



**CITTA' DI CARMAGNOLA**  
**Città Metropolitana di Torino**

**Piano integrato di attività e organizzazione 2022/2024**

## Indice generale

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 Il Valore Pubblico.....	6
2.2 Performance.....	14
2.3 Piano triennale delle azioni positive.....	15
2.4 Programmazione triennale per la prevenzione dei rischi corruttivi e per la trasparenza 2022-2024.....	17
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	19
3.1 Struttura Organizzativa.....	19
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile.....	20
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale.....	21
4. MONITORAGGIO.....	22

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, al fine di:

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

In esso gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico informa la collettività in merito agli obiettivi e alle azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale e si inserisce in una fase di transizione, in quanto, nelle more della conclusione dell'iter legislativo nazionale del PIAO, il Comune di Carmagnola ha provveduto ad adottare alcuni importanti documenti programmatici che, anche se non saranno materialmente allegati al presente documento, ne costituiscono parte integrante. Per quello che riguarda gli ulteriori piani e programmi che devono essere assorbiti nel PIAO, gli stessi vengono approvati contestualmente e in allegato al presente documento.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, quali: il Piano dettagliato degli Obiettivi e il Piano della Performance, il Piano delle Azioni Positive (PAP), il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP), il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT).

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. 150/2009 e linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e agli obblighi di trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. 190/2012 e del D.Lgs 33/2013) e nel rispetto di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento che regolano le altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO.

Il suddetto decreto definisce le sezioni del PIAO come di seguito riportate:

- 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
- 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
- 3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
- 4. SEZIONE MONITORAGGIO**

All'interno di ciascuna sezione devono essere definite sottosezioni di programmazione in cui vengono indicati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO, per le Pubbliche Amministrazioni, è stata fissata al 30 giugno 2022. Per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del PIAO, il termine per l'approvazione, in fase di prima applicazione, è stato differito a 120 giorni successivi alla data di approvazione del Bilancio di previsione.

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune	<b>CARMAGNOLA</b>
Provincia	<b>TORINO (TO)</b>
Regione	<b>PIEMONTE</b>
Popolazione	<b>28.532 abitanti (01/01/2022 – Istat)</b>
Superficie	<b>95,72 km<sup>2</sup></b>
Densità	<b>298 ab./km<sup>2</sup></b>
Codice ISTAT	<b>001059</b>
Codice catastale	<b>B791</b>
N. dipendenti al 31/12/2021	<b>140</b>
Partita IVA	<b>01562840015</b>
Indirizzo PEC	<b><a href="mailto:protocollo.carmagnola@cert.legalmail.it">protocollo.carmagnola@cert.legalmail.it</a></b>

## **2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Il Valore Pubblico**

Per Valore Pubblico s'intende: il livello di benessere economico-sociale-ambientale della collettività di riferimento di un'Amministrazione e, più precisamente, dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. In altri termini, solo gli Enti che presidiano e migliorano il proprio livello di salute organizzativa hanno la possibilità di creare valore per gli utenti sia di oggi che di domani. Per ridurre il rischio di consumo e distruzione del Valore Pubblico (cd. Disvalore Pubblico), il Comune deve conoscere e limitare i rischi connessi (vedasi ad esempio Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza). Quanto più alto sarà il livello d'integrazione (anche digitale) tra le prospettive del management, in una sorta di sistema integrato, tanto maggiore sarà il Valore Pubblico creato.

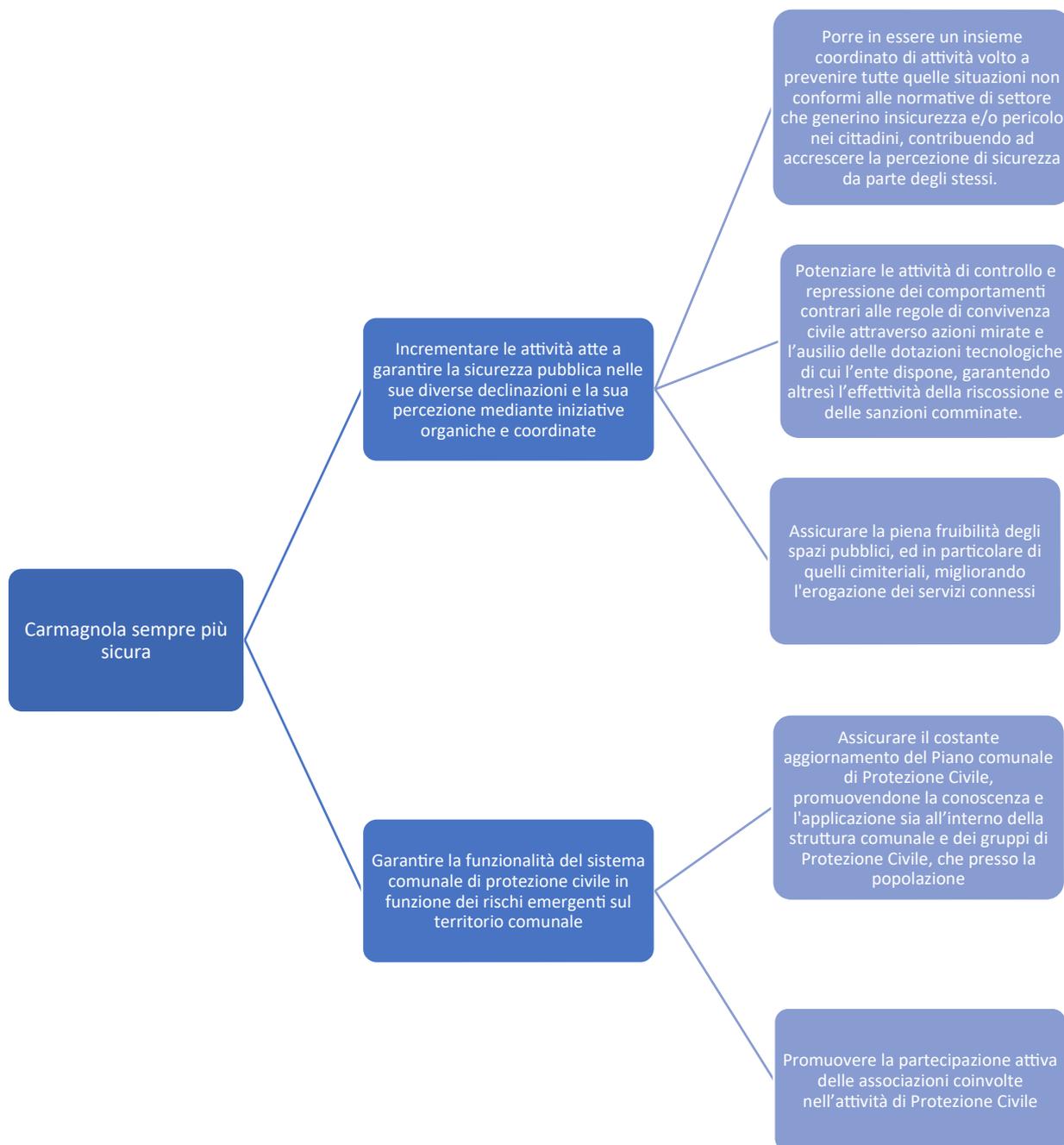
Nel contesto del Comune di Carmagnola la rilevazione del Valore Pubblico atteso e il monitoraggio di quello creato si attua innanzitutto attraverso le linee programmatiche di mandato e gli obiettivi strategici contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato con Deliberazione C.C. n. 15 del 03/03/2022 e sua successiva nota di aggiornamento approvato con Deliberazione C.C. n. 44 del 30/05/2022; la sua concreta realizzazione viene monitorata attraverso la funzione di controllo strategico.

Di seguito si riporta lo schema relativo agli obiettivi strategici 2022-2027:

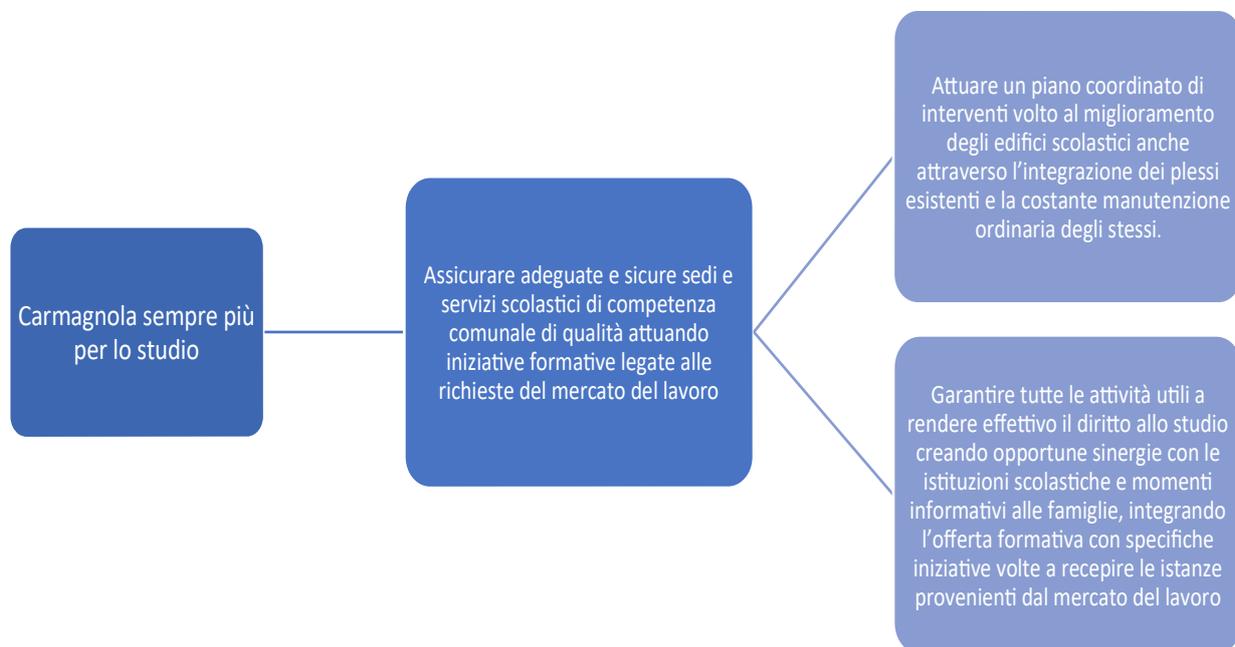
## Area di azione 11



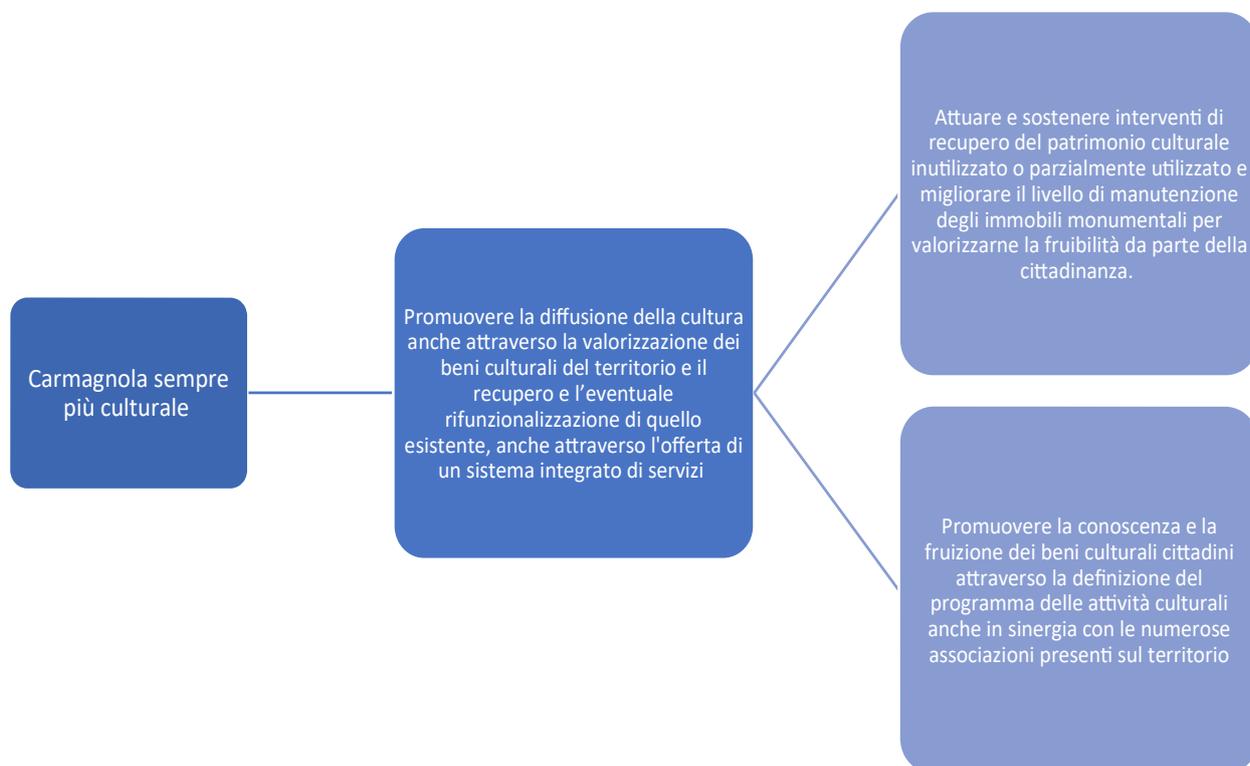
## Area di azione 12



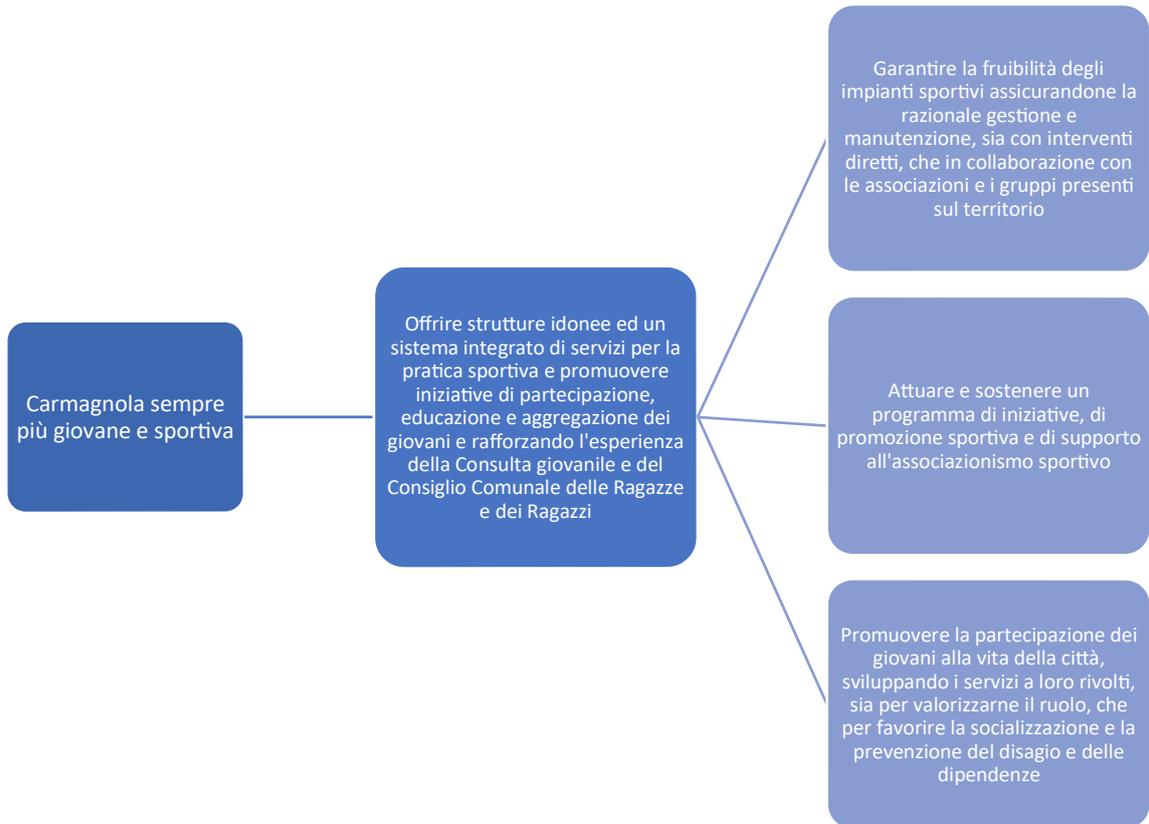
### Area di azione 13



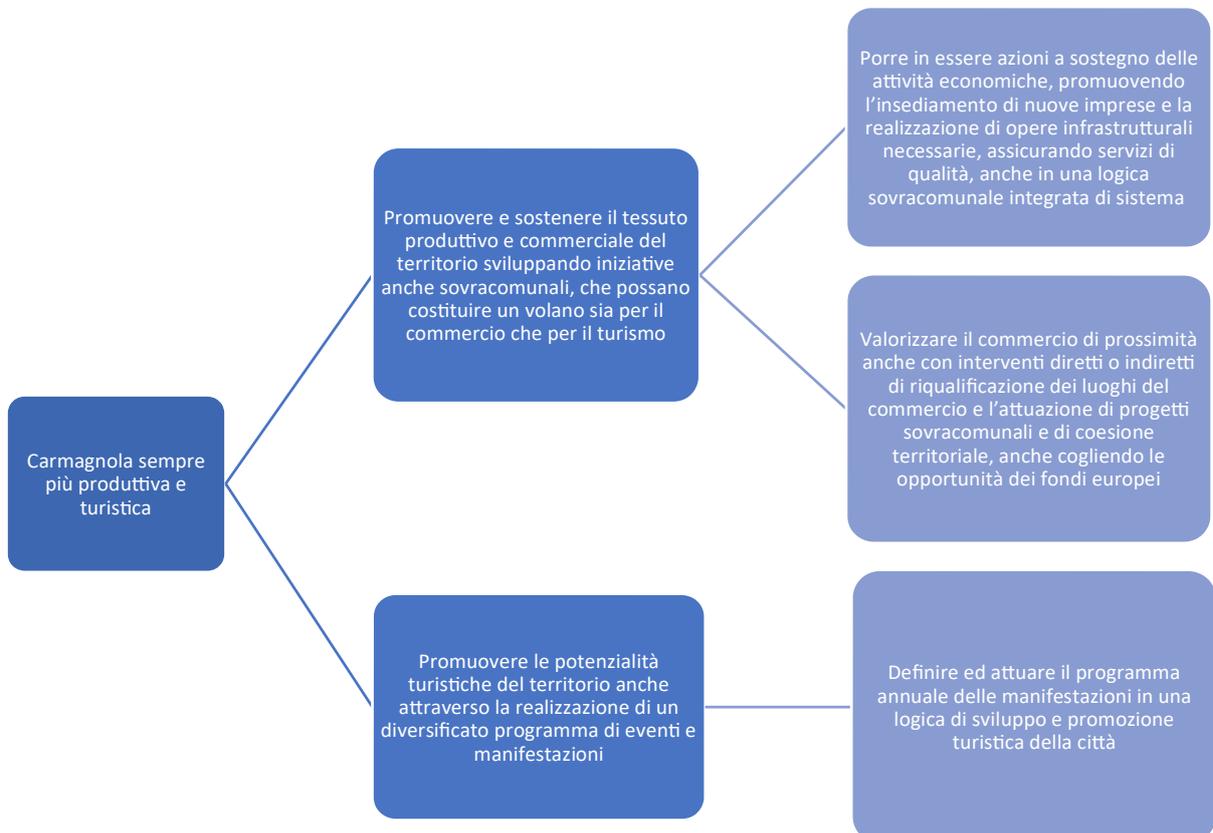
### Area di azione 14



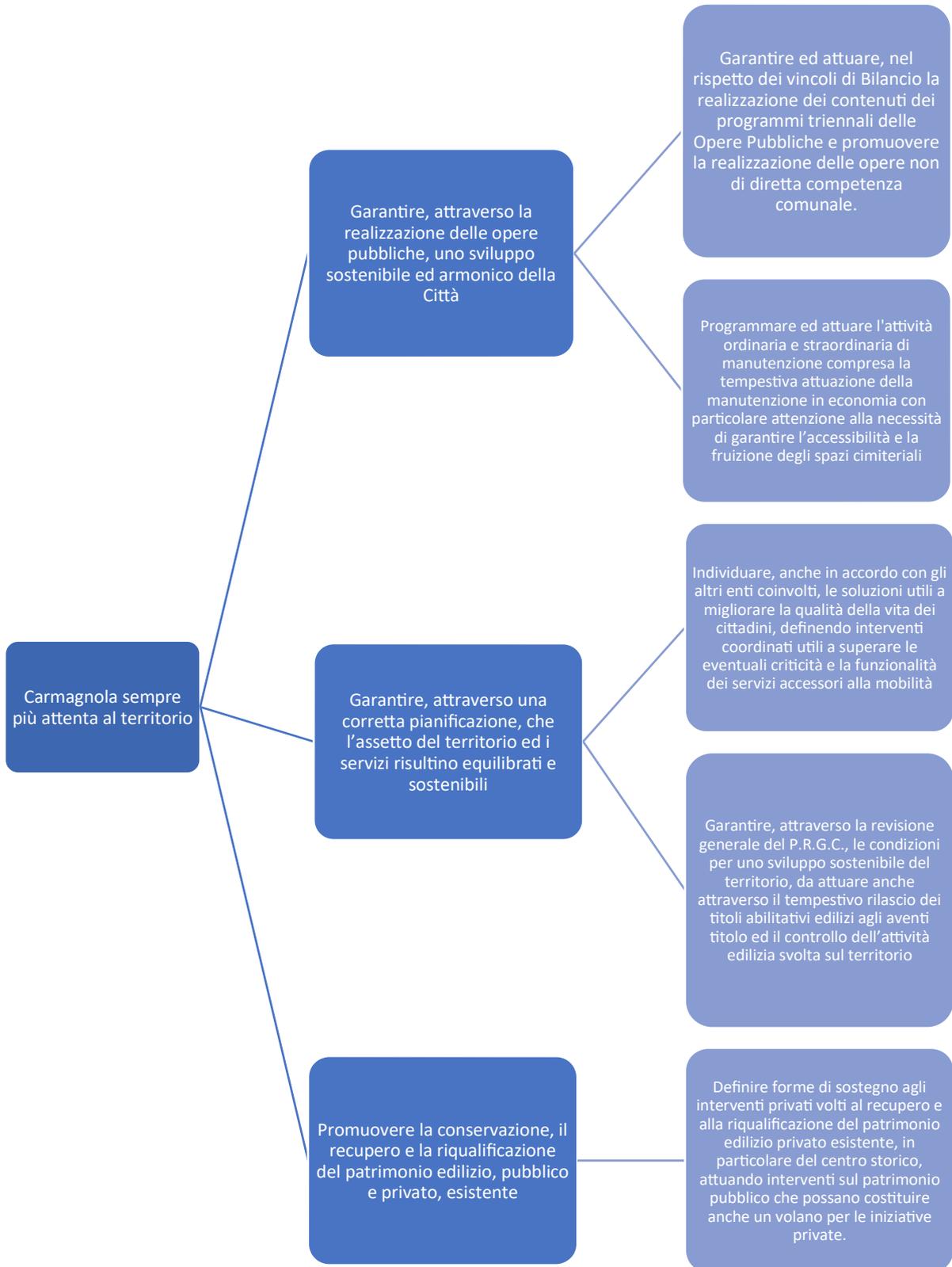
## Area di azione 15



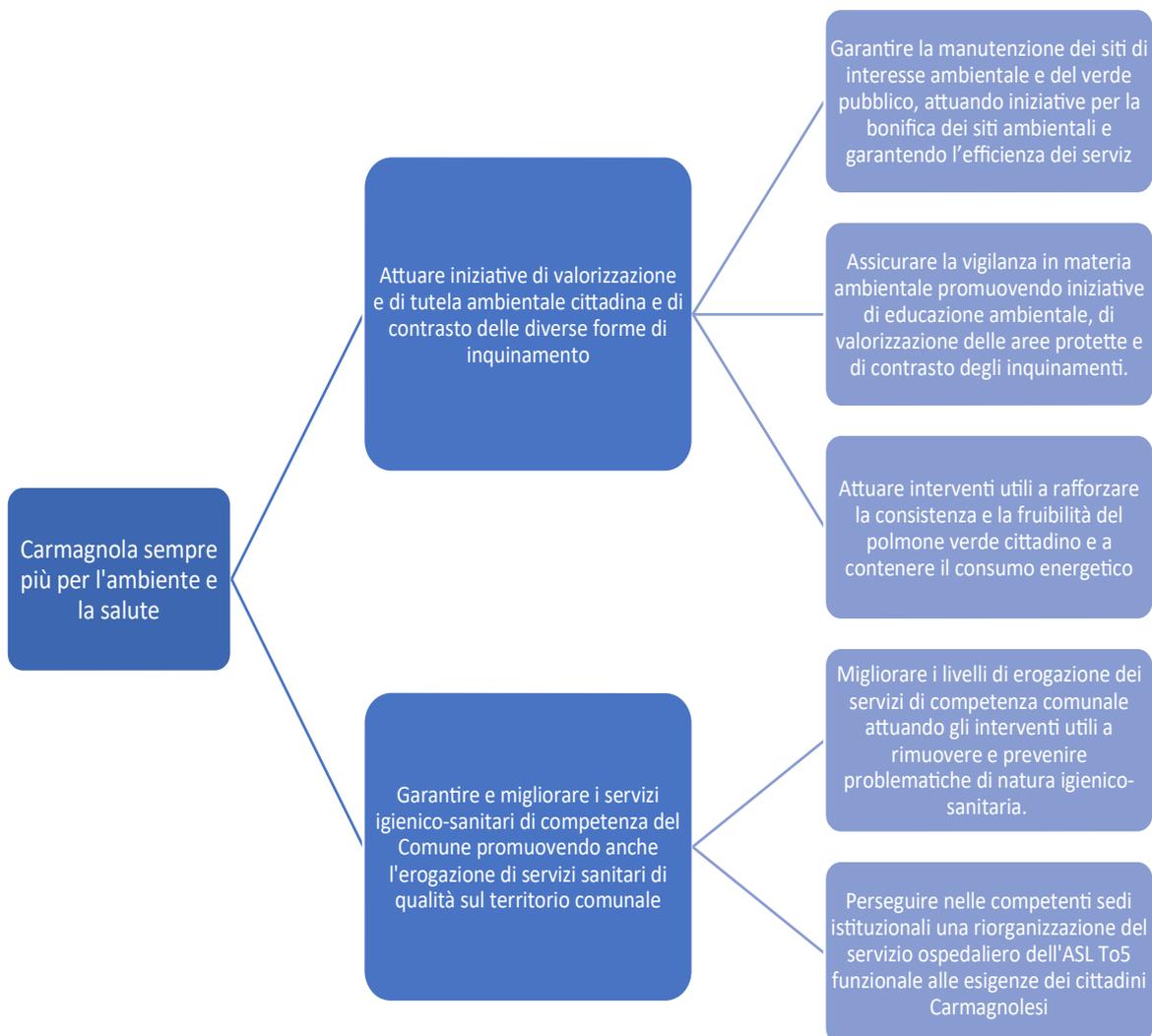
## Area di azione 16



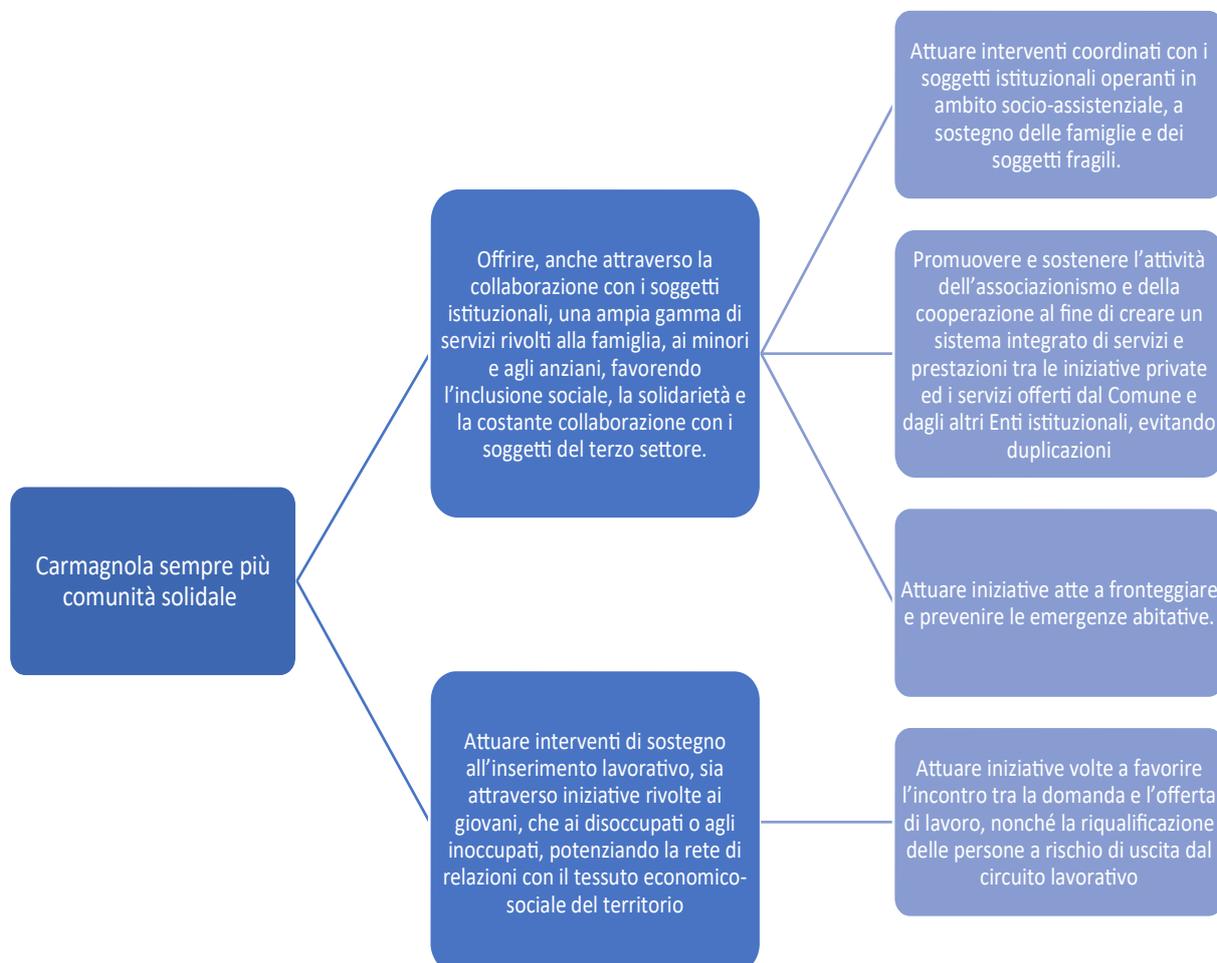
## Area di azione 17



## Area di azione 18



## Area di azione 19



## 2.2 Performance

L'articolo 169 del D.Lgs. 267/2000 s.m.i. prescrive l'adozione del piano esecutivo di gestione (PEG) da parte della Giunta comunale, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP), riferito agli stessi esercizi in esso considerati, in termini di competenza e per il primo anno anche di cassa. All'interno del PEG, prima delle modifiche introdotte dal DPR 81/2022, si unificavano organicamente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del D.Lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009. A seguito della riforma recentemente approvata, l'assegnazione degli obiettivi, la definizione degli indicatori di performance e delle attività gestionali, nonché l'attribuzione degli stessi ai responsabili dei servizi, avviene attraverso la presente sezione del PIAO.

L'Allegato A al presente documento, declina in dettaglio, così come prima avveniva con il PEG, i contenuti della sezione operativa del DUP, traducendoli in obiettivi di funzionamento (PdO) e obiettivi di performance assegnati ai singoli Direttori di Ripartizione o, in taluni casi, trasversalmente a più Ripartizioni; per ciascun obiettivo vengono individuati, oltre alle fasi di realizzazione, gli indicatori misurabili atti a dimostrarne il raggiungimento.

Per quanto attiene, nel dettaglio, alla programmazione degli obiettivi e delle attività gestionali, individuati dall'Ente per l'anno 2022, si rimanda all'**ALLEGATO A** al presente Piano.

## 2.3 Piano triennale delle azioni positive

Il tema delle pari opportunità tra uomini e donne è da tempo al centro dell'attenzione del legislatore che lo ha affrontato in diversi provvedimenti.

Di seguito si elencano le principali fonti normative:

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità" Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "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";
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "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";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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"

Il Comune di Carmagnola ha predisposto il Piano delle Azioni Positive (Allegato B al presente documento) al fine di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone possono incontrare, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La normativa italiana e in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione,

- nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
  - favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- divieto di discriminazione retributiva;
- divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

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 tra uomini e donne. 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 tra uomini e donne. La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Piano triennale delle azioni positive è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 21/02/2020. Per quanto riguarda l'aggiornamento relativo all'annualità 2022 si rinvia all'**ALLEGATO B** al presente Piano.

## 2.4 Programmazione triennale per la prevenzione dei rischi corruttivi e per la trasparenza 2022-2024

Nelle more della conclusione dell'iter legislativo nazionale del PIAO, il Comune di Carmagnola ha approvato, con Delibera G.C. n. 107 del 29/04/2022, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, cui si rimanda.

Di seguito si riportano brevemente gli obiettivi strategici e le azioni che il Comune di Carmagnola, in forza del documento approvato, si prefigge di attuare in tema di anticorruzione e trasparenza, come previste nel PTPCT.

La prevenzione della corruzione si realizza solo mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. In quest'ottica la strategia di prevenzione della corruzione deve necessariamente rientrare nell'ambito della programmazione strategica ed operativa del comune.

In coerenza con tale impostazione e a seguito dell'adozione del nuovo sistema di contabilità degli enti locali, introdotto con il D.Lgs. 118/2011, che ha attribuito al Documento Unico di Programmazione (DUP) la definizione della programmazione dell'attività dell'Ente, si è provveduto ad individuare all'interno del documento uno specifico obiettivo strategico denominato "*Assicurare la trasparenza e la legalità dell'azione amministrativa attraverso l'attività di prevenzione della corruzione e l'attuazione di adeguate misure di controllo*" collegato all'indirizzo strategico generale e finalizzato a rendere ottimale il funzionamento dell'organizzazione comunale; detto obiettivo strategico si è tradotto in uno specifico obiettivo operativo. Con il PTPCT si sono tradotte le suddette linee programmatiche in azioni specifiche tese a:

- strutturare l'organizzazione, con opportuni bilanciamenti e controlli, affinché si determini un ambiente ostile al verificarsi di fenomeni di illegalità;
- promuovere la trasparenza, in quanto favorisce il controllo diffuso dei cittadini e costituisce un elemento imprescindibile della strategia di prevenzione della corruzione;
- garantire un'adeguata conoscenza delle norme ed un supporto giuridico – amministrativo al fine di consentire agli operatori di non incorrere in errori ed omissioni.

Le linee fondamentali strategiche dell'azione, contenute nel DUP, si sono tradotte in obiettivi strategici dell'Amministrazione che possono essere così riassunti:

- l'informatizzazione delle procedure che si ritiene poter essere l'unico strumento in grado di garantire una piena tracciabilità dei processi decisionali;
- la redazione del Piano anticorruzione che deve essere concepito come uno strumento di lavoro e di riorganizzazione dei processi;
- il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza da conseguire anche attraverso l'informatizzazione delle procedure di alimentazione delle diverse sezioni ed attraverso la previsione di livelli ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge;
- l'incremento, sia in termini qualitativi che quantitativi, della formazione del personale.

Il Piano è finalizzato alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di corruzione e illegalità e si propone i seguenti obiettivi:

- evidenziare e analizzare le attività ed i processi dell'Ente maggiormente esposti al rischio corruzione;
- individuare ed analizzare la natura ed i livelli dei rischi;

- indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- attivare le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di Funzionari e di Figure di Responsabilità.

Parte integrante del Piano anticorruzione è la sezione Trasparenza e costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, per gli uffici e per i Dirigenti, la promozione di maggiori livelli di trasparenza.

Tra gli obiettivi strategici del comune di Carmagnola vi è quello di garantire la trasparenza e la legalità dell'attività amministrativa nonché quello di favorire la semplificazione, la trasparenza e la digitalizzazione delle procedure amministrative. La declinazione concreta del suddetto obiettivo nel PTPCT porta a definire gli obiettivi strategici in tema di trasparenza che si mirano a conseguire.

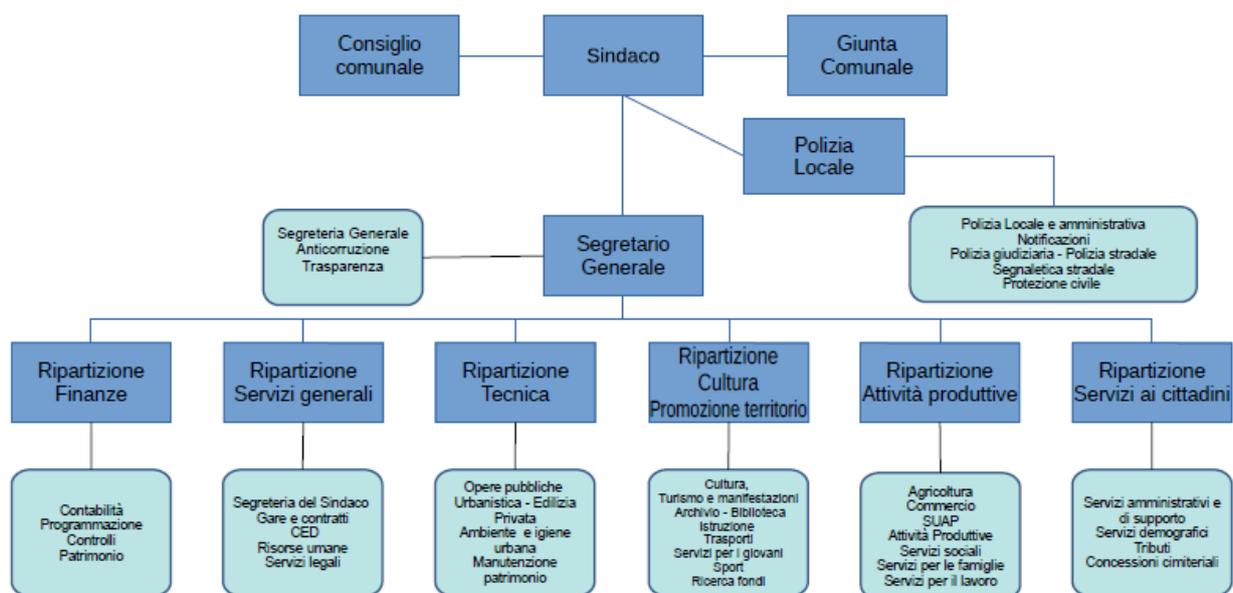
1. Il primo obiettivo strategico da conseguire è quello di garantire l'adeguamento del Comune rispetto agli obblighi in tema di trasparenza attraverso un approccio che non sia quello del mero adempimento. L'assolvimento degli obblighi deve costituire l'occasione per mappare, ove non sia già avvenuto, i flussi procedurali al fine di rendere i processi maggiormente rispondenti alle esigenze dei cittadini/utenti.
2. Il secondo obiettivo strategico è quello di ampliare la gamma di servizi fruibili on line puntando sull'informatizzazione delle procedure per renderle pienamente tracciabili e trasparenti in modo da consentire, in ogni momento, di conoscere lo stato dell'iter della propria pratica.
3. Il terzo obiettivo strategico attiene alla qualità dei servizi pubblici erogati in quanto, come noto, a norma dell'art. 10 del D.L.vo 33/2013 la trasparenza rileva, altresì, come dimensione principale ai fini della determinazione degli standard di qualità dei servizi pubblici da adottare con le carte dei servizi. Quello di giungere alla definizione delle carte dei servizi del comune è un obiettivo strategico dell'amministrazione. Al fine di avviare il percorso teso a conseguire detto obiettivo, occorrerà, in primo luogo, nell'ambito di validità del piano, definire e rendere noti ai cittadini, attraverso il sito internet, gli standard dei servizi erogati per giungere all'approvazione delle carte dei servizi erogati direttamente. Tutti questi dati, quando prodotti, saranno oggetto di pubblicazione in amministrazione trasparente e potranno rappresentare un livello ulteriore di trasparenza che l'Amministrazione mira a conseguire.

I suddetti contenuti come evidenziato nella premessa della presente sezione sono tutti sviluppati nel Piano approvato e che qui si intende confermato ed integralmente richiamato.

### 3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura Organizzativa

L'organigramma che segue rappresenta l'assetto organizzativo approvato con deliberazione Giunta comunale n. 251 del 15/10/2019 e tuttora vigente presso il Comune di Carmagnola:



La struttura organizzativa dell'Ente di cui sopra è attualmente in fase di revisione.

La macrostruttura organizzativa è uno strumento flessibile, da utilizzare con ampia discrezionalità amministrativa, al fine di dotare l'Ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi politico-amministrativi, e di perseguire una gestione ottimale in relazione agli strumenti di programmazione e in applicazione delle linee strategiche ed operative dell'attività di governo dell'Amministrazione comunale.

A seguito del rinnovo dell'amministrazione nel 2021, si è ritenuto opportuno avviare una fase di analisi dell'attuale assetto organizzativo finalizzata, in particolare, a valutare l'opportunità e fattibilità della previsione, nell'ambito della dotazione organica, di posizioni dirigenziali.

A seguito delle valutazioni effettuate con Deliberazione G.C. n. 113 del 29/04/2022 è stato formulato atto di indirizzo, affinché, all'interno del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024, si prevedesse la revisione della dotazione organica includendo anche l'istituzione di due figure dirigenziali.

La suddetta previsione è stata recepita nell'ambito del PTFP allegato alla nota di aggiornamento al DUP approvata con Delibera CC n. 44 del 30/05/2022.

Infine, con Delibera G.C. n. 217 del 29/07/2022 avente ad oggetto "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi – Approvazione nuovo articolato" si sono provveduti ad adottare i necessari adeguamenti del Regolamento di organizzazione, il quale, da ultimo, ha previsto l'adozione di un nuovo organigramma dell'Ente, da approvarsi con apposita Deliberazione della Giunta comunale che si prevede possa essere adottata entro la fine dell'anno.

### 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).

Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, incluso quello dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, coinvolgendo ove possibile i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Nel Comune di Carmagnola il POLA non è ancora mai stato adottato e i suoi contenuti confluiscono nell'**ALLEGATO C** al presente documento. Attraverso il POLA allegato vengono poste le basi per passare dallo "smart working" emergenziale a quello a regime, che risulta finalizzato all'introduzione di un modello organizzativo del lavoro pubblico in grado di introdurre maggiore flessibilità, autonomia e responsabilizzazione dei risultati, benessere del lavoratore. In questo contesto, particolare attenzione deve essere rivolta allo sviluppo dei processi di digitalizzazione e di "*change management*", ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.

Il POLA, in considerazione del fatto che è attualmente ancora in corso di definizione il nuovo CCNL Funzioni Locali, che dovrà completare la disciplina del lavoro agile, si limita ad affrontare alcuni degli aspetti organizzativi, riservandosi di completarli in una fase successiva una volta che il quadro normativo di riferimento si sia completato.

### 3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

L'art. 6 comma 2 del D.L.vo 165/2001, nel testo introdotto dal D.Lvo 75/2017, ha previsto quale strumento di programmazione delle assunzioni di personale, il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che deve essere adottato, previa verifica di eventuali eccedenze di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e sulla base delle linee di indirizzo emanate dalla Funzione pubblica.

Il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione aveva emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e in conseguenza di tale emanazione si era provveduto adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane alla luce dei nuovi indirizzi normativi che sono, tra l'altro, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione per farla confluire nel Piano dei Fabbisogni.

Il documento approvato ha definito una metodologia operativa di orientamento che il Comune di Carmagnola ha recepito e adattato al proprio contesto, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Nelle more dell'entrata in vigore della nuova normativa introdotta dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il Comune di Carmagnola ha già approvato il PTFP 2022-2024, pertanto, per questa sezione si rinvia al documento approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 30/05/2022 "Approvazione del Documento unico di programmazione (D.U.P.) 2022-2024, integrato con la nota di aggiornamento, ex art. 170 D.Lgs. 267/2000" e sue successive modificazioni il quale, anche se non materialmente allegato, costituisce parte integrante del presente piano.

#### 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021 n. 113, nonché dalle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, sarà effettuato sulla base delle diverse disposizioni normative vigenti nell'ambito di ogni Sezione e/o sottosezione.

La tabella seguente riassume gli strumenti di monitoraggio da porre in essere.

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	PERIODICITÀ'	STRUTTURA RESPONSABILE	MODALITÀ'
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 VALORE PUBBLICO	Due volte l'anno	Ufficio Controllo Strategico e Segretario Generale	Report sul controllo strategico - Documento di rilevazione dello stato di attuazione dei programmi infrannuale e annuale
	2.2 PERFORMANCE	Annuale	Nucleo di Valutazione - Ufficio Controllo di Gestione	Con le modalità stabilite dal Sistema di valutazione e la Relazione sulla Performance
	2.3 PAP	Annuale	Responsabile Ripartizione Servizi Generali	Aggiornamento annuale del Documento triennale
	2.4 PTCT	Annuale	Segretario Generale RPCPT con collaborazione Ufficio Legale	secondo le modalità e definite all'interno del Piano Triennale anticorruzione e in conformità con le indicazioni del PNA;
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Annuale	Segretario Generale - Nucleo di valutazione - Responsabile Ripartizione Servizi Generali	In sede di valutazione del PIAO

	3.2 POLA	Annuale	Responsabile Ripartizione Servizi Generali	Aggiornamento annuale del Documento triennale
	3.3 PTFP	Almeno annuale con variazioni a fronte delle nuove esigenze rilevate	Responsabile Ripartizione Servizi Generali	Aggiornamento annuale del Documento triennale