attraverso la misura "Monitoraggio dei tempi procedurali" è quello di consentire l'attuazione di due diversi adempimenti tra loro strettamente connessi: da un lato l'aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 e dall'altro la realizzazione della misura generale del monitoraggio dei tempi procedurali, che presuppone logicamente una mappatura attuale dei procedimenti.

Il c.d "decreto semplificazioni" del 2020 (Legge n. 120 del 2020) ha inoltre modificato l'articolo l'art. 2 della legge n. 241 del 1990, che al c. 4 bis ora prevede che "Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo": nel momento della redazione di questo piano, manca ancora il decreto attuativo della misura che permetterà di portare a termine in modo completo e rispondente alle prescrizioni legislative il monitoraggio dei tempi procedurali, sia quelli già inseriti in Amministrazione trasparente, sia quelli che verranno individuati come procedimenti di maggiore impatto per i cittadini e le imprese, come previsto dalla novellata Legge sul procedimenti amministrativo.

Attuazione della misura

Nel corso dell'anno 2025 verranno attuate diverse azioni, ed in particolare:

- monitoraggio dei procedimenti amministrativi anche alla luce dell'evoluzione della normativa
- aggiornamenti delle schede nel caso necessario.

Misura generale Monitoraggio dei tempi procedurali				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
In attuazione	Fase 1: monitoraggio dell'elenco dei procedimenti	% dei procedimenti	Verifica del 100% dei procedimenti	Dirigenti e responsabili servizi autonomi
In attuazione	Fase 2: aggiornamento della scheda dei procedimenti amministrativi	% dei procedimenti amministrativi che necessitano di aggiornamento	100% dei procedimenti da aggiornare	Dirigenti e responsabili servizi autonomi

Identificazione di ulteriori misure di prevenzione

Controlli successivi di regolarità amministrativa

Un elemento integrante di questo piano è costituito dai controlli disposti dall'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 174/2012, convertito in legge 213/2012, che modifica l'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. La normativa individua i principi e le metodologie di controllo volte a garantire la regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Consiglio comunale, con deliberazione n. 9 del 28 gennaio 2013, ha adottato regolamento sui controlli, che sinteticamente possono essere riepilogati come segue:

controllo di regolarità amministrativa e contabile:

- preventivo: al momento di adozione del provvedimento;
- successivo: a campionatura con cadenza trimestrale;
- controllo di gestione: elaborazione indici e parametri riferiti ai servizi e centri di costo, con verifiche trimestrali e relazione finale al termine dell'esercizio;
- controllo degli equilibri finanziari: durante tutto il corso dell'esercizio e in particolare in concomitanza con le variazioni di bilancio e per legge entro il 31 luglio;
- controllo strategico: verifica annuale delle linee programmatiche delle sessioni operative e strategiche del DUP in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione. Entro il 31 luglio ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi e progetti contenuti nella relazione programmatica al bilancio di previsione;
- controllo delle società partecipate: per le società nelle quali l'Ente detiene una partecipazione rilevante
- verifica infra annuale situazione economico-finanziaria, gestionale ed amministrativa delle società e sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali e sulla qualità dei servizi. Redazione del bilancio consolidato;
- controllo sulla qualità dei servizi: sulla base delle funzioni e servizi, con indagini periodiche e sulla base di reclami e segnalazioni dei cittadini utenti.

Attuazione della misura

In adesione alla previsione dell'art. 5 del Regolamento sui controlli interni il Segretario generale sottoporrà a carenza periodica la verifica degli atti. Gli atti verranno prescelti mediante estrazione casuale, su materie annualmente individuate dalla Giunta comunale. Particolare attenzione verrà posta per gli atti da assoggettare a controllo che fanno riferimento ai processi che presentano un maggior valore di rischio.

A supporto del controllo successivo degli atti relativi ad affidamenti di lavori, servizi e forniture – che rappresentano la maggioranza degli atti sottoposti a verifica - verranno utilizzate come supporto le *check list* predisposte dall'ANAC e allegate al PNA 2022. Tali strumenti saranno implementati anche in fase di redazione degli atti. In sede di prima applicazione della misura, prevista per l'anno 2023, saranno adottate nei procedimenti finanziati da fondi europei, con l'obiettivo di estendere gradualmente l'utilizzo delle *check list* a tutti gli affidamenti.

Misura ulteriore Controlli successivi di regolarità amministrativa				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
Attuato	Fase 1: adozione del regolamento dei controlli interni	Predisposizione regolamento	Approvazione del regolamento	RPCT e ufficio staff
In attuazione	Fase 2: definizione dei criteri di individuazione degli atti da sottoporre a verifica	Predisposizione criteri	Approvazione dei criteri	RPCT e ufficio staff
In attuazione	Fase 3: verifica degli atti a scadenza trimestrale	Controllo degli atti	100% degli atti da verificare	RPCT e ufficio staff
In attuazione	Fase 4: trasmissione del report dei controlli entro 45 giorni dalla fase 3	Informazione ai Dirigenti e Responsabili dei servizi autonomi	Trasmissione delle risultanze dei controlli a tutti i Dirigenti e Responsabili servizi autonomi	RPCT e ufficio staff

Regolamento per la disciplina dei contratti

Il Regolamento per la disciplina dei contratti, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 129 in data 17 dicembre 2013 norma, tra gli altri aspetti, anche quello connesso agli acquisti in economia di beni e servizi.

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023, si rende necessaria l'adozione di un nuovo Regolamento. Costituirà obiettivo per l'ufficio Appalti, anche con rilevanza sotto l'aspetto della performance individuale, la predisposizione del nuovo «*Regolamento per la disciplina dei contratti*» al fine di ottimizzare l'attività dei settori comunali.

Attuazione della misura

Si tratta di uno strumento indispensabile per la gestione dei servizi comunali, in quanto definisce il quadro di riferimento specifico, nell'ambito della normativa nazionale ed europea.

Misura ulteriore Regolamento per l'acquisizione di beni, servizi e lavori in economia				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
Da attuare	Fase 1: adozione regolamento	Definizione quadro di riferimento specifico	Predisposizione e approvazione del regolamento	Servizio Appalti

Standardizzazione delle procedure

La conversione delle procedure in termini informatici rappresenta un vantaggio ai fini dell'efficienza dell'attività lavorativa, ma costituisce anche un contributo per un corretto rapporto con il cittadino. Seguendo procedure standardizzate, si assume necessariamente un'uniformità di gestione delle pratiche e, quindi, una garanzia da ogni genere di abuso. Si inquadra in quest'ottica la dematerializzazione avviata per tutti gli atti che rappresentano espressione di volontà da parte degli organi amministrativi (delibere del Consiglio e della Giunta Comunale, determinazioni dirigenziali, direttive, ordinanze).

Attuazione della misura

Relativamente ai procedimenti in materia edilizia e di commercio la pubblicazione sul sito del Comune di tutti i procedimenti in corso sarà affiancata all'avanzamento dell'iter amministrativo.

La visione generalizzata da parte dei cittadini, e non soltanto dell'utente interessato, garantiti i necessari requisiti della privacy, si ritiene rappresenti la miglior forma di controllo e, nel medesimo tempo, di dissuasione da abusi o, quanto meno, da comportamenti non equanimi.

Reportistica

La fornitura periodica di report da parte dei referenti, sull'attività a rischio dei rispettivi settori, rappresenta un indispensabile sistema di controllo sulle scelte operate, ma diventa anche un metodo di lavoro.

Attuazione della misura

L'oggetto del report potrà riguardare l'elenco di ditte invitate a gara in procedure negoziate o in affidamenti diretti, le ditte sottoposte a procedimenti ispettivi o gli incarichi di progettazione.

In particolare, ci si orienterà verso quelle procedure che contengono ampi elementi discrezionali, privilegiando dati che non ricadono nelle pubblicazioni sul sito in base alle previsioni in materia di trasparenza.

Misura ulteriore
Reportistica

Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
In attuazione	Fase 1: predisposizione di report da parte dei referenti, sull'attività a rischio dei rispettivi settori	Predisposizione dei report	Acquisizione del 100% dei report da parte dei Dirigenti e Responsabili dei servizi autonomo	Dirigenti e Responsabili servizi autonomi

Misura specifica per la gestione dei fondi comunitari e in particolare quelli riferiti al PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta un'occasione unica e probabilmente irripetibile per modernizzare la macchina burocratica nazionale, che da diversi decenni sta affrontando, tra alterne fortune, il lungo e tortuoso cammino verso la digitalizzazione dei servizi e dei suoi meccanismi di funzionamento.

La grande sfida che i Comuni devono cogliere è quella di abbracciare lo spirito del PNRR superando i limiti e attuando una riorganizzazione delle procedure e delle attività così di ottimizzare i tempi che costituiscono la maggior preoccupazione per la realizzazione degli interventi.

Il Comune di Cuneo a seguito di partecipazione a bandi risulta assegnatario di risorse per un ammontare pari a 61.786.622,39 €

Particolare attenzione per la gestione dei finanziamenti comunitari verrà rivolta alla verifica:

- principio della sana gestione finanziaria
- conflitti di interessi, frodi corruzione
- trasparenza

Per affrontare e superare le criticità connesse alla realizzazione dei progetti e gestire potenziali criticità è stata individuata una soluzione organizzativa che consente il coordinamento di tutti i settori e servizi comunali coinvolti.

Tale soluzione organizzativa — che prevede il coinvolgimento esclusivamente di professionalità interne all'ente appartenenti ai diversi settori e servizi interessati — garantisce il necessario apporto conoscitivo nelle diverse fasi dell'intervento e il coordinamento di tutte le fasi operative e garantisce il rispetto misure adeguate di contrasto dei fenomeni corruttivi in senso lato.

Attuazione della misura

Tutta l'attività riferita agli interventi finanziati con fondi PNRR deve essere sottoposta al gruppo di lavoro intersettoriale

Misura ulteriore – interventi finanziati con fondi PNRR				
Stato di attuazione al 1/1/2025	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
ATTUATO	Fase 1: presentazione della domanda di finanziamento	Predisposizione istanza di partecipazione ai bandi	Rispetto dei tempi di presentazione: 100%	Unità organizzativa autonoma referente per i progetti finanziati con risorse del PNRR
ATTUATO	Fase 2: gestione delle fasi di selezione dei fornitori	Atti necessari	Correttezza degli atti adottati: 100%	RUP degli interventi
ATTUATO	Fase 3: rendicontazione intermedia	Acquisizione documentazione e caricamento a sistema	Completezza della rendicontazione: 100%	Unità organizzativa autonoma referente per i progetti finanziati con risorse del PNRR
ATTUATO	Fase 4: rendicontazione finale	Acquisizione documentazione e caricamento a sistema	Completezza della rendicontazione: 100%	Unità organizzativa autonoma referente per i progetti finanziati con risorse del PNRR

SEZIONE 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 – Struttura organizzativa

L'organizzazione dell'ente ha come sue finalità principali:

- rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- assicurare la più ampia responsabilizzazione della dirigenza attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale;
- assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti e organismi partecipati dal Comune;
- valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

L'assetto organizzativo dell'ente si ispira ai seguenti criteri:

- a. distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi politici a quelle di gestione attribuite ai dirigenti;
- b. soddisfacimento delle esigenze degli utenti garantendo trasparenza dell'azione amministrativa, il diritto di accesso agli atti e ai servizi, la semplificazione delle procedure, l'informazione e la partecipazione all'attività amministrativa;
- c. valorizzazione prioritaria delle funzioni di programmazione, coordinamento, indirizzo e controllo;
- d. definizione e valorizzazione dei livelli di responsabilità e autonomia del personale in relazione agli obiettivi assegnati, alle professionalità acquisite e nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
- e. formazione continua del personale e sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie nei diversi ruoli organizzativi;
- f. responsabilizzazione e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa, anche attraverso il coinvolgimento, la motivazione e l'arricchimento dei ruoli;
- g. articolazione delle strutture per funzioni omogenee, distinguendo tra strutture permanenti e strutture temporanee;
- h. misurazione, valutazione e incentivazione delle performance individuale e di quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- i. definizione, adozione e pubblicazione degli standard di qualità, dei casi e delle modalità di adozione della carta dei servizi, nonché dei criteri di misurazione della qualità dei servizi e delle condizioni di tutela degli utenti.

La struttura organizzativa del Comune si articola in:

- a. settori
- b. servizi
- c. uffici
- d. unità operative.

L'organizzazione delle strutture è impostata secondo uno schema flessibile costantemente adattabile sia alle mutevoli esigenze che derivano dai programmi dell'amministrazione, sia al perseguimento di migliori livelli di efficienza e funzionalità. A tal fine le dotazioni di personale previste per ciascuna struttura sono suscettibili di adeguamento e redistribuzione nell'ambito della disponibilità di risorse professionali complessive, in attuazione del principio della piena mobilità all'interno dell'ente.

Non tutti i livelli organizzativi sono necessariamente attivati. I servizi e le strutture organizzative temporanee costituiscono tipologia organizzativa eventuale.

Il settore costituisce la tipologia organizzativa permanente di massima direzione alla cui gestione sono preposti i dirigenti.

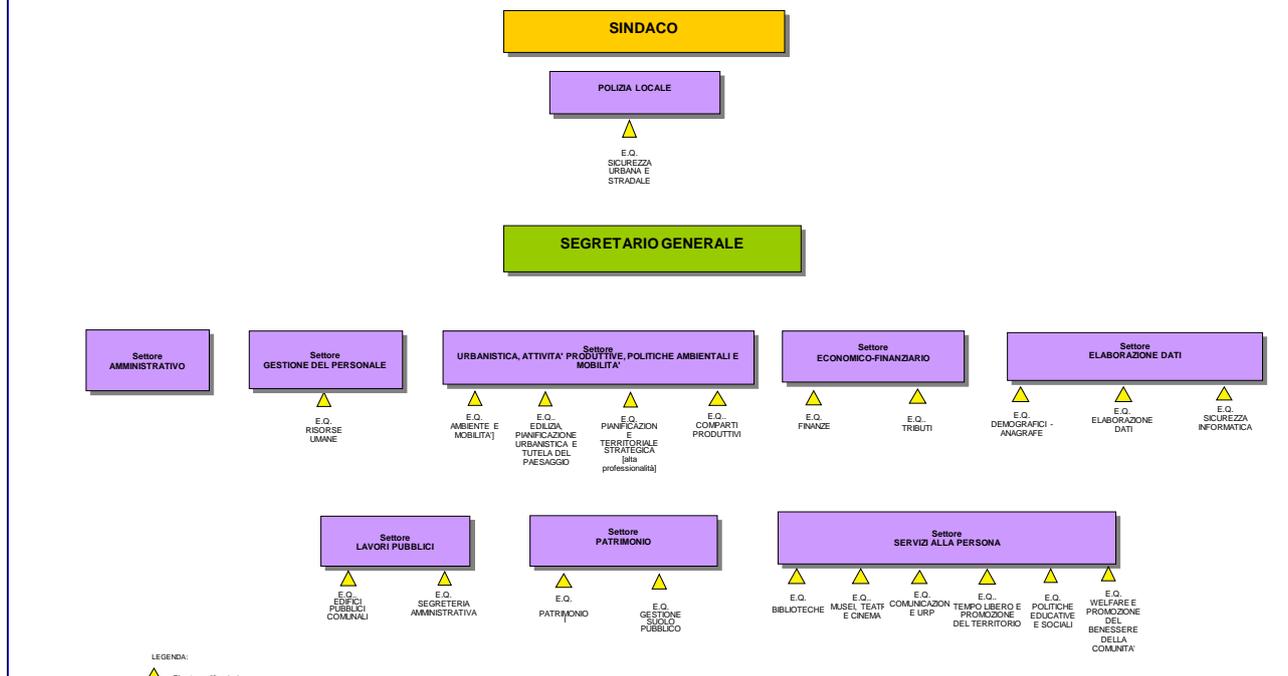
I settori sono individuati dalla Giunta comunale tenendo conto di più parametri, quali:

- specifici obiettivi e progetti di azioni deliberati dagli organi di governo sulla base del programma di mandato del Sindaco;
- aggregazione di materie fra loro omogenee o comunque integrate, anche dal punto di vista dell'interesse del cittadino.

Struttura organizzativa alla data del 31 dicembre 2024:

STRUTTURA COMUNALE AL 31 DICEMBRE 2024

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: 337



A seguito della revisione della struttura organizzativa effettuata con deliberazione della Giunta comunale n. 405 del 30 dicembre 2024, la Giunta, con atto n. 19 del 16 gennaio 2025, ha rivisto le posizioni di Elevata qualificazione, integrando e modificando le precedenti, con decorrenza 1° febbraio 2025, nei termini di cui al prospetto che segue:

Numero progressivo	Settore	Posizione di Elevata qualificazione
1	Gestione del personale	Risorse umane
2	Economico-finanziario	Finanze
3		Tributi
4		Edilizia, Pianificazione Urbanistica e Tutela del Paesaggio
5	Urbanistica, Attività Produttive, Politiche ambientali e mobilità	Comparti produttivi
6		Politiche ambientali, difesa del suolo e protezione civile
7		Pianificazione territoriale strategica [alta professionalità]
8	Lavori pubblici	Edifici pubblici comunali
9	Patrimonio	Politiche Urbane e territoriali, valorizzazione del patrimonio
10	Servizi alla persona	Biblioteche
11		Cultura - Servizio amministrativo e di fundraising, di coordinamento e di controllo
12		Politiche educative e sociali
13		Welfare e promozione del benessere della comunità
14		Tempo libero e promozione del territorio
15	Servizi alla persona – Elaborazione dati – Sportello unico	Comunicazione e URP
16		Elaborazione dati

17	Elaborazione dati e servizi	Sicurezza informatica
18	demografici	Demografici – Anagrafe
19	Polizia locale	Sicurezza urbana e stradale
20		Gestione suolo pubblico
21	Settore Amministrativo	Controllo di gestione e partecipate

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro a distanza è una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 che dedica l'intero titolo VI al Lavoro a distanza, disapplicando le precedenti disposizioni previste dall'articolo 1 del CCNL 14 settembre 2000.

Il Contratto distingue il “lavoro agile” [Capo I] dalle altre forme di lavoro a distanza [Capo II], tra cui cita e definisce il “lavoro da remoto”, prevedendone la regolamentazione da parte degli enti, previo confronto con le parti sindacali sui criteri generali, sull'individuazione dei processi e delle attività di lavoro “smartabili”, nonché sui criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

In considerazione dell'evoluzione normativa e contrattuale, al fine di tradurre in indirizzi operativi le potenzialità positive del lavoro a distanza sul piano sociale ed economico, è stata elaborata – a cura del servizio Personale – una proposta di “Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza”, unica per entrambe le forme previste dall'attuale contratto, le cui finalità, impostazioni generali e modalità operative sono state oggetto di confronto e condivisione con le rappresentanze sindacali e con il Comitato Unico di Garanzia [CUG].

Tale proposta è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 316 del 2 novembre 2023 con cui la parte XI «Disciplina del telelavoro» del vigente «Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi» e le “Linee guida per la disciplina del lavoro in modalità agile [smart working] da parte dei dipendenti del Comune di Cuneo” sono state integralmente sostituite con il nuovo Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza che costituisce la nuova Parte XI del “Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi”.

Il citato Regolamento è entrato in vigore a partire dal 1° gennaio 2024 e il servizio Personale monitora l'andamento dell'istituto, nelle due forme previste contrattualmente del “lavoro agile” e del “lavoro da remoto” ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'ambito del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Il lavoro a distanza persegue le seguenti finalità:

- agevolare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, introducendo una maggiore flessibilità nello svolgimento delle attività in un'ottica di miglioramento delle attività lavorative;
- promuovere la mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano;
- introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura lavorativa orientata allo svolgimento della prestazione di lavoro per obiettivi;
- valorizzare l'uso di nuove tecnologie e razionalizzare gli spazi lavorativi, realizzando economie di gestione e di spesa;
- contemperare le esigenze di mobilità territoriale del personale con la necessità di assicurare la continuità dell'attività amministrativa degli Uffici senza pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro da remoto nel pubblico impiego è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente che calano nel dettaglio il programma di attività demandate al dipendente, le modalità di verifica, controllo e monitoraggio della prestazione, il potere direttivo e disciplinare.

Alla data del 31 dicembre 2024, risultano in servizio 345 dipendenti, compresi i tempi determinati, di cui 183 donne e 162 uomini.

Nel corso del 2024, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo regolamento, 85 dipendenti, di cui 62 donne e 23 uomini, hanno attivato la procedura per la richiesta dell'accordo di lavoro da remoto, mentre non è stata attivata alcuna procedura per lo svolgimento dell'attività in modalità di "lavoro agile".

L'articolo 21 del menzionato Regolamento stabilisce che il dirigente definisce, in relazione alle caratteristiche del progetto da realizzare, d'intesa con i/le dipendenti interessati/e, la frequenza e la modalità dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore a tre giorni per settimana.

È interessante analizzare gli accordi stipulati prendendo in considerazione alcuni aspetti, quali, ad esempio la distanza dell'abitazione del lavoratore dal luogo di lavoro e il numero di giornate effettuate settimanalmente da remoto.

Distanza dal luogo di lavoro					
Genere	≤ 10 km	tra 11 e 20 km	tra 21 e 30 km	tra 31 e 50 km	oltre 50 km
F	37	6	5	11	3
M	15	1	4	2	1

Giornate settimanali lavorate "da remoto"			
Genere	1	2	5
F	33	27	2
M	11	11	1

Al fine di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità da remoto, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, i dirigenti responsabili hanno individuato le misure organizzative necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali sottoscritti da 2 donne e 1 uomo all'interno dell'ente, che vanno nel senso sopra indicato.

Volendo fare un'analisi completa, possiamo sintetizzare i dati di cui sopra nella seguente tabella integrata, differenziando i dati per genere:

Femmine					
Giorni	≤ 10 km	tra 11 e 20 km	tra 21 e 30 km	tra 31 e 50 km	oltre 50 km
1	23	5	1	4	
2	12	1	4	7	3
5	2				
Maschi					
Giorni	≤ 10 km	tra 11 e 20 km	tra 21 e 30 km	tra 31 e 50 km	oltre 50 km
1	9		1		1
2	5	1	3	2	
5	1				

3.3 – Il Piano delle azioni positive

Fonti normative

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «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»;
- legge 4 novembre 2010, n. 183 «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto “Collegato al lavoro”;
- direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 «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»;
- legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;
- legge 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»;
- direttiva n. 3/2017 della presidenza del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile;
- direttiva n. 2/2019 della presidenza del Consiglio dei ministri – Ministro per la P.A. e sottosegretario delegato alle pari opportunità che sostituisce la citata direttiva 23 maggio 2007.

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità intesa come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento.

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Cuneo l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

L'amministrazione comunale di Cuneo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di

Cuneo al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione che costituiscono il Piano di Azioni Positive [in seguito "PAP" o "Piano"] relativo al triennio 2025-2027.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano, in continuità con i precedenti PAP, conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione e del contrasto alle discriminazioni.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa quindi innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il presente Piano di azioni positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito Internet dell'ente [www.comune.cuneo.it].

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, in sede di predisposizione del nuovo piano, a un adeguato aggiornamento.

Alcuni dati sul personale del comune di Cuneo

Il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione è costituito dal capitale umano: le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

L'organizzazione attuale dell'ente ha come sue finalità principali:

- rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- assicurare la più ampia responsabilizzazione della dirigenza attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale;
- assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti e organismi partecipati dal Comune;
- valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

La tabella che segue riepiloga la **situazione** del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del **31 dicembre 2024**:

Categoria	Personale in servizio	
	Totale	di cui part-time
Segretario Generale	1	
Dirigenti	5	
Categoria D – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	52	4
Categoria C - Area degli Istruttori	225	32
Categoria B - Area degli Operatori esperti	53	13
Categoria A - Area degli Operatori	1	0
Totale	337	49

Come emerge dalla tabella sopra riportata, il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024 è pari a 337 unità, cui occorre aggiungere tre dirigenti assunti ex articolo 110, comma 1, del decreto legislativo

n. 267/2000. Nei 52 dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'E.Q. sono comprese due unità collocate in aspettativa per ricoprire il ruolo dirigenziale di cui sopra.

Il dato numerico diventa particolarmente indicativo se raffrontato con l'analogo valore al 31 dicembre 2010 [394]: si registra infatti un significativo decremento del personale, anche se la tendenza degli ultimi anni riporta una ripresa delle assunzioni.

Delle 338 unità di personale, 49 sono in regime di part time. Inoltre, l'effettiva entità numerica della forza lavoro disponibile deve tener conto dell'applicazione di alcuni istituti di derivazione, sia normativa, sia contrattuale, che ne riducono sensibilmente la consistenza come, a titolo puramente esemplificativo, i congedi parentali, le aspettative, i permessi per il diritto allo studio e i benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate».

Volendo fare un'analisi più accurata della situazione del personale dipendente, è opportuno classificare i dipendenti distribuendoli per genere, per età e per categoria professionale, così come risulta dalla seguente tabella:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2024											
	Inquadramento	Uomini					Donne				
		<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Tempo indeterminato	Categoria A	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Categoria B	1	1	7	14	8	1	0	4	12	5
	Categoria C	7	37	25	24	6	20	32	34	33	7
	Categoria D		3	4	3	2	1	6	7	6	0
	Categoria D - P.O.			2	5	1		3	2	3	2
	Dirigenti				2	1			2		
	Segretario Generale					1					
Totale personale	337	8	41	38	48	20	22	41	49	54	14
Tempo determinato	Categoria A			1	1	1			1		
	Categoria B										
	Categoria C	1									
	Categoria D			1						1	
	Categoria D - P.O.										
	Dirigenti				2				1		
	Segretario Generale										
Lavoro flessibile	Co. Co. Co.										
Totale personale	8	1	0	2	3	1	0	0	2	1	0
%su personale complessivo	345	3%	12%	12%	15%	6%	6%	12%	15%	16%	4%

Guardando alla **distribuzione per genere** dei dipendenti comunali, possiamo dire che si tratta di un universo composto, in maniera quasi equivalente, da donne e da uomini, con una leggera prevalenza delle prime sui secondi.

Relativamente all'**età anagrafica**, l'invecchiamento degli occupati pubblici che si è manifestato negli anni passati rappresenta un fenomeno che può portare conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato della PA.

È comunque importante segnalare che le assunzioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio hanno interessato principalmente personale giovane, andando ad aumentare la consistenza delle unità con meno di trent'anni.

L'età media dei dipendenti comunali è infatti passata da 50,27 anni rilevata a fine 2018 a 46,30 anni; l'età media per le femmine è passata da 50,02 a 45,57 anni, per i maschi da 49,98 a 47,36 anni.

Anche il **titolo di studio** è un ottimo indicatore del livello qualitativo di qualsiasi organizzazione, ivi compreso il comparto pubblico.

La tabella che segue analizza il personale comunale dipendente proprio sotto questa lente, evidenziando che, alla data del 31 dicembre 2024 il 54 % di tale personale ha acquisito la laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento con o senza successivo dottorato di ricerca e/o master di I, II livello e il 47 % il diploma di scuola superiore:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENZIALE						
TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	20	13%	11	6%	31	9%
Diploma di scuola superiore	76	50%	78	44%	154	47%
Laurea	16	11%	18	10%	34	10%
Laurea magistrale	35	23%	64	36%	99	30%
Master di I livello	1	1%	4	2%	5	2%
Master di II livello	2	1%	1	1%	3	1%
Dottorato di ricerca	1	1%	2	1%	3	1%
Totale personale	151	100%	178	100%	329	100%
% sul personale complessivo	45,9		54,1		100,0	

Da un confronto con i dati in valore assoluto registrati lo scorso anno, si sottolinea che il numero totale dei laureati continua ad aumentare, evidenziando quindi l'alta scolarità del personale neoassunto.

Inoltre, consente al proprio personale un'ampia flessibilità in entrata e in uscita dal lavoro, flessibilità che permette una migliore distribuzione del proprio tempo di vita in relazione alle necessità personali/familiari di ciascun dipendente.

Breve analisi del P.A.P. triennio 2024-2026

Il precedente piano, relativo al triennio 2024-2026, prevedeva alcune azioni positive nell'ambito dei seguenti temi:

- la conoscenza e, in modo particolare, la **formazione** del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
- il **benessere lavorativo** e la tutela dell'ambiente di lavoro;
- la ricerca di nuove forme di **conciliazione vita – lavoro**.

Per quanto riguarda la **formazione**, il Comune ha avviato, fin dal 2016, un piano di formazione volto – da una parte – ad approfondire tematiche di interesse generale il cui quadro normativo e regolamentare è in continua revisione — a titolo di esempio: nuovo codice degli appalti pubblici, anticorruzione e trasparenza, accesso agli atti e accesso civico; dall'altra, a fornire utili elementi per meglio assolvere ai propri compiti quotidiani: sicurezza informatica, approccio alle nuove realtà sociali, codice di comportamento.

In particolare, il "Piano della formazione del personale" del Comune di Cuneo per l'anno 2024 persegue i seguenti obiettivi:

- obiettivo generale: accrescere e sviluppare continuamente il bagaglio formativo e professionale delle risorse umane che costituiscono l'ente, valorizzando le differenti professionalità e competenze

presenti; intervenire al fine di modificare gli elementi culturali legati alla formazione, la quale troppo spesso viene intesa quale mero obbligo organizzativo; coinvolgere tutti gli attori interessati dai processi formativi, per poterne cogliere le effettive necessità;

2. obiettivi specifici: soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
- nuove assunzioni
- nuove assegnazioni settoriali di personale
- obblighi di legge
- necessità di aggiornamento professionale
- obiettivi di Peg assegnati ai dirigenti, che implicano conoscenze e competenze nuove;
- riforma del ruolo della dirigenza.

A seguito dell'aumento del lavoro agile, spinto anche dalle contingenze legate alla pandemia da Covid-19, nel corso dell'ultimo triennio – con particolare riferimento 2022 – è cresciuta in modo esponenziale la formazione a distanza e in modalità asincrona tramite video lezioni.

L'attuale complessità tecnico-gestionale dei procedimenti amministrativi, dettata anche da una massiccia produzione legislativa, richiede infatti un costante e puntuale aggiornamento formativo e informativo, che possa supportare in modo sostanziale i lavoratori nell'istruttoria dei differenti procedimenti, tanto in ambito più giuridico-amministrativo quanto nell'area tecnica.

Per tale motivo è stato ritenuto opportuno, nel corso del 2024, proseguire con la fruizione per l'amministrazione di un portale di supporto al personale dipendente con servizi di informazione, formazione e risoluzione di casi pratici, con l'obiettivo di accrescere le competenze professionali utili a gestire servizi pubblici più innovativi e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

In particolare, anche per il 2024 l'ente ha voluto proseguire con un'offerta formativa in favore dei dipendenti, che permettesse la consultazione di articoli e riviste specializzate che, rispetto alle diverse aree tematiche tipiche di una pubblica amministrazione — dall'area del Bilancio, Finanze e Tributi, al Personale e Previdenza, Appalti e Contratti, oltre che a quella riconducibile ai Servizi alla Persona, Istruzione Cultura e antidiscriminazione, nonché all'area Tecnico, Edilizia e Patrimonio — approfondisse le diverse tematiche dando risposte a esigenze specifiche, anche attraverso la consultazione di banche dati con risoluzione di casi pratici e circolari operative mensilmente aggiornate.

Grazie a tali strumenti il personale, anche in lavoro a distanza, ha potuto usufruire di momenti formativi, sia di tipo obbligatorio, sia specifico per la propria attività, proseguendo il percorso dei crediti formativi previsto dal Piano formativo.

Per quanto attiene il tema del **benessere lavorativo** e della **conciliazione vita-lavoro**, il comune di Cuneo, da sempre molto attento alle necessità e ai bisogni del proprio personale, ha già da tempo introdotto gli istituti del telelavoro e del part-time “temporaneo”, legato a particolari momenti della vita dei/lle dipendenti, che si aggiunge al part-time già previsto contrattualmente.

In particolare, in merito al cosiddetto “lavoro agile”, con deliberazione della Giunta comunale n. 316 del 2 novembre 2023, è stata approvata la nuova parte XI «Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza» del vigente «Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi» che ha sostituito integralmente la precedente Disciplina del telelavoro e le “Linee guida per la disciplina del lavoro in modalità agile [smart working] da parte dei dipendenti del Comune di Cuneo” approvate con deliberazione della Giunta comunale n. 307 del 30 dicembre 2020.

Il nuovo Regolamento è entrato in vigore a partire dal 1° gennaio 2024; nel corso dell'anno sono stati attivati e/o rinnovati 86 “accordi individuali di lavoro da remoto”.

Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2025-2027

Il presente Piano di azioni positive [P.A.P.] reca gli aggiornamenti per il triennio 2025-2027, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato ed inserito nella sezione dedicata del PIAO.

In linea quindi con il P.A.P. precedente, anche per il prossimo triennio l'ente vuole introdurre azioni positive che si svilupperanno secondo i seguenti obiettivi generali:

- a) la conoscenza e, in modo particolare, la formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
- b) il benessere lavorativo, la valorizzazione delle competenze del personale e la tutela dell'ambiente di lavoro;

- c) la ricerca, la sperimentazione o la piena realizzazione di nuove forme di conciliazione vita – lavoro;
- d) parità di genere, contrasto alla violenza di genere e a qualsiasi forma di discriminazione

Relativamente al punto a), per il Comune di Cuneo la formazione costituisce impegno costante nell’ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo.

La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell’ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

La crescita del personale si accompagna obbligatoriamente a un percorso di piena valorizzazione dello stesso, assegnando le singole unità lavorative a funzioni e ruoli il più possibile aderenti alle competenze, al percorso formativo e alle esperienze professionali maturate da ciascuna di essa. L’obiettivo richiede quindi una specifica azione di potenziamento e sviluppo delle informazioni necessarie alla piena realizzazione e utilizzo di una “banca delle competenze”.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che l’ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell’ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

In quest’ottica e in linea con quanto sollecitato in diversi contesti dalle rappresentanze sindacali, sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche e adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L’obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni e una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all’organizzazione.

L’obiettivo c) ribadisce e consolida l’azione svolta dall’Amministrazione comunale in questi anni di forte impulso alle misure di flessibilità del rapporto di lavoro con l’obiettivo di favorire la valorizzazione del personale e, nello stesso tempo, di promuovere l’adozione di modelli organizzativi più coerenti con i bisogni delle lavoratrici/dei lavoratori, sempre tenendo presente le esigenze di erogazione dei servizi alla cittadinanza.

Interventi e azioni per il raggiungimento degli obiettivi del P.A.P. 2025-2027

Gli obiettivi generali illustrati al punto 3 vengono declinati secondo i seguenti interventi e azioni, distribuiti con riferimento a ciascun anno del triennio considerato:

a. Obiettivo “Formazione come motore di crescita professionale”

Descrizione dell’intervento	Organizzazione, gestione o acquisizione di corsi di formazione finalizzati ad accrescere le competenze professionali specifiche del personale. La coerenza e l’organicità dei momenti formativi vengono sviluppate nel “Piano formativo” che l’Amministrazione comunale approva annualmente. Per consentire la fruizione delle proposte formative anche al personale impegnato in attività lavorativa “a distanza”, si approfondiranno gli strumenti e le proposte tecnologiche più idonee (webinar, video lezioni) offerte dal mercato, elaborando e realizzando preliminarmente una puntuale e dettagliata attività di informazione circa l’uso corretto di tali strumenti
Obiettivo	Fornire al personale in servizio, con particolare attenzione al personale neo-dipendente, occasioni di approfondimento delle materie che trasversalmente interessano gli uffici e sulle procedure interne
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente
Destinatari	Tutto il personale, con particolare attenzione per il personale neoassunto
Anno di riferimento	2025.2026.2027

b. Obiettivo “Benessere lavorativo, valorizzazione delle competenze e tutela dell’ambiente di lavoro”

Descrizione dell’intervento	Iniziative e attività di benessere fisico, mentale, emotivo e sociale. Anche nell’ambito della Convenzione di Collaborazione già attiva tra il Comune di Cuneo, in qualità di Ente gestore del Parco fluviale Gesso e Stura, e l’Azienda Ospedaliera Santa Croce e Carle di Cuneo che ha come oggetto “l’accordo di collaborazione tra gli Enti per l’organizzazione di
-----------------------------	---

	<p>attività informative e divulgative per la cittadinanza e per lo sviluppo di progetti e/o interventi strutturali con valenza socio-sanitaria sul territorio del Parco” si intende progettare percorsi condivisi di formazione specifica volti al raggiungimento del benessere del personale.</p> <p>Nel 2024 è già stato avviato un primo ciclo di incontri, che ha visto la partecipazione di alcuni membri del personale del ns Ente, di attività fisica “adattata” (AFA) quale strumento pratico per l’acquisizione di buone prassi atte a prevenire disturbi posturali e patologie, correlate ad attività lavorative di natura principalmente fisico – manuale.</p> <p>L’obiettivo è di proseguire su questa strada, con corsi che prevedano un crescente coinvolgimento del personale, al fine di favorire il benessere fisico e psicologico.</p>
Obiettivi	<p>Riconoscendo la stretta correlazione esistente tra benessere personale e successo aziendale, il concetto di “benessere lavorativo” richiede di adottare una visione globale del dipendente che è, prima di tutto, una persona, nella sua totalità, all’interno del luogo di lavoro.</p> <p>Adottando un approccio olistico, si riconosce che ogni individuo è un’entità complessa, composta non solo da competenze professionali, ma anche da esigenze fisiche, mentali, emotive e sociali che devono essere coltivate nel contesto lavorativo. Le quattro sfere di benessere – fisico, mentale, emotivo e sociale – sono interconnesse e si influenzano reciprocamente.</p> <p>Per raggiungere un benessere completo, è fondamentale investire in percorsi formativi specifici.</p>
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente
Destinatari	Tutto il personale dipendente
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Descrizione dell’intervento	<p><i>“percorso di formazione specifica per il personale del Comune di Cuneo in materia di prevenzione e cura del benessere psicologico”</i></p> <p>In collaborazione con l’ASL CN 1 - Funzione Psicologia dell’Emergenza Urgenza, si intende attivare un percorso di formazione specifica, mirato a tutto il personale, con particolare attenzione ai servizi in cui il personale risulta essere maggiormente esposto a rischi (addetti alla Polizia Locale, operatori cimiteriali, personale a contatto con i cittadini), quale opportunità di supporto e formazione per affrontare situazioni complesse che possono sorgere nell’ambito delle rispettive mansioni.</p>
Obiettivi	<p>Fornire al personale in servizio “strumenti” per poter meglio affrontare situazioni complesse, non solo in contesti emergenziali, come parte di una più ampia politica di prevenzione e cura del benessere psicologico.</p>
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente
Destinatari	Tutto il personale, con un primo intervento nell’anno 2025 rivolto agli addetti Polizia Locale
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Descrizione dell’intervento	<p>L’impiego ottimale delle risorse umane all’interno dell’organizzazione comunale non può prescindere da una piena conoscenza delle competenze maturate nel corso della carriera professionale da ciascun dipendente, dalle attitudini manifestate da ciascuno di essi e dalle loro aspettative.</p> <p>In considerazione di quanto sopra, l’intervento programmato consiste - dopo la raccolta e aggiornamento dei curriculum vitae di tutto il personale dipendente - nell’individuazione degli elementi di interesse e nell’inserimento degli stessi nella nuova banca dati denominata “Banca</p>
-----------------------------	---

	delle competenze” e nell’analisi degli elementi inseriti nella banca dati, dal confronto delle competenze e propensioni personali emergenti dai curriculum vitae, con il ruolo svolto all’interno dell’organizzazione comunale e dalla definizione delle prime linee di strategia organizzativa che permetta la valorizzazione piena di tali competenze.
Obiettivi	Individuare, classificare, raccogliere in una specifica banca dati, da tenere costantemente aggiornata, e valorizzare e archiviare in una banca dati dedicata delle competenze acquisite, specifiche e trasversali, delle aspettative, manifeste o meno, e delle attitudini dei dipendenti
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente
Destinatari	Tutto il personale dipendente
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Descrizione dell’intervento	Incontri formativi e di implementazione di strumenti a supporto delle figure che, per ruolo e posizione, sono chiamate a gestire gruppi e singoli in situazioni di stress e disagio socio-psico-sanitario
Obiettivo	Fornire alle figure sopra indicati efficaci strumenti di gestione delle possibili situazioni di stress e malessere — siano esse di natura lavorativa o legate al contesto psico-socio sanitario — riportate da dipendenti
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente
Destinatari	Dirigenti, posizioni organizzative e capi ufficio
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Descrizione dell’intervento	Approfondimenti e visite guidate, informativi, interattivi e volti a diffondere la conoscenza le istituzioni culturali cittadine, e del patrimonio in beni e architetture che gli stessi espongono e conservano. Gli incontri saranno espressamente indirizzati a personale dipendente e, partendo dalla concezione delle istituzioni culturali come luoghi di condivisione di esperienze positive e gratificanti, in cui la trasmissione dei contenuti si completa con esperienze creative, socializzanti e di benessere contagioso.
Obiettivo	#laculturacura non è solo un hashtag cliccato sui social network. La scienza medica ha provato statisticamente che la frequentazione dei luoghi della cultura, il contatto con la bellezza declinata come arte, musica, performance genera benessere psicofisico e aiuta le persone a superare le conseguenze di traumi, esperienze negative in genere, ma soprattutto collegate a fattori come ansia, solitudine e stress. L’obiettivo si propone di coinvolgere il personale dipendente in percorsi guidati alla ri-scoperta delle istituzioni culturali cittadine, per favorire la condivisione del senso di appartenenza alla città e al suo patrimonio storico-artistico, offrendo occasioni di socialità produttiva e gratificante.
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente
Destinatari	Tutto il personale
Anno di riferimento	2025.2026.2027

c. Obiettivo “Forme di conciliazione vita – lavoro”

L’ente prosegue con gli istituti già attivati quali il “lavoro da remoto”, la flessibilità in entrata / uscita, lavoro a tempo part-time con durata temporanea legato alle esigenze personali/ famigliari dei dipendenti.

d. Obiettivo “parità di genere, contrasto alla violenza di genere e a qualsiasi forma di discriminazione”

Descrizione dell’intervento	Organizzazione, gestione o acquisizione di corsi di formazione sui temi di parità di genere e antidiscriminazione
-----------------------------	---

Obiettivo	<p>Promuovere una cultura di parità e antidiscriminatoria che miri a tenere alto il livello di attenzione nell'agire quotidiano (atteggiamenti, linguaggi, azioni e reazioni) e diffonda una uniforme conoscenza del fenomeno e delle procedure da seguire, oltre che gli elementi necessari nei rapporti con l'utenza e tra colleghi.</p> <p>L'intervento si pone un obiettivo non solamente "di prevenzione", per impedire la nascita e il formarsi di comportamenti discriminatori, ma soprattutto di "costruzione" di pratiche positive per far sì che si generi tra i dipendenti una naturale "tutela" contro le discriminazioni indicate dall'articolo 21 della "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea" (sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale) e il principio di parità di trattamento diventi patrimonio educativo e culturale di ogni singolo individuo. Contestualmente verrà inviata copia della "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea" a ciascun dipendente.</p>
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente
Destinatari	Membri del CUG – Dirigenti – Dipendenti interessati
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Descrizione dell'intervento	Lezione di difesa personale
Obiettivo	<p>Promuovere lezioni di difesa personale tenute da istruttori specializzati del Nucleo Pronto Intervento e Servizi mirati della Polizia Locale. L'obiettivo è far conoscere e prevenire situazioni di pericolo infondendo maggiore sicurezza con alcune semplici tecniche sia fisiche che psicologiche e insegnando a gestire eventuali aggressioni.</p>
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente
Destinatari	Tutto il personale dipendente
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Descrizione dell'intervento	Campagne di sensibilizzazione su tematiche di parità, contro la violenza di genere e ogni forma di discriminazione
Obiettivo	<p>Promuovere una cultura di parità e contro la violenza di genere veicolando le iniziative delle rassegne "8 marzo è tutto l'anno", del Nodo contro le discriminazioni e l'esistenza e l'operatività dei servizi ad essi collegati.</p>
Tipologia di azione	Rivolta all'interno e all'esterno dell'ente
Destinatari	Rivolte al personale e alla cittadinanza
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Descrizione dell'intervento	<p>"La cultura del rispetto" – programma formativo sulla piattaforma Syllabus. Tale programma mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale.</p>
Obiettivo	<p>La formazione, quale leva strategica per lo sviluppo della consapevolezza e delle conoscenze nei diversi ruoli, può favorire un cambiamento culturale e una crescita soggettiva da cui può discendere un cambiamento nei comportamenti.</p>

Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente
Destinatari	Tutto il personale dipendente
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Cuneo si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando a eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2025-2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale, che consentirà al C.U.G. di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate e di suggerire correttivi e cambi di strategia.

L'ente approverà il Piano del triennio successivo tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio annuale e della valutazione effettuata dal C.U.G.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del C.U.G., delle rappresentanze sindacali e del personale.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano di azioni positive.

3.4 - Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2025-2027 – Annualità 2025

Una corretta programmazione del fabbisogno di personale dell'ente non può prescindere da un'analisi della consistenza e dell'articolazione della dotazione organica di personale.

Alla data del 31 dicembre 2024, la consistenza del personale, suddivisa per area e per inquadramento professionale, è sintetizzata nella tabella che segue:

Consistenza del personale al 31.12.2024				
Area di classificazione	Profilo professionale	In servizio	di cui part-time	Note
Segretario generale	Segretario generale	1	0	In convenzione al 60% con Provincia di Cuneo
Dirigenti	Dirigente	8	0	di cui 3 unità assunte ex art. 110, comma 1 D.Lgs 267/2000
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario comunicazione e stampa	1	0	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario contabile	1	0	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario informatico	1	0	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Polizia locale	1	0	In aspettativa in quanto assunto come Dirigente ex art. 110, comma 1 D.Lgs 267/2000
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario socio-culturale	1	0	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico	1	0	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	23	5	di cui 1 unità assunta, part-time, ex art. 90, D.Lgs 267/2000 e un'unità assunta, part-time a tempo determinato
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo contabile	7	1	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo culturale	1	0	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo informatico	1	0	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo Polizia locale	2	0	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo socio-educativo	2	0	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	12	0	di cui un'unità in aspettativa in quanto assunto come Dirigente ex art. 110, comma 1 D.Lgs 267/2000
Area degli Istruttori	Agente Polizia locale	48	1	
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	90	15	di cui 1 unità assunta ex art. 90, D.Lgs 267/2000
Area degli Istruttori	Istruttore contabile	27	4	
Area degli Istruttori	Istruttore bibliotecario	5	0	
Area degli Istruttori	Istruttore educativo socio-culturale	6	2	
Area degli Istruttori	Istruttore informatico	3	0	
Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	47	11	
Area degli Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	6	1	
Area degli Operatori esperti	Collaboratore tecnico	3	0	
Area degli Operatori esperti	Esecutore amministrativo	18	7	
Area degli Operatori esperti	Esecutore tecnico	26	5	
Area degli Operatori	Operatore	5	0	di cui 4 unità assunte a tempo determinato
Totale dipendenti a tempo indeterminato: 337, di cui due unità in aspettativa in quanto assunti ex art. 110, comma 1, D.Lgs 267/2000				
Totale dipendenti a tempo determinato: 10 unità, comprese le due unità di cui sopra				

Programmazione delle cessazioni dal servizio

Nel corso del 2025, sulla base della disciplina vigente, si prevede la cessazione per collocamento a riposo, di 4 unità di personale; nello specifico un'unità appartenente all'area dei Funzionari ed E.Q., con profilo tecnico, due unità appartenenti all'area degli Istruttori, con profilo amministrativo, un'unità appartenente all'area degli Operatori esperti, con profilo tecnico. L'ente ne ritiene opportuna la sostituzione.

Saranno valutate le cessazioni attualmente non prevedibili, con valutazione del profilo professionale.

Contesto normativo relativo alla gestione delle risorse di personale

Per una disamina del contesto normativo relativo alla gestione del personale e, in particolare, per quanto attiene ai vincoli di contenimento della spesa, ai limiti e alle modalità assunzionali, si rimanda alla sezione operativa del DUP triennio 2025-2027 e alla nota di aggiornamento al DUP in cui è stata sviluppata la programmazione del fabbisogno di personale, in coerenza con il contesto programmatico complessivo e con la capacità finanziaria dell'ente.

Programma dei fabbisogni di personale

Linee per la programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025

Piano assunzionale 2025

Assunzioni a tempo indeterminato

In considerazione della costante evoluzione normativa in materia di personale, oltre che non risultando possibile a oggi prevedere con certezza i possibili collocamenti a riposo del personale, modificabili in funzione

di numerose variabili non supponibili, si ritiene di provvedere al reclutamento delle risorse umane di seguito precisate e di prevedere verosimilmente la sostituzione del personale che cesserà nel corso dell'anno, previa valutazione della corrispondenza dei profili professionali con gli obiettivi e i programmi formulati dall'amministrazione:

	Profilo professionale Categoria Tempo pieno o parziale	Settore servizio o di destinazione	Costo annuo trattamento tabellare CCNL 16.11.2022 e CCNL Dirigenti 16.07.2024¹	Modalità di assunzione	Note
1	Dirigente Tempo pieno	Settore LLPP	€ 66.188,00	Procedura concorsuale o Procedura di valutazione comparativa ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 s.m.i.	
1	Area dei funzionari ed E.Q. Profilo Amm.vo/culturale Tempo pieno	Settore Patrimonio - Ufficio Europa	€ 36.300,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato con rivalutazione del profilo
1	Area degli istruttori Profilo amm.vo Tempo pieno	Settore Amministrativo	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area degli istruttori Profilo amm.vo Tempo pieno	Settore Servizi alla persona	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area degli Istruttori Profilo Tecnico Tempo pieno	Settore LLPP	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato con rivalutazione del profilo
1	Area degli istruttori Profilo amm.vo/tecnico Tempo pieno	Settore Servizi alla persona - Tempo libero e promozione territorio	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area degli Istruttori Profilo amm.vo	Settore Elaborazione dati – servizi demografici	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area degli istruttori Profilo tecnico	Settore LLPP	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area degli istruttori Profilo tecnico	Settore LLPP	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area dei funzionari ed E.Q. Profilo Amm.vo/tecnico	Settore LLPP	€ 36.300,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato

¹ Importo comprensivo di oneri riflessi

1	Area dei funzionari ed E.Q. Profilo Amm.vo	Settore Gestione del personale	€ 36.300,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area degli istruttori Profilo tecnico informatico	Settore Elaborazione dati	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area degli istruttori Profilo amm.vo	Settore LLPP	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area dei funzionari ed E.Q. Profilo Amm.vo Tempo pieno	Settore Amministrativo	€ 36.300,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area degli Operatori esperti Part time	Settore LLPP	€ 0,00	Riconoscimento in costanza Legge 68/99	Assunzione obbligatoria
1	Area istruttori Profilo amm.vo Part time 22 ore da luglio	Settore da stabilire	€ 9.000,00	Procedura concorsuale Legge 68/99	Assunzione obbligatoria
1	Area degli istruttori Profilo amministrativo	Settore Patrimonio	€ 33.500,00	Procedura concorsuale	Sostituzione personale cessato
1	Area dei funzionari ed E.Q. Profilo Tecnico	Settore Lavori pubblici	€ 2.674,43	Progressione fra le aree ex articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001	
1	Area dei funzionari ed E.Q. Profilo Tecnico	Settore Lavori pubblici	€ 2.674,43	Progressione fra le aree ex articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001	

Assunzioni "flessibili"

Si prevede la proroga dei contratti a tempo determinato attualmente in essere:

Numero unità	Profilo professionale Categoria Tempo pieno o parziale	Settore o servizio autonomo di destinazione	Modalità di assunzione
4	Area degli Operatori	Settore Patrimonio – U.O. Cimiteri	Proroga contratti già in essere
1	Area degli Istruttori	Settore Servizi alla persona - Gabinetto del Sindaco	Proroga contratto già in essere – art. 90
1	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Settore Servizi alla persona - Gabinetto del Sindaco	Proroga contratto già in essere – art. 90
1	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Settore Servizi alla persona – Progetto Cambiando de lente	Proroga contratto già in essere
1	Area degli Istruttori	Settore Servizi alla persona – Progetto SPRAR	Procedura concorsuale

Verranno inoltre attivate le procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili, su richiesta del dirigente del settore interessato, mediante provvedimento del dirigente del settore Gestione del personale, verificata la disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

Come per gli anni scorsi e in relazione alle esigenze funzionali rilevate dai dirigenti dei settori, potranno essere affidati incarichi di collaborazione, di studio, di ricerca e di consulenza a soggetti esterni, nel limite di quanto previsto dalla normativa nel tempo vigente.

Parimenti potranno essere attivati “Cantieri di lavoro” — previsti dall'articolo 32 della legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 s.m.i. «Norme in materia di promozione dell'occupazione, di qualità, sicurezza e regolarità del lavoro» — consistenti nell'inserimento temporaneo e straordinario di cittadini disoccupati di lungo periodo o di persone soggette a misure restrittive della libertà personale, per attività di tipo operativo presso i diversi servizi dell'ente.

L'attivazione dei contratti di cui sopra sarà condizionata al rispetto delle limitazioni previste dall'articolo 9 — comma 28 — del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Trasformazione di contratto di lavoro

L'articolo 6 — comma 4 — del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79 «Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica», convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, riconosce al dipendente che trasforma il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. Il Comune può procedere alla modifica del rapporto in questione, a condizione che venga rispettato il parametro di spesa previsto dall'articolo 1 — comma 557 — della legge 27 dicembre 2006, n. 296 s.m.i.

Saranno quindi trasformati i rapporti di lavoro, in relazione alle richieste pervenute da parte dei dipendenti interessati e delle esigenze organizzative e funzionali dei settori. Alla data attuale si evidenziano le seguenti trasformazioni:

Numero unità	Profilo professionale Categoria Tempo pieno o parziale	Settore o servizio autonomo di destinazione	Modifica rapporto di lavoro
1	Area degli Istruttori – profilo Tecnico	Settore Urbanistica, attività produttive, politiche ambientali e mobilità	Da part-time 80% a tempo pieno
1	Area degli Istruttori – profilo Tecnico	Settore LLPP	Da part-time 70% a part time 80%

Verranno altresì fin d'ora autorizzate le richieste di trasformazione del contratto di lavoro, presentate dai dipendenti, qualora la modifica richiesta sia in riduzione dell'orario di lavoro o sia di natura temporanea.

Si prende atto che l'ente sta provvedendo alla modifica del profilo professionale di tre unità di personale, per esigenze di servizio, oltretutto per necessità di ordine sanitario e disciplinare, dal profilo professionale di Agente P.M. al profilo professionale di Istruttore amministrativo, con contestuale variazione, per un'unità, del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time all'80% e successivamente al 50%.

Inserimento lavorativo disabili [legge 12 marzo 1999, n. 68 s.m.i.]

La legge 12 marzo 1999, n. 68, puntando all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone disabili, si presenta come un insieme di norme finalizzate a garantire il diritto al lavoro attraverso specifici servizi di sostegno e di collocamento mirato.

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili in misura diversa in rapporto al numero totale dei dipendenti; la quota per il nostro ente è pari al 7 per cento dei lavoratori occupati, in quanto il numero dei dipendenti in totale supera le 50 unità.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo, i datori di lavoro possono assumere i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni, o anche attraverso procedure concorsuali riservate.

La denuncia annuale predisposta dall'ente ha evidenziato una scopertura. Si è quindi provveduto alla stipula di una Convenzione, ex articolo 11 della citata legge n. 68/99, con l'Agenda Piemonte lavoro tramite il Centro per l'impiego di Cuneo.

Piano assunzionale 2026

In considerazione della costante evoluzione normativa in materia di personale, oltre che non risultando possibile a oggi prevedere con certezza i possibili collocamenti a riposo del personale, modificabili in funzione di numerose variabili non supponibili, si ritiene di prevedere verosimilmente la sostituzione del personale che cesserà nel corso dell'anno, previa valutazione della corrispondenza dei profili professionali con gli obiettivi e i programmi formulati dall'amministrazione.

Verranno inoltre attivate le procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili, su richiesta del dirigente del settore interessato, mediante provvedimento del dirigente del servizio Personale, verificata la disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

Come per gli anni scorsi e in relazione alle esigenze funzionali rilevate dai dirigenti dei settori, potranno essere affidati incarichi di collaborazione, di studio, di ricerca e di consulenza a soggetti esterni, nel limite di quanto previsto dalla normativa nel tempo vigente.

Parimenti potranno essere attivati "Cantieri di lavoro" — previsti dall'articolo 32 della legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 s.m.i. «Norme in materia di promozione dell'occupazione, di qualità, sicurezza e regolarità del lavoro» — consistenti nell'inserimento temporaneo e straordinario di cittadini disoccupati di lungo periodo o di persone soggette a misure restrittive della libertà personale, per attività di tipo operativo presso i diversi servizi dell'ente.

L'attivazione dei contratti di cui sopra sarà condizionata al rispetto delle limitazioni previste dall'articolo 9 — comma 28 — del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Piano assunzionale 2027

In considerazione della costante evoluzione normativa in materia di personale, oltre che non risultando possibile a oggi prevedere con certezza i possibili collocamenti a riposo del personale, modificabili in funzione di numerose variabili non supponibili, si ritiene di prevedere verosimilmente la sostituzione del personale che cesserà nel corso dell'anno, previa valutazione della corrispondenza dei profili professionali con gli obiettivi e i programmi formulati dall'amministrazione.

Verranno inoltre attivate le procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili, su richiesta del dirigente del settore interessato, mediante provvedimento del dirigente del servizio Personale, verificata la disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

Come per gli anni scorsi e in relazione alle esigenze funzionali rilevate dai dirigenti dei settori, potranno essere affidati incarichi di collaborazione, di studio, di ricerca e di consulenza a soggetti esterni, nel limite di quanto previsto dalla normativa nel tempo vigente.

Parimenti potranno essere attivati "Cantieri di lavoro" — previsti dall'articolo 32 della legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 s.m.i. «Norme in materia di promozione dell'occupazione, di qualità, sicurezza e regolarità del lavoro» — consistenti nell'inserimento temporaneo e straordinario di cittadini disoccupati di lungo periodo o di persone soggette a misure restrittive della libertà personale, per attività di tipo operativo presso i diversi servizi dell'ente.

L'attivazione dei contratti di cui sopra sarà condizionata al rispetto delle limitazioni previste dall'articolo 9 — comma 28 — del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

3.5 - Piano di formazione e aggiornamento del personale per il triennio 2025-2027 – Annualità 2025

Nel quadro dei recenti processi di riforma, di riorganizzazione e di innovazione della pubblica amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, il tema della formazione delle risorse umane si impone come uno dei principali strumenti di innovazione e di mutamento.

La formazione del capitale umano è infatti uno degli obiettivi del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che intende costruire una nuova pubblica amministrazione fondata *“sull’ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”*.

Il PNRR 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, insieme al recruiting, 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. 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.

In quest’ottica, il 16 gennaio 2025, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato la Direttiva avente per oggetto la *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*. Con tale documento, che segue alla precedente Direttiva *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* del 2023, si intende rafforzare la consapevolezza del *“valore della formazione e la formazione che produce valore”* quale catalizzatore della produttività e dell’efficienze organizzativa, guidare le amministrazioni verso l’individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici, ed individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione.

La Direttiva identifica cinque principali aree di competenza, a carattere di interdipendenza tra di esse, quali strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche:

- Competenze di leadership e soft skill
- Competenze per l’attuazione di transizioni amministrativa, digitale e ecologica
- Competenze relative ai valori e principi che contraddistinguono il sistema culturale

Lo sviluppo di suddette competenze deve diventare un obiettivo comune e, al fine del raggiungimento delle stesse, la formazione assume caratteristica di obbligatorietà, non perché *“prescritta”* da specifiche disposizioni normative, bensì perché *“necessaria”*.

La formazione, in termini di personale pubblico, costituisce dunque una *“responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni”* nonché responsabilità dirigenziale.

Al fine del conseguimento di milestone e target posti a riguardo dal PNRR, e alla realizzazione degli ambiziosi obiettivi posti dalle succitate Direttive, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha avviato, già dal 2023, la piattaforma *“Syllabus”* su cui vengono messe a disposizione percorsi formativi customizzati sulle esigenze dei dipendenti delle amministrazioni, volti primariamente a rafforzare le competenze di base, e approfondimenti e aggiornamenti rispetto a tematiche più specifiche o di natura specialistica, fruibili in apprendimento autonomo.

Gli ambiti tematici sono quelli relativi alla transizione digitale, ecologica e amministrativa e allo sviluppo delle così dette *“soft skills”*.

Con specifico riferimento allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, la Direttiva del 2023 ha fissato uno specifico obiettivo formativo per le pubbliche amministrazioni le quali devono pianificare la formazione dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il completamento delle attività di assesment e conseguimento dell’obiettivo formativo da parte di almeno il 25% del personale entro il 31 dicembre 2024 e di un ulteriore 20% entro il 31 dicembre 2025.

A tal proposito, per l’anno 2024, il nostro Ente ha ampiamente raggiunto la quota prevista.

Per il Comune di Cuneo la formazione costituisce, oramai da diversi anni, un impegno costante nell’ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell’ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

L’organizzazione e il monitoraggio delle attività formative è demandato all’ufficio Formazione e sicurezza sul lavoro che si occupa di:

- a) aggiornare la banca dati dei corsi seguiti da ciascun dipendente, siano essi organizzati dall’ente stesso o da altri istituti pubblici;

- b) assicurare la partecipazione di tutti i dipendenti ai corsi obbligatori [codice di comportamento ed etica pubblica, anticorruzione e trasparenza, privacy];
- c) valutare, dare seguito e monitorare le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale o monografica [corsi di approfondimento di materie, tematiche e nuove normative attinenti esclusivamente all'ufficio svolto];
- d) monitorare gli interventi formativi programmati dal punto di vista della partecipazione, del gradimento dei partecipanti, dell'impatto sull'attività lavorativa;
- e) intervenire, eventualmente apportando modifiche o integrazioni al "Piano Formativo", in relazione a necessità contingenti dettate dalla normativa, dall'introduzione di nuove tecnologie, da nuove assunzioni o da nuove assegnazioni settoriali di personale, determinanti nuovi fabbisogni;
- f) collaborare con gli uffici competenti per presentare progettualità particolari su cui ottenere finanziamenti ministeriali o comunitari;
- g) comunicare ai datori di lavoro, il monte crediti annuo raggiunto da ciascun dipendente.

Obiettivi

L'articolo 9 del vigente «Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi» – Parte I – “Aspetto organizzativo”, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 352 del 20 dicembre 2011 recita: «*Il Comune incentiva lo sviluppo e la formazione professionale come condizione essenziale di efficacia della propria azione e come elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali dei propri dipendenti*».

L'obiettivo che l'amministrazione si prefigge, anche per il 2025, in linea con quanto definito dal PNRR e dalla Direttiva Zangrillo, è di accrescere e sviluppare continuamente il bagaglio formativo e professionale delle risorse umane che costituiscono l'ente, valorizzando le differenti professionalità e competenze presenti.

Si rivela inoltre di fondamentale importanza proseguire nel processo di modifica degli elementi culturali legati alla formazione, la quale troppo spesso viene ancora percepita quale mero obbligo; a tal fine, risulta imprescindibile – se si vuole trasmettere il concetto di formazione quale occasione di crescita e investimento su di sé e sull'organizzazione nel suo complesso – partire dal coinvolgimento di tutti gli attori interessati dai processi formativi, per poterne cogliere l'effettive necessità e recuperarne la giusta motivazione.

Obiettivo specifico diviene il soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- nuove assunzioni;
- nuove assegnazioni settoriali di personale;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionale;
- obiettivi di Peg assegnati ai dirigenti che implicano conoscenze e competenze nuove;
- riforma del ruolo della dirigenza.

Sistema dei crediti formativi

Nell'ottica della promozione dell'arricchimento personale e professionale, l'amministrazione si propone inoltre di riconoscere e valorizzare non solamente la partecipazione a momenti formativi sul luogo di lavoro, ma anche a corsi e seminari fruiti all'esterno dell'ente e fuori dall'orario di lavoro, a scelta del dipendente, che abbiano attinenza al profilo professionale e che contribuiscano ad un aumento delle competenze spendibili all'interno dell'ente.

A tal fine, viene quindi confermato anche per il triennio 2025-2027 il sistema basato sui *crediti formativi*, convalidando altresì la ripartizione, come segue, dei crediti minimi da ottenere per ciascuna categoria giuridica:

- per l'area degli “Operatori”: almeno 6 crediti nel triennio;
- per l'area degli “Operatori esperti”: almeno 15 crediti nel triennio;
- per l'area degli “Istruttori”: almeno 21 crediti nel triennio;
- per l'area dei “Funzionari ed Elevata qualificazione”: almeno 30 crediti nel triennio;
- per l'area dirigenziale: almeno 45 crediti nel triennio.

I crediti formativi sopra descritti indicheranno il raggiungimento degli obiettivi formativi minimi. Eventuali ulteriori crediti accumulati nel triennio potranno essere considerati quale elemento che contribuisce a definire la qualità della performance. È inoltre previsto un obbligo formativo annuo minimo pari al 10% del totale dei crediti triennali previsti per la categoria di appartenenza [a titolo di esempio, per la categoria D sarà previsto un obbligo formativo annuo minimo pari a 3 crediti dei 30 previsti per il triennio].

Ai fini del conseguimento del monte crediti di cui sopra, l'anno 2025 rappresenta la terza ed ultima annualità del triennio 2023-2025.

In chiusura del triennio “sistema crediti” 2023-2025, anche per l’anno 2025 vengono confermate le pesature del 2024 sull’accumulo di crediti:

- a) la partecipazione in presenza a corsi formativi “*in house*”, organizzati dall’ente per i propri dipendenti. La partecipazione a tali corsi permetterà l’acquisizione di 1 credito per ogni ora di corso seguita fino a un massimo di 4 crediti per corso seguito;
- b) la partecipazione in presenza a corsi formativi specifici, per argomento e ambito, tenuti da dipendenti dell’ente con formazione ed esperienza in materia, previa autorizzazione del datore di lavoro allo svolgimento dei medesimi. La partecipazione a tali corsi permetterà l’acquisizione di 1 credito per ogni ora di corso seguita fino a un massimo di 4 crediti per corso seguito;
- c) la partecipazione a corsi di formazione organizzati da enti esterni e rivolti al personale dipendente degli enti pubblici – a puro titolo di esempio: Valore PA – e fruiti in presenza durante l’orario di lavoro. La partecipazione a tali corsi permetterà l’acquisizione di 1 credito per la frequentazione di un corso formativo della durata di mezza giornata e di 2 crediti per la giornata intera fino ad un massimo di 10 crediti per ciascun corso frequentato;
- d) i corsi fruiti in presenza all’esterno dell’amministrazione in orario *extra time*, se attinenti al profilo professionale ricoperto. L’ufficio “Formazione e sicurezza sul lavoro”, in seguito alla presentazione da parte del dipendente interessato di un’attestazione di frequenza o di altro documento attestante la partecipazione ai corsi, provvederà a valutarne l’eventuale impatto sull’accrescimento delle competenze professionali e ad attribuire i relativi crediti formativi. La partecipazione a tali corsi permetterà l’acquisizione di 2 crediti per la frequentazione di un corso formativo della durata di mezza giornata e di 4 crediti per la giornata intera;
- e) i corsi offerti dai diversi Ordini professionali a cui il dipendente è iscritto e rispetto ai quali vi è attinenza con il proprio profilo professionale all’interno dell’ente. Per tali corsi il riconoscimento dei crediti equivarrà al 1 credito per ogni ora fino a un massimo di 4 crediti per singolo attestato prodotto;
- f) per quanto riguarda la categoria dirigenziale e l’Area dei Funzionari e dell’elevata qualificazione [o altro personale specificamente individuato], i crediti verranno riconosciuti anche per le ore effettuate come docente a corsi di formazione all’interno e all’esterno dell’amministrazione, attinenti al proprio profilo professionale. Per ogni docenza effettuata verranno riconosciuti 3 crediti.

È inoltre intendimento dell’Amministrazione proseguire e incentivare ulteriormente la formazione a distanza, tramite webinar e video lezioni. L’attuale complessità tecnico-gestionale dei procedimenti amministrativi, dettata anche da una massiccia produzione legislativa, richiede infatti un costante e puntuale aggiornamento formativo, che possa supportare in modo sostanziale i lavoratori nell’istruttoria dei differenti procedimenti, tanto in ambito più giuridico-amministrativo quanto nell’area tecnica.

Occorre, pertanto, continuare a dotare l’amministrazione di un portale di supporto al personale dipendente con servizi di formazione, con l’obiettivo di accrescere le competenze professionali utili a gestire servizi pubblici più innovativi e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Per tali ragioni, a novembre del 2023 l’amministrazione ha provveduto ad affidare il servizio di formazione con il metodo a distanza a una ditta specializzata del settore. Anche per l’anno 2025, i dipendenti – tramite credenziali individuali – avranno quindi accesso a oltre 50 webinar, alcuni di carattere generale e i restanti di natura specifica, in materia di Pubblica amministrazione sul portale.

Per la modalità di formazione a distanza è quindi previsto, per il 2025, il riconoscimento di 1 credito per ogni ora di webinar o video lezioni fruita fino a un massimo di 4 crediti per singolo attestato prodotto.

Per i corsi obbligatori a norma di legge, di seguito meglio dettagliati, verrà conteggiato 1 credito per ciascun corso seguito, sia esso fruito in modalità a distanza o con corsi in presenza, a prescindere dalla durata del corso:

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5)
- etica, trasparenza e integrità ((d.P.R. n. 62 del 2013);
- contratti pubblici (d.lgs. n. 36 del 2023);
- lavoro agile;
- pianificazione strategica.

I corsi fruiti sulla piattaforma Syllabus, necessari per l’attuazione dei processi di innovazione del PNRR, delle sue milestones e dei suoi target, verranno considerati alla stregua di corsi obbligatori, pertanto, verrà conteggiato 1 credito per ciascun “livello” di corso conseguito a fronte di fruizione di ore di corso e superamento del relativo test.

L'ufficio "Formazione e sicurezza sul lavoro" provvederà ad aggiornare la banca dati dei crediti formativi accumulati da ciascun dipendente sulla scorta di quanto dichiarato dai singoli dipendenti attraverso apposito modulo di auto dichiarazione della formazione fruita e invio degli attestati comprovanti quanto dichiarato. I corsi per i quali il dipendente utilizza i permessi studio [150 ore] non sono conteggiati nel sistema dei crediti formativi.

Per lunghe malattie/assenze e gravidanze, di durata superiore a sei mesi, è prevista una dispensa pari a un terzo dei crediti previsti per il triennio.

Non è prevista una riduzione del monte crediti per i dipendenti con contratto part-time.

Obiettivi di formazione per l'anno 2025

In considerazione di quanto precedentemente illustrato, si propongono quindi i seguenti obiettivi programmatici per l'anno 2025:

- a. utilizzo, laddove possibile, delle competenze interne all'ente per soddisfare la maggior parte delle necessità formative emerse in relazione ad argomenti, materie e attività specifiche di interesse trasversale;
- b. ricorso a docenti esterni, coinvolti nel limite del possibile in forma "gratuita" nell'iniziativa, per percorsi formativi di alta specializzazione ovvero necessari e improcrastinabili;
- c. ricerca di sinergie con organismi e istituzioni preposte all'insegnamento e alla formazione professionale [Università, AFP] per l'organizzazione e la realizzazione di percorsi formativi di carattere amministrativo o tecnico. Si riporta all'attenzione l'accreditamento del comune di Cuneo presso la Scuola Nazionale dell'amministrazione (SNA), per la fruizione di corsi a carattere amministrativo gratuiti o a tariffe agevolate rivolte a funzionari e dirigenti attraverso una proposta didattica articolata in differenti ambiti e aree tematiche <https://didattica.sna.gov.it/paf> ;
- d. incentivazione della fruizione di offerte formative proposte con modalità "a distanza", tramite webinar e video lezioni. Le stesse potranno essere fruita su richiesta del dipendente sia in time che extra time, dipendentemente dalle modalità di svolgimento e dalle esigenze di servizio. Tale modalità di fruizione permetterà altresì, tra il resto, di non penalizzare dipendenti con esigenze particolari o con orari lavorativi ridotti;
- e. offerta di momenti formativi specialistici per determinate categorie di personale anche in funzione del peculiare profilo professionale ricoperto, parallelamente a una formazione maggiormente intersettoriale.

Prospetto analitico dei corsi in previsione nell'anno 2025

L'attività formativa prevista per l'anno 2025 sarà sviluppata e realizzata secondo i seguenti indirizzi operativi:

- a. approfondimento di tematiche interessate dalla variazione del quadro normativo o regolamentare di riferimento;
- b. introduzione ad alcuni principi etici e motivazionali del lavoro pubblico;
- c. possibilità di approfondimento di conoscenze informatiche o adesione a formazioni di livello base per un sempre maggiore incremento delle competenze digitali dell'ente comune di Cuneo;
- d. formazione in materia di analisi dei carichi di lavoro e di gestione e motivazione dei collaboratori per i Dirigenti e le figure apicali dell'ente;
- e. formazione in materia di sicurezza informatica, protezione dei sistemi, dei dispositivi e dei dati;
- f. formazione, in collaborazione con il Comitato unico di garanzia, l'Organismo paritetico per l'innovazione e l'ufficio Pari opportunità del Comune, mirata a rafforzare la cultura antidiscriminatoria e ad approfondire la diversità di genere.

Corsi per neoassunti

Il nostro Comune, già nell'anno 2024 ha riconosciuto l'importanza della c.d. "formazione iniziale" pianificando giornate di formazione rivolto al personale neoassunto (onboarding).

Nel 2025 si intende proseguire nella medesima direzione organizzando momenti formativi rivolti al personale neoassunto del Comune di Cuneo con l'obiettivo di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo dell'ente.

I contenuti dei suddetti momenti saranno:

- a) il comune di Cuneo e le sue sedi, con particolare attenzione ai percorsi e alle vie di fuga in caso di evacuazione;
- b) illustrazione e analisi dell'organigramma del comune di Cuneo;

- c) il codice di comportamento per il personale del pubblico impiego [con focus specifico sull'utilizzo dei social media];
- d) analisi dei principali istituti contrattuali;
- e) la formazione per i dipendenti del Comune di Cuneo e il sistema dei crediti formativi;
- f) ruolo e finalità del Comitato unico di garanzia [CUG].

3.6 – Inclusione e accessibilità

Con deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 16 novembre 2017, l'ente ai sensi dell'articolo 39-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", così come modificato e integrato dall'articolo 10 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" ha individuato nel dirigente preposto al servizio Personale la figura del "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità".

Il decreto legislativo n. 222 del 13 dicembre 2023 «Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227» ha modificato il citato articolo 39-ter e ha introdotto il comma 1 bis prevedendo che il responsabile di cui trattasi ... è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.

Il citato decreto n. 222/2023 ha introdotto, nell'ambito della misurazione e della valutazione della performance del personale dirigenziale e/o responsabile, gli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.

In quest'ottica l'ente ha previsto, nell'ambito degli obiettivi presenti nel piano della performance, un obiettivo interamente dedicato al tema in questione, denominato "Ente locale e accessibilità: per una fruizione sostenibile, paritaria e inclusiva dei servizi alla persona del Comune di Cuneo". I servizi Socioeducativi del Comune di Cuneo, in collaborazione con tutti gli altri settori comunali, e, in particolare, con il servizio Parità e Antidiscriminazione e i servizi Cultura, Sport, Manifestazioni, Politiche giovanili e Promozione Turistica, lavoreranno al censimento dei servizi dedicati, all'analisi delle buone pratiche, alla definizione e alla promozione della "Carta dei servizi per le persone con disabilità", documento volto a regolare e garantire accessibilità in condizioni di uguaglianza e di accomodamento ragionevole ai servizi alla persona fruibili sul territorio comunale.

Il Servizio Parità e Antidiscriminazioni, gestore del Nodo provinciale contro le discriminazioni, proporrà azioni di sensibilizzazione e di informazione dello Sportello antidiscriminazioni Cuneo gestito da operatori interni del Comune di Cuneo che accoglie, orienta e prende in carico casi di discriminazioni sui vari fattori di discriminazione, tra cui la disabilità.

Il personale del Servizio Musei, Teatro e Cinema, inoltre, proporrà esperienze di visita museale come generatrice di benessere e di socializzazione per un target di pubblico misto, che comprende le persone con disabilità, i compagni di classe, i giovani anche portatori di fragilità o con disabilità, i caregiver e le famiglie. La stagione teatrale al Teatro Toselli riserverà specifici spettacoli al progetto "Teatro no limits", in collaborazione con la Fondazione Piemonte dal Vivo, e finalizzato alla fruizione teatrale per gli ipovedenti e non vedenti.

Oltre a promuovere l'offerta di servizi e strumenti specificatamente indirizzati al persone con disabilità, la biblioteca civica e la biblioteca 0-18, in preparazione del trasferimento della sede, previsto per il 2026, presso gli spazi dell'ex Ospedale di Santa Croce, e nell'ottica di un confronto arricchente e chiarificatore con gli utenti attuali e potenziali, realizzeranno un lavoro di audit, di ascolto partecipato dei cittadini, a fine di organizzare servizi orientati agli interessi e alle necessità di tutti fruitori di riferimento, compreso il pubblico fragile, i giovani e le persone con disabilità.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

4.1 Monitoraggio attuazione anticorruzione

Monitoraggio del RPCT

Il monitoraggio viene effettuato dal RPCT, coadiuvato dal Gruppo di lavoro, e dai Dirigenti per mezzo delle seguenti attività:

- a) riunioni della conferenza dirigenti periodiche
- b) organizzazione dell'attività di formazione prevista nel Piano
- c) redazione di una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta, da trasmettere all'Organo esecutivo e da pubblicare on line sul sito Internet dell'Amministrazione entro il 15 dicembre di ogni anno, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012
- d) proposte di modifica o adeguamento del Piano qualora necessarie

Monitoraggio Dirigenti e modulistica

I Dirigenti forniscono al RPCT la seguente attività di collaborazione e referto rispetto al monitoraggio di cui sopra:

- a) segnalano, tempestivamente, ogni eventuale anomalia rispetto all'ordinario e regolare espletamento delle attività in materia;
- b) entro il 30 novembre, devono attuare il monitoraggio per ciascun processo e/o fase di processo a rischio e predisporre un report da trasmettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

La relazione sull'attuazione del PTPCT annualità 2024

La Relazione annuale del RPCT 2024 è stata pubblicata nei termini nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

La mappatura dei processi, le misure di prevenzione, l'analisi del rischio e l'elenco degli obblighi di pubblicazione sono riportati nel sito istituzionale dell'ente.

4.2 Monitoraggio Performance

Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione provvede al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4.3 Monitoraggio Organizzazione e Capitale umano

In relazione alla sezione "Organizzazione e capitale umano", il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione. Rispetto ai piani formativi riportati nell'apposita sottosezione, i dati sono monitorati costantemente dall'ufficio preposto. Alla data attuale è possibile confermare l'effettuazione dei corsi indicati nel precedente piano formativo, in particolare per quanto riguarda tutti i corsi oggetto di formazione obbligatoria, tramite servizio di formazione a distanza mediante piattaforma digitale. Effettuati in due sessioni i corsi dedicati al personale neo-assunto, con la partecipazione, in qualità di docenti, di personale, dirigenziale e no, dell'ente. Relativamente all'organigramma dell'ente, alle unità organizzative e alle dotazioni organiche, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del Piao. Quanto al Piano triennale del fabbisogno di personale, viene attivato un monitoraggio di avanzamento

destinato anche agli organi di vertice. Per quanto concerne il Piano delle Azioni Positive, il monitoraggio delle azioni messe in atto dal Comune di Cuneo per l'attuazione delle misure finalizzate a promuovere gli obiettivi di uguaglianza di genere come declinati nel Piano stesso sarà svolta dal Servizio Risorse umane, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), soggetto competente alla raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere tanto a una loro soluzione quanto a un adeguato e puntuale aggiornamento del P.A.P. e delle misure previste.