



**Comune di Lombriasco**

**PIANO INTEGRATO**

**DI ATTIVITÀ**

**E**

**ORGANIZZAZIONE**

**2023 – 2025**

## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>2</b>
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	<b>6</b>
<b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	<b>9</b>
<b>MONITORAGGIO</b> .....	<b>13</b>

## INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Lombriasco ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR. L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe

effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025. Il Comune di Lombriasco ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 23/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 81/2022 e per il 2023/2025 ha inteso adottare uno strumento che non fosse un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluissero:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
- gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Lombriasco ha meno di 50 dipendenti.

## SEZIONE 1

### SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### **RIFERIMENTI**

Indirizzo	<b>Via Cesare Ponte 13</b>	<b>Lombriasco</b>	<b>TO</b>	<b>10040</b>
Centralino	+39 011.9790133			
fax	+39 011.9790181			
Sito	<a href="https://www.comune.lombriasco.to.it/">https://www.comune.lombriasco.to.it/</a>			
e-mail	<a href="mailto:info@comune.lombriasco.to.it">info@comune.lombriasco.to.it</a>			
PEC	<a href="mailto:protocollo@pec.comune.lombriasco.to.it">protocollo@pec.comune.lombriasco.to.it</a>			
Codice fiscale	85003170017			
Partita IVA	04337700019			
Codice ISTAT	001136			
Codice Catastale	E661			

#### **AMMINISTRAZIONE**

##### **SINDACO**

RONCO DANIELE

##### **GIUNTA COMUNALE**

RONCO Daniele Sindaco

MINA Dorianò Vice Sindaco

RISTA Paolo Assessore

##### **CONSIGLIO COMUNALE:**

RONCO Daniele Sindaco

MINA Dorianò Consigliere

RISTA Paolo Consigliere

PEDERZANI Andrea Consigliere

CARENA Valter Consigliere

DEFASSI Roberta Consigliere

TESIO Maurizio Consigliere

DE SANTIS Maria Consigliere

GASTALDI Roberto Consigliere

SIBONA Antonio Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 1060

Residenti al 31.12.2022: 1095

### **Modalità di erogazione dei servizi**

#### **Servizi gestiti in forma diretta**

Servizi istituzionali, generali e di gestione  
Istruzione e diritto allo studio  
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali  
Politiche giovanili, sport e tempo libero  
Turismo  
Trasporti e diritto alla mobilità  
Protezione civile  
Agricoltura, politiche agroalimentari

#### **Servizi gestiti in forma associata**

Ordine pubblico e sicurezza.  
Assetto del territorio ed edilizia abitativa  
Edilizia Pubblica  
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

#### **Servizi affidati a organismi partecipati**

Diritti sociali, politiche sociali e famiglia  
Tutela della salute  
Servizio raccolta e smaltimento rifiuti

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>DENOMINAZIONE</b>
<b>Organi Strumentali</b>	--
<b>Enti Strumentali Controllati</b>	--
<b>Enti Strumentali Partecipati</b>	<b>Consorzio Valorizzazione Rifiuti – COVAR14</b>
	<b>Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale (CISA31)</b>
<b>Società Controllate</b>	--
<b>Società Partecipate</b>	<b>Società Metropolitana Acque Torino S.p.A.</b>
	<b>Acea Pinerolese Industriale S.p.A.</b>

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 **Valore Pubblico**<sup>1</sup>

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 15/2022 del 28/06/2022
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 38/2022 del 18/07/2022 e approvato con D.C.C. n. 23/2022 del 25/07/2022 , aggiornato con D.G.C. n. 75/2022 del 25/11/2022 e D.C.C. n. 41/2022 del 21/12/2022 e s.m.i. consultabile al seguente link:

[http://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_2/lmbrsc749/Data/Allegati/PRC-C-2022-00036-A1.PDF](http://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_2/lmbrsc749/Data/Allegati/PRC-C-2022-00036-A1.PDF)

#### 2.2 **Performance**<sup>2</sup>

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

#### **Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi**

Gli obiettivi operativi di sviluppo sono [inseriti all'interno del Piano Degli Obiettivi 2023/2025](#) approvato con D.G.C. n. 34/2023 del 07/04/2023 consultabile al seguente link:

<https://www.comune.lombriasco.to.it/portals/1923/SiscomArchivio/8/AlIDGC34-2023PIANOGLOBALEDEGLIOBIETTIVI2023-2025.pdf>

Le risorse finanziarie risultano assegnate nel Piano Esecutivo di Gestione approvato con D.G.C. n. 5/2023 del 18/01/2023.

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel 2027.

Risulta approvata l'Agenda digitale 2023/2025 consultabile al seguente link:

---

<sup>1</sup> Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132\_2022)

<sup>2</sup> Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009"

[https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_3/lmbrsc749/Data/Allegati/GC-2023-00008-A1.PDF](https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_3/lmbrsc749/Data/Allegati/GC-2023-00008-A1.PDF)

**Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:** Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con D.G.C. n. 67/2022 del 09/11/2022. Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi. L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Lombriasco valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente. Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, risultano già definiti gli obiettivi 2024/2026 consultabili al seguente link:

[https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_3/lmbrsc749/Data/Allegati/PRGC-2023-00073-A1.PDF](https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_3/lmbrsc749/Data/Allegati/PRGC-2023-00073-A1.PDF)

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

**Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:** consultabili al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/80249700-99c6-11ee-8c32-1f8c67ce3e76>

Dichiarazione di accessibilità, consultabile al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/30392bfd-7ba2-4177-9c03-7badc4f9ad1b>

**Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:**

PNRR - progetti di efficientamento energetico volti all'efficientamento dell'illuminazione pubblica - M2C4-2.2-A CUP B92E22049800006

Lavori di sostituzione generatore di calore esistente e realizzazione di nuovo impianto di climatizzazione invernale con potenza termica maggiore di 35 KW presso il Municipio sito in Via Cesare Ponte n. 13. APPROVAZIONE PROGETTO ESECUTIVO.

Lavori di sostituzione generatore di calore esistente e realizzazione di nuovo impianto di climatizzazione invernale con potenza termica maggiore di 35 KW presso la casalingo per anziani sita in Via Cesare Ponte n. 34.

**Obiettivi di semplificazione:**

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini (PIATTAFORMA PAGO PA – PORTALE EDILIZIA PER LE PRATICHE DELLE SPORTELLO UNICO E DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE – ORARI UFFICI SUL SITO– MODULISTICA). È inoltre presente un cartello all'ingresso con indicazione degli uffici che viene costantemente aggiornato

**Obiettivi di digitalizzazione**

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento:

- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
- Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma notifiche Digitali"

**Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:** non risultano predisposti Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. L'Ente si è dotato di un ascensore per portatori di handicap e di rampe di accesso nell'edificio Comunale.

**2.3 Rischi corruttivi e trasparenza<sup>3</sup>**

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Con D.G.C. n. 22/2023 del 08/03/2023 risulta approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link:

<https://www.comune.lombriasco.to.it/portals/1923/SiscomArchivio/8/Pianotriennale diprevenzionedellacorruzione2023-2025.PDF>) che deve intendersi qui integralmente riportato e trascritto quale parte integrante e sostanziale del presente Piano.

---

<sup>3</sup> Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Con D.G.C 61/2023 l'Ente ha aderito, in ossequio alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, al progetto Whistleblowing PA curato da Transparency International Italia, demandando al Segretario Generale, in qualità di RPCT, l'attuazione di quanto deliberato e, in particolare, la formulazione delle istruzioni operative da impartire alla struttura comunale, anche nella relativa sezione del PIAO – sottosezione rischi corruttivi trasparenza, nell'ottica di consentire l'utilizzo della piattaforma telematica gratuitamente resa disponibile per il tramite di Transparency International Italia e disponibile al link [whistleblowing.it](http://whistleblowing.it). L'Ente riserva di allegare dette istruzioni in occasione dell'aggiornamento del Piano 2024/2026.

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

##### **Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa**

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Aree e precisamente<sup>4</sup>:

<p><b><u>AREA AMMINISTRATIVA</u></b> (AFFARI GENERALI – DEMOGRAFICA-ELETTORALE-ANAGRAFE)</p>	<p>Responsabilità dei procedimenti relativi a: DETERMINE E DELIBERE DI COMPETENZA, DECRETI SINDACALI, ARCHIVIO, SERVIZI CIMITERIALI, GESTIONE DEL PROTOCOLLO E PUBBLICAZIONI, SERVIZIO ELETTORALE, DEMOGRAFICI E ANAGRAFE.</p>
<p><b><u>AREA ECONOMICO-FINANZIARIA</u></b> (CONTABILITA'-TRIBUTI-TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE):</p>	<p>DELIBERE E DETERMINE DI COMPETENZA Responsabilità dei procedimenti relativi alla CONTABILITA' GENERALE, AL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DEI TRIBUTI.</p>
<p><b><u>AREA TECNICA</u></b></p>	<p>DELIBERE E DETERMINE DI COMPETENZA Responsabilità dei procedimenti relativi a: EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA, MANUTENZIONI ORDINARIE ESTERNE ED INTERNE DEGLI EDIFICI PUBBLICI, FUNZIONI DI CANTONIERE, OPERE PUBBLICHE, PATRIMONIO,</p>

<sup>4</sup> così come indicata nei documenti approvati

	SERVIZIO RIFIUTI ECOLOGICO ED AMBIENTALE.
<b><u>AREA VIGILANZA E COMMERCIO</u></b>	ORDINANZE, DELIBERE, DETERMINE E ATTI DI COMPETENZA Responsabilità dei procedimenti relativi a: SANZIONI IN CASO DI MANCATO RISPETTO DEL VIGENTE REGOLAMENTO DI POLIZIA LOCALE (CANI, SOSTE E PARCHEGGI VIETATI ECC.), MESSO NOTIFICATORE, COMMERCIO,
<b><u>AREA PERSONALE</u></b> (ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE – GESTIONE RISORSE UMANE)	DELIBERE E DETERMINE DI COMPETENZA Responsabilità dei procedimenti relativi a GESTIONE DEL PERSONALE
<b><u>AREA ISTRUZIONE, BIBLIOTECA E AREA PROTEZIONE CIVILE</u></b>	DELIBERE E DETERMINE DI COMPETENZA Responsabilità dei procedimenti relativi a ISTRUZIONE, BIBLIOTECA E PROTEZIONE CIVILE
<b><u>AREA SOCIO-ASSISTENZIALE</u></b>	DELIBERE E DETERMINE DI COMPETENZA Responsabilità dei procedimenti relativi a SERVIZI SOCIALI

Il Segretario Comunale è responsabile dell'Area Personale dipendente mentre ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 388/2000 il Sindaco è Responsabile dell'Area Protezione Civile e Istruzione e il ViceSindaco è Responsabile dell'Area Vigilanza. Il Sindaco risulta inoltre autorizzata a sostituire il Responsabile dell'Area Finanziaria, in caso di sua assenza e/o impedimento, e le sono attribuiti poteri di firma, anche sugli ordinativi di incasso e di pagamento;

**SEGRETARIO GENERALE:** NEGRI Dott.ssa Anna

Responsabile della Transizione digitale: dott.ssa Anna Negri nominato con Decreto sindaco 19/2022 25/11/2022

Nome	Ruolo	Note	Contatti
Dr.ssa NEGRI Anna	RTD	Segretario Comunale	011.9790133 info@comune.lombriasco.to.it
RONCO Daniele	Sindaco		011.9790133 sindaco@comune.lombriasco.to.it
ESPOSITO Daniela	Ufficio RTD		011.9790133 daniela.esposito@comune.lombriasco.to.it
In fase di definizione	PM/ICT Manager	Figura esterna	
TAVELLA Silvio	DPO	Figura esterna	0171.489271 silvio.tavella@studiolegalebt.it
In fase di definizione	Resp. anticorruzione		
LA ROSA Sebastiano	SME	IM TRADING	0172.244232 sebastiano.larosa@imtradingsrl.it

## **Numero di dipendenti in servizio:**

Al 31.12.2022:

n. 4 dipendenti a tempo indeterminato tempo pieno

n. 1 ex art. 1 c. 557 L. 311/2004 Area Tecnica P.O.

Risultano approvati:

- il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI - (ART. 52, C.1-BIS, D.LGS. N.165/2001 E CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI, TRIENNIO 2019 – 2021 (D.G.C. 31/2023) consultabile al seguente link:  
[https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_3/Imbrsc749/Data/Allegati/prgc-2023-00032-a1.pdf](https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_3/Imbrsc749/Data/Allegati/prgc-2023-00032-a1.pdf)
- il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021 (D.G.C. 32/2023) consultabile al seguente link:  
[https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_3/Imbrsc749/Data/Allegati/prgc-2023-00033-a1.pdf](https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_3/Imbrsc749/Data/Allegati/prgc-2023-00033-a1.pdf)
- i NUOVI PROFILI PROFESSIONALI A DECORRERE DAL 1° APRILE 2023 IN APPLICAZIONE DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 – TITOLO III (D.G.C. 33/2023) e l'elenco nominativo di assegnazione consultabile al seguente link:  
[https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_3/Imbrsc749/Data/Allegati/PRGC-2023-00034-A3.pdf](https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_3/Imbrsc749/Data/Allegati/PRGC-2023-00034-A3.pdf)

Con D.G.C. 40/2023 è stato inoltre costituito ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs. 165/01 e del vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D., ossia l'Ufficio comunale competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale, quale organo monocratico, composto dal Segretario Generale protempore.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>5</sup>**

Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'Amministrazione:

---

<sup>5</sup> misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

Durante l'emergenza sanitaria Covid-19 con D.G.C. 26/2020 del 19.03.2020 sono state adottate misure organizzative per l'istituzione del servizio di lavoro agile (smart working) per i dipendenti del Comune quale intervento di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Dopo l'emergenza sanitaria, compatibilmente con la normativa vigente, è necessario tornare alla centralità dell'accordo di lavoro agile e del progetto individuale.

Con D.G.C. 53/2021 del 04.10.2021 risulta approvato il REGOLAMENTO COMUNALE DI ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 14 DELLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124 e L' INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, L. 81/2017, comprensivo del modello di ACCORDO INDIVIDUALE PER PRESTAZIONE DI LAVORO AGILE PER IL PERSONALE e ISTANZA DI RICHIESTA DI ACCESSO ALLE PRESTAZIONI DI LAVORO AGILE

### **Piano triennale della Formazione del Personale**

L'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate. Viste le ridotte dimensioni dell'ente, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A. man mano che sarà avvertita l'esigenza

### **3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale**

**Programmazione strategica delle risorse umane:** approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 09/11/2022 e in ultimo aggiornata con D.G.C. 45/2023 del 14/06/2023.

In relazione alla stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, risulta stabilito quanto segue:

- a far data dal 01.12.2023 andrà in pensione la Signora Renata Morra Istruttore (ex categoria C6) e Responsabile dell'Area Amministrativa e Demografica;
- per l'anno 2023 sono state previste due progressione verticali mediante procedura comparativa da Istruttore (ex categoria C) a funzionario di elevata qualificazione (ex categoria D) di cui n. 1 procedura è già stata conclusa e n. 1 procedura deve essere avviata;
- per l'anno 2023 è stata prevista l'assunzione di un Istruttore (ex categoria C) da destinare all'Area Amministrativa e Demografica, mediante mobilità esterna – passaggio diretto - ai sensi dell'art. 30 co. 1 del D.Lgs. 165/2001 e la stessa è effettivamente stata conclusa;

Stante l'attuale assenza di personale interno all'Ente, è intenzione far fronte alla gestione dei servizi tecnici mediante:

- l'attivazione di una procedura di mobilità rivolta al personale di altre pubbliche amministrazioni per l'assunzione di un istruttore (ex categoria C) 100%;

- l'utilizzo di un Istruttore Direttivo Tecnico extra time ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 311/2004;
- l'utilizzo di un Istruttore Tecnico extra time ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 311/2004;
- ogni altra modalità di assunzione prevista dalla normativa vigente in materia;

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Lombriasco non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.