

# **COMUNE DI SUSÀ**

## **PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025**

Data 04/07/2023

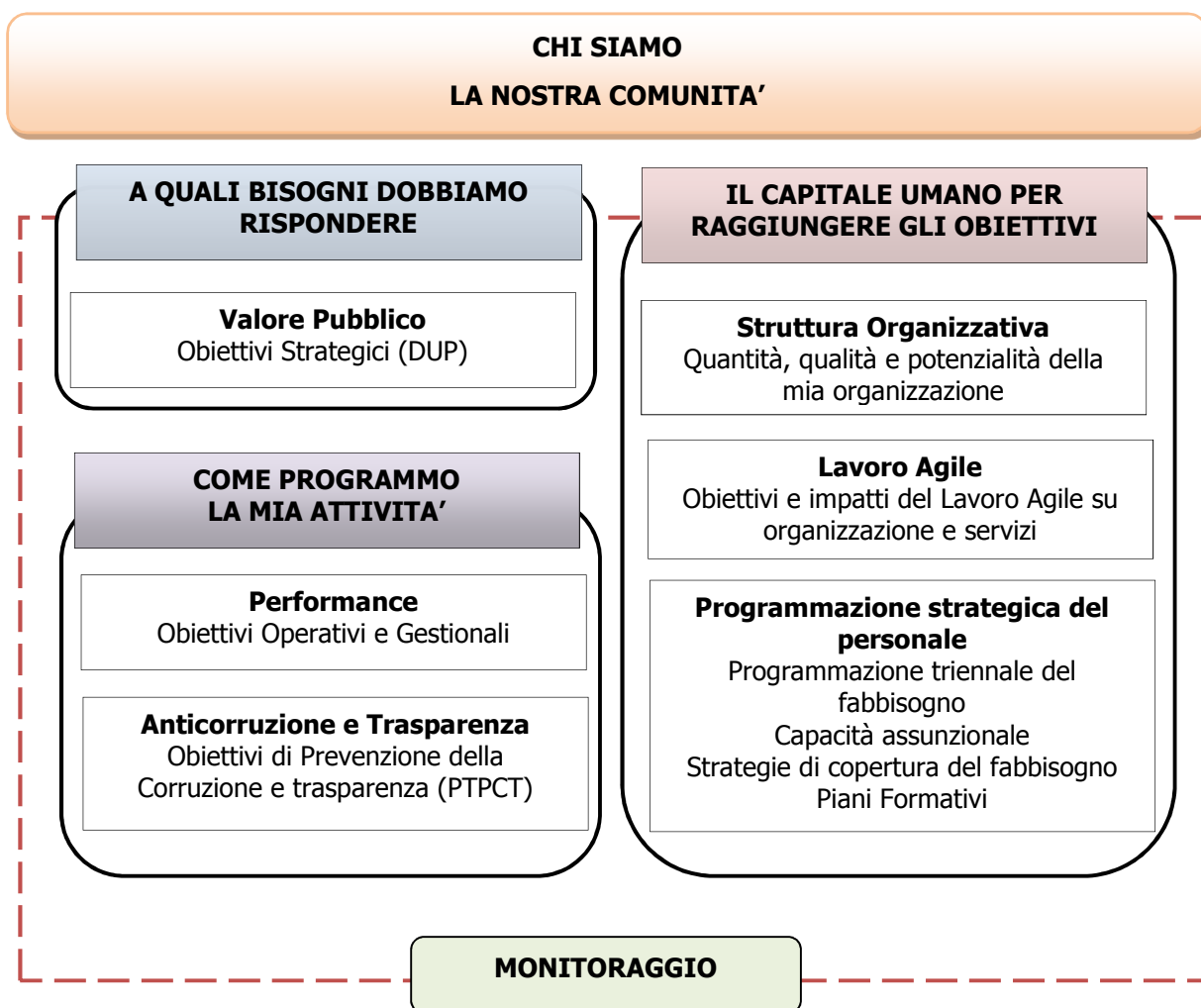
**INDICE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪    Compiti e Responsabilità .....	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....	5
1.2    ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	8
2.2    PERFORMANCE .....	9
▪    Obiettivi specifici .....	9
2.3    RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	25
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	31
3.1    STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	31
3.1.1 Modello Organizzativo .....	31
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	34
<i>Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 01/01/2023</i> .....	34
3.2    ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	34
3.3    PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	35
3.4 PIANO DI FORMAZIONE.....	39
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	41

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO <sup>1</sup> è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



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

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

<sup>1</sup> D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali <sup>2</sup>	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Funzionari e Elevata Qualificazione

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE**

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	Comune di SUSA
<b>INDIRIZZO</b>	Via Palazzo di Città n. 39 - 10059 Susa (TO)
<b>SINDACO</b>	GENOVESE Pier Giuseppe
<b>PARTITA IVA</b>	86501110018
<b>CODICE FISCALE</b>	02703870010
<b>CODICE ISTAT</b>	001270
<b>PEC</b>	<a href="mailto:comune.susa.to@legalmail.it">comune.susa.to@legalmail.it</a>
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	<a href="https://www.comune.susa.to.it/it-it/home">https://www.comune.susa.to.it/it-it/home</a>
<b>ABITANTI (al 31/12)</b>	5.979
<b>DIPENDENTI (al 31/12)</b>	33

**1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO*****- Popolazione dell'Ente -***

<b>1.1.1 – Popolazione legale al censimento 2011</b>		n. 6629
<b>1.1.2 – Popolazione residente al fine del penultimo anno precedente (art.170 D.L.vo 267/2000)</b>		n. 6020
Di cui :	maschi	n. 2846
	femmine	n. 3174
	nuclei familiari	n. 2717
	comunità/convivenze	n. 13
<b>1.1.3 – Popolazione all'1.1.2021 (penultimo anno precedente)</b>		n. 6081
<b>1.1.4 – Nati nell'anno</b>	n.	35
<b>1.1.5 – Deceduti nell'anno</b>	n.	109
saldo naturale	-	-84
<b>1.1.6 – Immigrati nell'anno</b>	n.	223
<b>1.1.7 – Emigrati nell'anno</b>	n.	200
saldo migratorio	-	23
<b>1.1.8 – Popolazione al 31.12.2021 (penultimo anno precedente) di cui:</b>		n. 6020
<b>1.1.9 – In età prescolare (0/6 anni)</b>		n. 273
<b>1.1.10 – In età scuola obbligo (7/14 anni)</b>		n. 432
<b>1.1.11 – In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)</b>		n. 864
<b>1.1.12 – In età adulta (30/65 anni)</b>		n. 2883
<b>1.1.13 – in età senile (oltre 65 anni)</b>		n. 1608
<b>1.1.16 – Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente</b>	Abitanti	n. 10372

**- Struttura dell'Ente -**

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>ESERCIZIO IN CORSO</b>	<b>PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE</b>		
		<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>
1.3.2.1 - Asili nido n. 1	Posti n. 30	Posti n. 30	Posti n. 30	Posti n. 30
1.3.2.2 - Scuola dell'infanzia n. 1	Posti n. 118	Posti n. 99	Posti n. 99	Posti n. 99
1.3.2.3 - Scuola primaria n. 2	Posti n. 260	Posti n. 362	Posti n. 362	Posti n. 362
1.3.2.4 - Scuola secondaria n. 1	Posti n. 307	Posti n. 310	Posti n. 310	Posti n. 310
1.3.2.5 - Strutture residenziali per anziani n. 2	Posti n. 251	Posti n. 251	Posti n. 251	Posti n. 251
1.3.2.6 - Farmacie Comunali	n. 0	n. 0	n. 0	n. 0
1.3.2.7 - Rete fognaria in Km.				
- bianca				
- nera				
- mista	10,7	10,7	10,7	10,7
1.3.2.8 - Esistenza depuratore	NO	NO	NO	NO
1.3.2.9 - Rete acquedotto in Km.	23,41	23,41	23,41	23,41
1.3.2.10 - Attuazione servizio Idrico integrato	SI	SI	SI	SI
1.3.2.11 - Aree verdi, parchi, giardini	n. 5 hq. 1,90	n. 5 hq. 1,90	n. 5 hq. 1,90	n. 5 hq. 1,90
1.3.2.12 - Punti luce illuminazione pubblica	n. 1025	n. 1025	n. 1025	n. 1025
1.3.2.13 - Rete gas in Km.	12	12	12	12
1.3.2.14 - Raccolta rifiuti in q:				
- racc. diff.ta	28800	28300	28300	28100
	17100	17100	17100	17200
1.3.2.15 - Esistenza discarica	SI	SI	SI	SI
1.3.2.16 - Mezzi operativi	n. 6	n. 6	n. 6	n. 6
1.3.2.17 - Veicoli	n. 4	n. 4	n. 4	n. 4
1.3.2.18 - Centro elaborazione dati	NO	NO	NO	NO
1.3.2.19 - Personal computer	n. 50	n. 50	n. 50	n. 50
1.3.2.20 - Altre strutture (***) <i>specificare</i>				

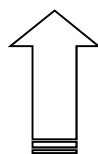
**SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

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

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti*, il Comune di Susa ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. "Performance".

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:

<b>PERFORMANCE</b>		
<b>OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)</b>	P.O. Personale	<b>PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE</b>



<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>		
<b>OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	P.O. Personale	<b>VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO</b>
<b>OBIETTIVI DI TRASPARENZA</b>	P.O. Personale	<b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>



## 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività.



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

- **Obiettivi specifici**

L'**Albero della performance** è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni indirizzo/obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

<sup>3</sup> art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

**Albero delle Performance:**

<b><u>Missione</u></b>	<b><u>Programma</u></b>	<b><u>Indirizzi Strategici 2019-2024</u></b>	<b><u>Obiettivi strategici 2019-2024</u></b>	<b><u>Obiettivi Operativi triennio 2023-2025</u></b>	<b><u>Obiettivi Gestionali 2023</u></b>
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.01	<i>La macchina comunale</i>	<p>Dare corso ad un progetto di riorganizzazione della struttura comunale improntato ad efficienza e creazione di valore.</p> <p>Migliorare e potenziare la Comunicazione Istituzionale.</p> <p>Attrarre nuove risorse per valorizzare i beni e i servizi comunali.</p>	<p>Sviluppo di nuove modalità e strumenti di comunicazione: verrà ripresa dopo la pausa dovuta al Covid la realizzazione periodica annuale del giornalino "Susa informa", e verranno rafforzate azioni di comunicazione on - line attraverso la creazione di pagine social, WhatsApp ecc.</p> <p>Verrà intensificata la ricerca di Finanziamenti nazionali ed europei volti a reperire risorse per la valorizzazione dei beni comunali e per la realizzazione di progetti innovativi ed implementativi dell'offerta di servizi, anche nell'ambito del PNRR. Parallelamente occorre seguire e accompagnare tutte le fasi per la realizzazione dei finanziamenti già ottenuti.</p>	
	01.02		<p>Attuare il mix di Trasparenza, Prevenzione della Corruzione ed eticità</p>	<p>La cultura della legalità sul territorio promuovendo iniziative in collaborazione con scuole, associazioni e cittadini. Avendo aderito nel 2020 all'Associazione "Avviso pubblico" (Associazione che riunisce gli Amministratori Pubblici per promuovere la cultura e la legalità democratica e della cittadinanza responsabile) ci impegniamo a sviluppare iniziative volte alla promozione dei valori sopra citati.</p>	<p>OBJ TRASV.: Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025.</p> <p>Assistenza al Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione e attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025.</p> <p>Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa - art. 97 comma 2 del T.U.EE.LL. partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario.</p> <p>Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e di Consiglio art. 97 comma 4 Lettera a) del T.U.EE.LL.</p> <p>Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di P.O. in particolare rispetto agli obiettivi assegnati ai responsabili.</p> <p>Supervisionare l'attività delle PO legata alla gestione dei Bandi PNRR.</p> <p>Adempimenti in merito alle disposizioni circa la prevenzione e repressione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione con adeguamento al FOIA.</p> <p>Revisione regolamenti comunali.</p>

	01.03	<p>Continuare a monitorare il progetto di riorganizzazione della struttura comunale improntato ad efficienza e creazione di valore attraverso verifiche periodiche al fine di valutarne l'attuazione nonché l'introduzione di eventuali correttivi.</p>	<p>Garantire a tutti i livelli dell'Ente l'attività di supporto finalizzata alla corretta gestione delle risorse finanziarie, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti del Controllo di Gestione e Controllo Strategico.</p>	<p>OBJ INTERSETT.: Contributi PNRR - Gestione contributi PNRR e rendicontazione degli stessi nei termini fissati.</p> <p>Rispetto adempimenti contabili.</p>
	01.04	<p>Contenere la pressione fiscale, con particolare attenzione alle fasce più deboli ed alle attività produttive.</p>	<p>Promozione dell'equità fiscale migliorando la capacità di riscossione e contenendo il carico fiscale nei confronti delle famiglie con maggiori difficoltà.</p>	<p>Recupero evasione fiscale - Procedere al recupero dell'evasione fiscale. Affidamento esternalizzazione del precoattivo.</p>
	01.05	<p>Valorizzare al meglio il patrimonio comunale rendendolo disponibile alla comunità.</p>	<p>Potenziare l'attività dell'Ufficio Patrimonio al fine di tutelare e valorizzare le disponibilità dell'Ente. Promuovere la creazione di modalità di gestione partecipata dei beni comuni mediante il ricorso ai Patti di Collaborazione sulla base dell'apposito Regolamento sui Beni Comuni approvato a fine 2019. Relativamente alle ex scuole elementari di Corso Trieste, nel 2022, come indicato nelle previsioni programmatiche del DUP approvato lo scorso anno, è stata sottoscritta una Convenzione con l'Agenzia stessa che prevede lo stanziamento di un contributo straordinario a favore della Città pari ad €. 630.000,00 per la ristrutturazione dell'immobile. Sono in corso alcune revisioni progettuali e finanziarie al fine di aggiornare l'intervento alle mutate condizioni nel frattempo intervenute (aumento dei prezzi delle materie prime in primis). Si sottoscriverà a breve una nuova convenzione che dovrà prevedere uno stanziamento ulteriore di oltre 300.000,00 €. da parte dell'Agenzia Piemonte Lavoro in aggiunta ai 630.000,00 €. già approvati, cifra ritenuta adeguata per affrontare l'intervento manutentivo straordinario sullo stabile. Al termine dei lavori i piani terra e primo diventeranno la nuova sede dell'Agenzia che si ricollocherà rispetto agli attuali locali di Via Martiri della Libertà mentre il secondo piano rimarrà nella disponibilità della Città. Si prevede l'avvio della progettazione, recupero e messa in sicurezza di alcuni edifici pubblici quali la "Casa delle Associazioni" e l'immobile di proprietà comunale di Via Filippone.</p> <p>Sono in corso accordi con IREN per trasferire alla Città la disponibilità della palazzina ex AEM di Via Montenero, che sarà destinata ad accogliere Associazioni cittadine e servizi proposti alla collettività. A seguito della conclusione dell'iter di acquisizione dell'impianto dell'illuminazione pubblica precedentemente in capo ad Enel X, come da previsione del DUP 2022, si intende destinare risorse per l'efficientamento energetico dell'illuminazione pubblica, volta al risparmio.</p> <p>È in corso l'iter per l'individuazione di un nuovo soggetto destinato alla gestione dell'impianto stesso.</p>	

	01.06		<p>Aumentare la capacità progettuale dell'Ente anche potenziando le sinergie tra gli uffici Lavori Pubblici ed Urbanistica e anche attraverso la dotazione agli uffici di nuove strutture informatiche relative all'archiviazione e gestione dei progetti (con particolare riferimento alla tecnologia di archiviazione "cloud" oggetto di finanziamento ottenuto dal PNRR).</p>	<p>Migliorare la capacità programmatica degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio pubblico ai fini di rendere più adeguata la programmazione ai reali bisogni.</p> <p>Migliorare la sinergia tra gli Uffici Opere Pubbliche-Manutenzioni e Urbanistica- Edilizia Privata.</p> <p>Migliorare la risposta degli Uffici alle esigenze dei cittadini, dei professionisti e delle attività economiche e produttive.</p>	Opere Pubbliche - Realizzazione opere pubbliche inserite nel bilancio di previsione 2023.
	01.07		<p>Semplificare l'interazione tra cittadini e Comune anche attraverso l'introduzione della innovazione digitale, con l'impiego di risorse messe a disposizione dal PNRR.</p>	<p>Creare servizi di prossimità per chi ha difficoltà di accesso ai servizi pubblici anche attraverso il ricorso al terzo settore.</p>	Attuazione dematerializzazione liste elettorali.
	01.10		<p>Valorizzazione delle risorse umane</p>	<p>Perseguire una strategia di gestione del personale mirata a valorizzarne le caratteristiche umane e professionali, favorendo un clima di condivisione e collaborazione, cercando di completare la dotazione organica e creando i presupposti per migliorare il livello di qualità del servizio erogato in risposta ai bisogni della collettività, possibile solo attraverso un coinvolgimento diretto del personale del Comune.</p>	Applicazione nuovo CCNL.
2 - Giustizia	02.01	<i>Sportello di Prossimità e di Pubblica Tutela</i>	<p>Supportare i cittadini a seguito della chiusura della Sede Distaccata del Tribunale di Susa.</p>	<p>Proseguire con le attività dello "Sportello di Prossimità e di Pubblica Tutela". Tale sede diventerà, in prospettiva, un Centro Polifunzionale, nel quale garantire la presenza di servizi sociali e socio-sanitari, associazioni, patronati, uffici di relazione con il pubblico e servizi informativi, nell'ottica di facilitare il cittadino nell'accesso alle informazioni e prestazioni su servizi, risorse del territorio ed esterne, procedure e modalità di fruizione, eventuali modulistica per l'accesso.</p>	

3 - Ordine pubblico e sicurezza	03.01	<i>La legalità che genera sicurezza</i>	<p>Garantire la sicurezza del territorio, sociale e la prevenzione dei fenomeni di illegalità.</p>	<p>Attuare le nuove disposizioni ministeriali in tema di sicurezza delle manifestazioni.</p> <p>Intensificare la collaborazione con le forze dell'ordine al fine di contrastare nel modo più efficace possibile, anche rafforzando ed ottimizzando il sistema di videosorveglianza, ogni forma di microcriminalità e atti vandalici.</p> <p>Promuovere la coesione sociale che contribuisca a ridurre gli spazi di degrado e di abbandono. In aderenza al Regolamento dei beni comuni approvato a fine 2019 si intende proseguire con iniziative e progetti che, nello spirito proprio del tema della cittadinanza attiva e della sussidiarietà orizzontale previsti dalla nostra Costituzione, abbiano tra gli obiettivi la crescita della coesione sociale e della partecipazione democratica dei cittadini. Si intende proseguire con le giornate dei beni comuni attraverso il coinvolgimento di cittadini, associazioni, scuole per la cura e il decoro della nostra Città e sottoscrivere nuovi Patti di collaborazione, nel rispetto delle disposizioni del Regolamento sopra richiamato.</p> <p>È inoltre volontà dell'Amministrazione implementare ed efficientare la videosorveglianza al fine di disincentivare i comportamenti scorretti come l'abbandono dei rifiuti e delle deiezioni canine, nonché l'intensificazione dei controlli anche avvalendosi dell'aiuto delle Guardie Ecologiche Volontarie, con le quali è stata sottoscritta una Convenzione lo scorso anno.</p>	<p>Potenziamento della vigilanza e presenza sul territorio comunale.</p> <p>Realizzazione manifestazioni ed eventi.</p> <p>Potenziamento vigilanza in collaborazione con le altre Forze dell'Ordine (controllo della velocità dei motocicli nei week-end durante la stagione estiva).</p>
	03.02		<p>Promuovere la legalità e il diritto alla sicurezza.</p>	<p>Aumentare la sensibilità dei giovani segusini nei confronti della legalità e del rispetto delle norme anche in collaborazione con Istituti Scolastici e il Presidio di Libera promuovendo e incentivando progetti e iniziative con partecipazione attiva dei giovani del territorio.</p>	
4 - Istruzione e diritto allo studio	04.02	<i>Un patto per la Scuola</i>	<p>Garantire una proposta educativa di qualità e rispondente il più possibile ai bisogni espressi dalla scuola e dalle famiglie.</p>	<p>Riportare l'attenzione sulla complementarietà dei ruoli e corresponsabilità fra scuola e famiglia nel patto educativo, sostenendole nella diversità ed insostituibilità della missione di ciascuna.</p> <p>Si intende proseguire la collaborazione tra Amministrazione, gli Istituti Scolastici e famiglie promuovendo iniziative di informazione dei servizi scolastici tramite l'organizzazione del Salone dell'Orientamento On-Line e in presenza. Proseguiranno le convenzioni con tutti gli Istituti Scolastici e Universitari per Alternanza Scuola Lavoro. Verrà rinnovata la convenzione con l'Is Ferrari che prevede impegni socialmente utili alternativi alla sospensione didattica per provvedimenti disciplinari.</p>	

	04.06		Rendere più efficienti i servizi ausiliari (trasporto, refezione, etc..).	Erogare servizi di trasporto scolastico, refezione e di ogni ulteriore servizio di assistenza scolastica secondo criteri di qualità e di professionalità, garantendo sostegno alla frequentazione di alunni disabili e stranieri. Viene affidato nuovo appalto per il servizio di mensa scolastica ponendo maggior attenzione all'attenzione dell'utilizzo di materie prime eco-sostenibili con filiera corta, qualità del servizio e impegno ad attuare iniziative di sensibilizzazione a corrette abitudini alimentari. Tramite l'accordo tra il Comune di Susa e il Comune di Mompantero per l'accesso al servizio di trasporto scolastico anche agli studenti.  Ottimizzare la messa in sicurezza e l'adeguatezza dei plessi scolastici attraverso la partecipazione ai relativi bandi di competenza. Finalmente dopo molti anni di attesa nelle graduatorie abbiamo ottenuto i finanziamenti per la messa in sicurezza sismica delle scuole di C.so Couvert e di via Mazzini con un contributo complessivo pari ad €. 1.200.000,00.	
	04.07		Progettare un "Patto per la Scuola" con l'Istituto Comprensivo basato sull'interazione e sulla collaborazione costruttiva al fine di migliorare il servizio scolastico, garantire a tutti il diritto allo studio, contrastare la dispersione scolastica, favorire l'inclusione sociale ed arricchire l'offerta formativa.	Valutare proposte nel piano attività di "Intrecci educativi", valorizzando la presenza delle Associazioni di volontariato presenti sul territorio e aprendo una fase di progettazione concertata con le istituzioni scolastiche sulla base di una prospettiva educativa e laboratoriale utile alle esigenze dei vari ordini di scuola. Favorire le collaborazioni con associazioni che operano a favore dell'inclusione, della valorizzazione dei ragazzi speciali e della loro crescita nelle autonomie e nelle competenze durante il percorso scolastico. Promuovere e incentivare progetti di sensibilizzazione alla valorizzazione della diversità come ricchezza e all'inclusione scolastica come punto di partenza per l'inclusione sociale in età adulta. Promuovere percorsi di Cittadinanza attiva ed educazione civica.	
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	05.01	<i>La cultura potente elemento di rigenerazione urbana e sociale</i>	Valorizzare il ricco patrimonio storico e artistico segusino e porre mano al riordino e cura delle situazioni sospese.	Pianificazione integrata delle funzioni e della fruibilità dei beni storici, con particolare riguardo alla gestione del Castello, ampliandone fruizione e promozione.  Puntare sulla promozione dei beni culturali attraverso i circuiti attivati recentemente ed in sinergia con la DMO dell'Unione dei Comuni, sfruttando altresì la neo costituzione del Distretto Urbano del Commercio. Prosecuzione del piano della cartellonistica turistico-culturale con nuovi pannelli illustrativi dei principali monumenti della Città.  Valorizzare il territorio ai fini di far conoscere le sue ricchezze culturali e ambientali anche attraverso la realizzazione di eventi e alla visibilità ottenuta dall'illuminazione d'artista dei monumenti principali.	
6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	06.01	<i>Susa un Paese per giovani</i>	Lo sport come motore di socialità, vivibilità ed integrazione.	Promuovere e incentivare iniziative tese ad estendere la pratica sportiva – motoria per tutti e ovunque in collaborazione con l'associazionismo locale.  Promuovere e valorizzare il patrimonio sportivo esistente, anche tramite convenzioni con le associazioni locali. È previsto inoltre l'allestimento di nuovi spazi attrezzati all'aperto.	

	06.02		<p>Giovani che investono per i Giovani: ascolto e dialogo.</p>	<p>Riqualificare e valorizzare gli spazi fisici e virtuali di aggregazione, sport, studio e svago anche in collaborazione con l'Associazione locale. Durante il periodo di lockdown è stato portato avanti l'importante iniziativa denominata "fitness a distanza" con il coinvolgimento dei centri fitness e associazioni cittadine. Successivamente l'iniziativa è stata organizzata in presenza presso il parco del Castello di Adelaide. Si intende proseguire e potenziare questa offerta in collaborazione con i gestori della Struttura.</p> <p>Dopo il grande successo del Centro Estivo messo in piedi e promosso dalla Città di Susa negli ultimi due anni, si prevede la conferma e il potenziamento dell'offerta in collaborazione con le associazioni sportive e culturali della Città. Si intende, come nei due anni precedenti, favorire e collaborare per permettere la partecipazione al centro estivo dei ragazzi fragili e diversamente abili per farsi promotori di un vero processo di inclusione che vada oltre il periodo scolastico e gli ambiti limitati a iniziative dedicate solo a loro e per questo distanti da un reale processo di inclusione. Verranno riproposti i campi di educazione ambientale, archeologico e culturale per gli adolescenti in collaborazione con le associazioni cittadine e la soprintendenza.</p>	
7 - Turismo	07.01	<p><i>Migliaia di anni di storia: il passato diventa futuro</i></p>	<p>Sostenere il turismo anche di prossimità e quello accessibile.</p> <p>Recuperare i percorsi culturali e turistici di rete e promuovere Susa fuori dai confini.</p> <p>L'Associazione come risorsa per il territorio.</p>	<p>Valorizzare il territorio ai fini di far conoscere le sue ricchezze culturali e ambientali. Dopo essere riusciti ad ottenere la bandiera arancione del Touring Club Italiano si intende procedere attraverso la promozione di Susa con la collaborazione delle Unioni dei Comuni. Le stesse hanno siglato recentemente un accordo di promozione della Valle di Susa come prodotto unitario. Proseguono gli investimenti in termini di organizzazione di eventi e l'illuminazione d'artista dei nostri monumenti capaci rendere la Città più interessante sui circuiti turistici. Proseguirà il progetto di installazione di nuova cartellonistica; è previsto inoltre il rifacimento del sito turistico della Città.</p> <p>Recupero delle reti culturali già esistenti a livello metropolitano e regionale, sia per quanto attiene la programmazione degli eventi sia relativamente a nuove e qualificanti proposte. Sistemazione e promozione del tratto di Via Francigena che attraversa il percorso segusino. Promozione di Susa come punto di riferimento dell'Outdoor.</p> <p>Elaborazione di una programmazione degli eventi culturali e commerciali armonizzata e riqualificata in collaborazione con le associazioni segusine e di categoria. Promozione di eventi che valorizzino i siti turistici di maggior interesse storico e culturale della nostra Città.</p> <p>Si intende proseguire con l'organizzazione dei nuovi eventi proposti in questi ultimi anni che hanno avuto notevole successo tra i quali Agriflor, Artigian Gusto, e molti altri che si sono inseriti nella programmazione arricchendo l'offerta. Si prevede ampia programmazione di eventi culturali al Castello di Adelaide. Creazione di specifici prodotti turistici, fra gli altri, legati alla Susa Romana e medioevale, con inserimento della città nei percorsi turistici europei. Dopo esser riusciti a diventare Distretto Urbano del Commercio di rilevanza Regionale si partirà con gli investimenti previsti dal programma che sarà molto importante anche dal punto di vista turistico. Incentivazione e</p>	

				<p>promozione di eventi culturali e non solo valorizzando i siti di maggior interesse storico, archeologico e turistico della nostra Città.</p> <p>Consolidare la partecipazione al progetto "Tesori d'Arte e Cultura Alpina". Si prosegue con le collaborazioni e partnership con Comuni e Istituzioni pubbliche italiane e francesi finalizzate a promuovere il territorio e cogliere tutte le opportunità offerte dalla partecipazione a bandi transfrontalieri. Messa in pratica delle azioni previste dal patto stipulato tra le Unioni dei Comuni della Valle e da Tesori d'Arte e Cultura Alpina.</p> <p>Valorizzare le minoranze linguistiche.</p> <p>Promuovere e sostenere l'associazionismo locale. Potenziare la collaborazione con la Pro Loco cittadina anche attraverso l'approvazione avvenuta lo scorso anno, come indicato negli obiettivi del DUP, di una convenzione volta a stabilizzare il rapporto sia dal punto di vista dei contributi economici che della programmazione degli eventi, nonché promuovere forme di tutoraggio per l'accesso a finanziamenti pubblici e privati.</p>	
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	08.01	<i>Riqualificare il territorio comunale</i>	Approvazione della variante al piano regolatore PRGC.	Prosegue l'iter di approvazione della variante al PRGC. Si prevede entro il 2023 di proseguire l'iter attraverso l'approvazione del progetto preliminare in Consiglio Comunale e nei primi mesi del 2024 l'approvazione del progetto definitivo.	Variante strutturale del PRGC - Collaborare con il professionista incaricato per l'elaborazione della variante strutturale del PRGC.
	08.02		Supportare i cittadini morosi intensificando i rapporti tra ATC, Comune e Conisa.	Sono in fase di rinnovo la convenzione con ATC scaduta dal 2014 e le modalità di gestione dei rapporti tra inquilini e uffici ATC. Sono in corso contatti con ATC per recuperare e ristrutturare le parti comuni e gli alloggi attualmente inutilizzati dell'immobile di Via Martiri della Libertà.	Sottoscrizione convenzione con l'ATC e miglioramento dei rapporti con l'ATC.
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.01	<i>Tutelare il patrimonio naturalistico comunale</i>	La tutela del verde pubblico.	Qualificare e implementare il patrimonio arboreo cittadino con un nuovo piano di piantumazione ed intensificare le azioni di cura delle aree verdi attrezzate, come avvenuto lo scorso anno con la sostituzione dei vecchi alberi in parte malati in C.so Trieste con nuove piantumazioni. È in corso di riqualificazione l'area della nuova rotatoria e del nuovo sovrappasso ferroviario di corso Stati Uniti attraverso realizzazione di nuove aiuole verdi, nuove piantumazione e sistemazione di arredi. Verranno tagliati gli alberi malati presenti in Via Impero Romano e sostituiti con nuove piante.	Manutenzione ordinaria e straordinaria di vie e piazze comunali e parchi giochi - Procedere con le risorse umane e strumentali in dotazione all'ufficio alla manutenzione delle vie e piazze con sfalci dei bordi stradali e rifacimento della segnaletica stradale orizzontale e verticale.
	09.02		<p>Il TAV: un tema da gestire.</p> <p>Le politiche di governo del territorio.</p> <p>Lo sviluppo del territorio: i lavori da realizzare.</p> <p>Le nostre Frazioni: lontane dal centro ma al centro della nostra azione amministrativa.</p>	<p>Gestire e non subire la realizzazione della linea Ferroviaria Torino-Lione senza ambiguità, con attenzione al territorio e all'ambiente. Sollecitare l'attivazione di tavoli di coordinamento con la partecipazione di tutti gli enti preposti al fine di ridurre l'impatto dei cantieri e cogliere le opportunità che potranno derivare.</p> <p>Promuovere uno sviluppo ordinato e armonico del territorio comunale portando a termine l'iter del nuovo piano regolatore e, per quanto compatibile con la legislazione nazionale e regionale, semplificando le norme tecniche, anche al fine di incentivare i cittadini a ristrutturare e recuperare il patrimonio edilizio esistente. Intensificare gli interventi per la messa in sicurezza delle aree a rischio idrogeologico. Seguire con attenzione i possibili</p>	



			<p>sviluppi dell'Area ex Assa cogliendo ogni opportunità per la città.</p> <p>Completare e migliorare la pubblica illuminazione, anche presso le aree di interesse storico, con l'impiego di corpi illuminanti a tecnologia LED in grado di garantire un notevole risparmio di energia.</p> <p>Caratterizzare e migliorare l'arredo urbano con progressiva attenzione all'uniformità stilistica e di materiali che caratterizzi la Città.</p> <p>Sollecitare l'esecuzione del sovrappasso ferroviario e la costruzione della passerella ciclopedonale tra Corso Stati Uniti e Via Montello, eliminando il passaggio di Via Fiume.</p> <p>Proseguire e intensificare, l'attuazione del Patto di Collaborazione nell'ambito del Regolamento dei beni comuni sottoscritto nel 2021 con un cittadino che ricopre ora il ruolo di "Custode delle Frazioni", figura di raccordo tra le esigenze degli abitanti e l'Amministrazione comunale. Occorre intensificare lo sforzo di attenzione alle esigenze degli abitanti delle Frazioni.</p> <p>Proseguire l'attuazione del Patto di Collaborazione sottoscritto con i responsabili della Cooperativa Sociale "Il Sogno di una Cosa" che gestisce dal 2012 il centro diurno disabili di Frazione Coldimosso per la cura del parco giochi limitrofo all'area di competenza del centro diurno stesso, nonché altre forme di collaborazione volte all'implementazione della coesione sociale con i residenti, così come già avvenuto concretamente a fine dello scorso anno con iniziative legate al Natale nella Frazione di Coldimosso.</p> <p>Migliorare il decoro di aree verdi e aree attrezzate per i bambini. Il nuovo Bando per l'appalto del verde approvato lo scorso anno va in questa direzione. È volontà dell'Amministrazione promuovere le giornate sui beni comuni per la cura e il decoro della nostra Città anche nei territori delle Frazioni, con il coinvolgimento di associazioni, cittadini e amministratori.</p> <p>Monitorare la novità del "servizio a chiamata" introdotto nel 2020 che affianca il tradizionale trasporto dalle Frazioni al centro Città in vigore da anni. Il "servizio a chiamata" è un servizio di accompagnamento sociale gestito dall'AVULSS, rivolto prioritariamente alle persone anziane, sole e/o in condizioni di fragilità e abitanti in zone lontane dai servizi essenziali. In tale ottica l'Amministrazione quest'anno ha contribuito attraverso un aiuto economico di € 5.000,00 a favore dell'AVULSS all'acquisto della nuova autovettura utilizzata dall'Associazione stessa per l'effettuazione di questi importanti servizi di trasporto sociale. Sensibilizzazione e coinvolgimento delle Associazioni del territorio nella collaborazione per progetti di integrazione dei servizi già esistenti.</p>
09.03		Susà Comune del Riciclo.	<p>Migliorare la raccolta differenziata, riducendo la quantità di rifiuti prodotti ed incentivando la differenziazione applicando tariffe più convenienti in relazione alla quantità prodotta nel rispetto del principio secondo il quale chi meno inquina meno paga. Incentivazione del compostaggio domestico.</p> <p>Razionalizzare il servizio di raccolta rifiuti migliorando il servizio e contenendo i disagi dei cittadini e i costi di gestione che si riversano sulle bollette.</p>

<p>10 - Trasporti e diritto alla mobilità</p>	<p>10.05</p>	<p><i>Garantire una migliore e più sicura mobilità sul territorio attraverso i necessari interventi di manutenzione.</i></p> <p><i>Promuovere la mobilità sostenibile.</i></p>	<p>Trasporto ferroviario, pubblico e mobilità alternativa.</p> <p>La viabilità.</p>	<p>Incentivare la presenza sul territorio di servizi di bike sharing, utili per l'incentivazione all'utilizzo di percorsi turistici sostenibili con posizionamento di punti di ricarica di e-bike. Realizzazione di nuovo tratto di pista ciclo-pedonale in località San Giuliano, contestualmente alla chiusura di passaggio a livello, in convenzione con RFI.</p> <p>Creazione di sistemi di rallentamento dei veicoli in corrispondenza di attraversi pedonali in alcuni punti critici della Città e delle frazioni.</p> <p>Vigilare sulle opere, in corso di realizzazione da parte di R.F.I, propedeutiche alla chiusura del passaggio a livello di via Fiume:          -sovrappasso stradale ferrovia in corrispondenza del Rio Giandola          -nuova intersezione a rotatoria tra SS25 e sovrappasso di cui al punto precedente</p> <p>Definire gli accordi con Città Metropolitana di Torino e Sitaf per la definizione di assetto definitivo proprietà di alcuni tratti di viabilità. Avviato iter per la definizione di intervento finalizzato al miglioramento dell'intersezione tra la statale 24 e la via San Martino. In corso iter per la realizzazione di nuovi parcheggi in frazione Coldimosso, su strada di accesso al Centro Diurno Disabili. Seguire iter di progettazione e realizzazione di impianto semaforico a senso unico alternato per migliorare la viabilità sul ponte di collegamento tra C.so Couvert e Via Montello. Seguire iter di progettazione e realizzazione di impianto semaforico tra Via Vallerò e SS24 e relativo marciapiede per sicurezza degli attraversamenti pedonali. Seguire iter di progettazione della passerella pedonale su torrente Cenischia tra C.so Couvert e Via Montello. Seguire iter di progettazione di marciapiede lungo SS24 e piattaforma di rallentamento per le auto in transito.</p>	
<p>11 - Soccorso civile</p>	<p>11.01</p>	<p><i>Migliorare il sistema di Protezione Civile.</i></p>	<p>Potenziare il Sistema di Protezione Civile Comunale anche attraverso l'organizzazione periodica di simulazioni ed esercitazioni congiunte.</p>	<p>Potenziare il Sistema di Protezione Civile Comunale, con il coinvolgimento dell'associazionismo locale, anche attraverso lo sviluppo di sinergie con i Comuni.</p> <p>Attraverso accordi con la Prefettura, la Regione Piemonte, Città Metropolitana, il Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco, sarà avviata la progettazione di un Polo Logistico di Protezione Civile alla Caserma Cascino in Via Brunetta, che diverrà Centro COM della Valle di Susa, nel quale saranno raggruppati tutti gli enti e le varie associazioni facenti parti della Protezione Civile.</p> <p>Creazione di un protocollo operativo nel quale venga previsto un elenco, in caso di calamità, di persone con esigenze particolari sia di tipo alimentare (diabetici, celiaci, allergici) sia di tipo farmacologico (farmaci salvavita) oltre ad un elenco delle persone che per essere evacuate devono avere un trattamento particolare con l'obiettivo di ottimizzare i tempi dell'operazione.</p> <p>Instaurare un rapporto costante con la croce rossa per l'organizzazione di corsi nelle scuole sull'utilizzo dei defibrillatori semiautomatici e corsi bls rivolti anche alla popolazione continuando l'installazione di apparecchi DAE in Città e nelle frazioni.</p>	

12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.01	<i>Garantire adeguato sostegno alle famiglie e ai fragili.</i>	Un sistema di welfare capace di costruire percorsi di autonomia.	Potenziare i servizi rivolti ai bambini nella fascia d'età da 0 a 3 anni e ai loro genitori, anche nell'ambito dell'area Materno Infantile presso la nascente Casa di Comunità.	
	12.02		Un sistema di welfare capace di costruire percorsi di autonomia.	Favorire la partecipazione dei disabili alla vita della comunità sostenendo le prassi di integrazione e inclusione (istituzione della Consulta comunale delle persone disabili, facilitazione della fruizione delle varie iniziative sul territorio e potenziamento dei servizi destinati, con particolare riguardo ai soggetti affetti da autismo). Favorire e incentivare la nascita di un gruppo di Mutuo Aiuto per le famiglie di ragazzi disabili per la condivisione e il supporto reciproco per potersi relazionare con istituzioni, servizi sociali e associazioni che operano sul territorio. Proseguire nel processo instaurato e oramai consolidato che vede l'Amministrazione parte attiva e promotrice della creazione di una rete che coinvolge Servizi Sociali, Scuole e Associazioni del territorio integrando e coinvolgendo soggetti fragili, disabili e in difficoltà inserendoli concretamente nel contesto sociale e lavorativo (Pass, tirocini, Borse Lavoro ecc).	
	12.03		Gli anziani come risorsa per la comunità.	Favorire l'assistenza agli anziani potenziando l'assistenza domiciliare in tutte le sue forme e la collaborazione con le Case di Riposo del territorio, incrementando i servizi di accompagnamento socio-sanitario verso i luoghi di cura, promuovendo la nascita di un Centro Diurno per i malati di Alzheimer e per le persone non autosufficienti, individuando forme di residenzialità leggera e solidale per le persone anziane.  Valorizzare gli anziani come risorsa attiva per la comunità favorendone la partecipazione e la socializzazione (Consulta comunale per gli anziani, Soggiorno marino, Centro Anziani). Viene riproposto e ampliato, coinvolgendo anche non residenti, il soggiorno marino. L'Amministrazione, come previsto nel programma di mandato amministrativo, ha agevolato e seguito tutte le fasi prodromiche alla nascita di un Centro Anziani cittadino partendo dall'esperienza avviata oltre 10 anni fa che tuttavia non aveva poi visto concreto avvio. Sono stati concessi, a titolo di comodato d'uso gratuito, al "Circolo Nastro d'Argento", nel frattempo rinnovato nel tesseramento e nelle elezioni del direttivo, locali al piano rialzato della palazzina di proprietà della Città di Via J. B. Fell n. 5.	

	12.04		<p>Un sistema di welfare capace di costruire percorsi di autonomia.</p> <p>Susa terra di accoglienza per garantire una buona integrazione.</p> <p>La partecipazione attiva di un qualsiasi individuo alla vita economica, politica e sociale.</p>	<p>Promuovere la concertazione e programmazione di interventi, in sinergia con ASL e ConISA e le associazioni del territorio, relativi al benessere e alla tutela delle fasce più deboli della popolazione e al potenziamento dei servizi socio-sanitari.</p> <p>È intenzione di questa Amministrazione proseguire e, ove possibile, incrementare il numero di beneficiari del progetto PASS, PUC, Tirocini formativi etc.</p> <p>È stato costituito su iniziativa dell'Amministrazione un tavolo di coordinamento che coinvolge i Servizi Sociali, Croce Rossa Italiana, enti religiosi, Caritas e Associazioni che riunendosi periodicamente affronta in maniera coordinata le varie problematiche ed eventuali progetti condivisi. L'integrazione e l'accoglienza della popolazione straniera, anche attraverso corsi di lingua e cultura italiana.</p> <p>Promozione e diffusione dei valori della cooperazione, della partecipazione, della solidarietà, della coesione e della pace.</p>	
	12.05		<p>Un sistema di welfare capace di costruire percorsi di autonomia.</p>	<p>Tutelare e potenziare i servizi sanitari ospedalieri esistenti e favorendone di nuovi, sostenere la realizzazione di un Centro AVIS per la media valle Susa, promuovere l'installazione di defibrillatori DAE in punti strategici della Città.</p>	
13 - Tutela della salute	13.07	<i>Tutela della salute in primo piano</i>	<p>La collaborazione con l'ASL TO3.</p>	<p>TRASPORTO SOCIO SANITARIO Viene confermata la convenzione con l'AVULSS per il servizio di trasporto socio-sanitario, ampliata negli anni scorsi con un servizio dedicato ai trasporti all'interno della Città di Susa per una maggior fruizione dei servizi presenti. Agevolazioni per il trasporto socio-sanitario dei cittadini residenti verranno previste anche all'interno del rinnovo delle convenzioni con Croce Rossa Italiana - Comitato locale di Susa e con la Croce Verde.</p> <p>ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E PREVENZIONE L'amministrazione comunale in collaborazione con ASL TO3, Farmacie cittadine, Conisa, le scuole ed altri soggetti del Terzo Settore interessati, continua l'attività di promozione e coordinamento di momenti informativi per la cittadinanza nell'ambito della promozione della salute, della prevenzione delle principali patologie attraverso serate informative e giornate dedicate.</p> <p>OSPEDALE DI SUSÀ In collaborazione con ASL TO3 e Comuni del territorio verranno poste in essere tutte le attenzioni per monitorare e implementare il livello dei servizi offerto dall'Ospedale di riferimento per la Valle di Susa e per accompagnare la nascita dei nuovi servizi offerti dalla nascente Casa di Comunità e Centrale Operativa Territoriale.</p>	

14 - Sviluppo economico e competitività	14.02	<i>Promuovere lo sviluppo delle attività imprenditoriali e commerciali.</i>	Lo sviluppo dell'economia locale.	<p>Organizzare e rinnovare le fiere annuali di primavera e di autunno, iniziative espositive ed eventi di richiamo con modalità innovative rispetto al passato come Agri Flor, Artigian Gusto, La festa del vino, il rilancio del mercatino di Natale; si proseguirà con nuovi eventi di richiamo proposti come "tavoli segusini sotto le stelle". La prossima estate evento legato a Valle Susa Capitale dell'Outdoor.</p> <p>Utilizzare ogni tipo di strategia per la valorizzazione e lo sviluppo dell'economia locale e sostenere le attività commerciali, artigiane o pubblici esercizi con azioni mirate alla valorizzazione dei prodotti tipici segusini.</p> <p>Potenziare la partecipazione al progetto "strada reale dei vini" promuovendo la produzione vinicola locale all'interno della Festa dell'Uva.</p>	
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	15.01	<i>Promuovere le modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro.</i>	Susa da stimolo per una nuova e buona occupazione.	<p>In collaborazione con il Centro per l'Impiego verrà seguito il Progetto ACT YOUR JOB finalizzato a promuovere la ricerca attiva di lavoro tra i giovani attraverso l'acquisizione di nuove competenze. La Città di Susa è capofila nella Valle su questo progetto.</p> <p>Verranno ricercate opportunità di implementare l'offerta formativa finalizzata alla ricerca di professionalità richieste dal mercato del lavoro, attraverso la collaborazione con Agenzie Formative, Centro per l'Impiego, Associazioni di Categoria.</p>	
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	17.01	<i>Garantire la sostenibilità ambientale e l'economicità dei servizi al fine di aumentare il risparmio energetico.</i>	Riqualificazione energetica.	<p>Intervenire sugli impianti di illuminazione pubblica con una progressiva sostituzione dei corpi illuminanti obsoleti con quelli di nuova generazione e miglior efficienza energetica. Creazione di CER (Comunità energetica rinnovabile) per un'ottimizzazione delle produzioni rinnovabili condivise tra più soggetti, pubblico e privati.</p> <p>Contestuale pianificazione della realizzazione di impianti fotovoltaici su tetti di cui il Comune abbia la disponibilità.</p>	

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati nell'**Allegati n. 1 "Piano performance obiettivi"** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione

## **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in linea con quanto indicato nel PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 30 dicembre 2020, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "e modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere".

### Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 2 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 3 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Obiettivo 4 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 5 Sviluppo di carriera e professionalità;
- Obiettivo 6 Promuovere la sensibilizzazione, informazione e comunicazione attraverso la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità.

-

### Art. 2 AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Susa si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune di Susa si impegna, altresì, a nominare il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183, della Direttiva 4.3.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: "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"

### Art. 3 AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Susa si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Susa si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Susa valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### Art. 4 AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### Art. 5 AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Susa favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

#### Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Susa è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

#### Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla

genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

**Art. 6 AMBITO DI AZIONE: SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITÀ (OBIETTIVO 5)**

Il Comune di Susa si impegna a favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Si intende creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Si impegna a utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Art. 7 AMBITO DI AZIONE: SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 6)**

Il Comune di Susa si impegna a diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità.

Incentivare il coinvolgimento del personale comunale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere, così da individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo.

Attivazione di iniziative per la condivisione ed il confronto di buone pratiche per il miglioramento del benessere realizzate in altri enti e valutazione della loro trasferibilità nell'ambito della realtà locale.



### 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

Il comune di Susa, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'**Allegato 2 "PTPCT 2023"**.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "**Performance – Anticorruzione**" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi (III) identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell'Allegato 2 "*PTPCT 2023*".

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (V) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'Allegato 1 *Piano performance e obiettivi*, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (VI).

Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno dell'**Allegato 2.1 "Piano dei rischi"**, tramite l'identificazione di opportune misure generali e specifiche.

Le misure sono richiamate nelle schede specifiche di ciascun obiettivo della sottosezione 2.2.

**Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione:**

<b>I MISSIONE</b>	<b>II PROGRAMMA</b>	<b>III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE</b>	<b>IV AREA DI RISCHIO</b>	<b>V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023</b>	<b>VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ</b>
01	02. Segreteria Generale	<p>Procedura di gara aperta, negoziata e affidamento diretto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Provvedimenti di tipo concessorio</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>	<p><b>AREA B</b></p> <p><b>AREA C</b></p> <p><b>AREA F</b></p>	<p><b>OBJ TRASV.: Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025. Assistenza al Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione e attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2023 - 2025.</b></p> <p><b>Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa - art. 97 comma 2 del T.U.EE.LL. partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario.</b></p> <p><b>Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e di Consiglio art. 97 comma 4 Lettera a) del T.U.EE.LL.</b></p> <p><b>Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di P.O. in particolare rispetto agli obiettivi assegnati ai responsabili.</b></p> <p><b>Supervisionare l'attività delle PO legata alla gestione dei Bandi PNRR.</b></p>	<p>Procedura di gara aperta e Affidamento diretto</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>

				<p><b>Adempimenti in merito alle disposizioni circa la prevenzione e repressione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione con adeguamento al FOIA.</b></p> <p><b>Revisione regolamenti comunali.</b></p>	
01	<p><b>03. Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato</b></p>	<p>Procedura di gara aperta, negoziata e affidamento diretto</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p>	<p><b>AREA B</b></p> <p><b>AREA E</b></p>	<p><b>OBJ INTERSETT.: Contributi PNRR - Gestione contributi PNRR e rendicontazione degli stessi nei termini fissati.</b></p> <p><b>Rispetto adempimenti contabili.</b></p>	<p>Gestione delle entrate e delle spese</p>
01	<p><b>04. Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali</b></p>	<p>Procedura di gara negoziata e Affidamento diretto</p> <p>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>	<p><b>AREA B</b></p> <p><b>AREA D</b></p> <p><b>AREA E</b></p> <p><b>AREA F</b></p>	<p><b>Recupero evasione fiscale - Procedere al recupero dell'evasione fiscale. Affidamento esternalizzazione del precoattivo.</b></p>	<p>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>

01	06. Ufficio tecnico	<p>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p> <p>Incarichi e Nomine</p> <p>Atti di governo del territorio</p>	<p><b>AREA B</b></p> <p><b>AREA C</b></p> <p><b>AREA F</b></p> <p><b>AREA G</b></p> <p><b>AREA I</b></p>	<p><b>Opere Pubbliche - Realizzazione opere pubbliche inserite nel bilancio di previsione 2023.</b></p>	<p>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p> <p>Incarichi e Nomine</p> <p>Atti di governo del territorio</p>
01	07. Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	<p>Provvedimenti di tipo concessorio</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>	<p><b>AREA C</b></p> <p><b>AREA F</b></p>	<p><b>Attuazione dematerializzazione liste elettorali.</b></p>	<p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>
01	10. Risorse umane	<p>Acquisizioni e gestione del personale</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Gestione economica del personale</p> <p>Gestione giuridica del personale</p> <p>Incarichi e Nomine</p>	<p><b>AREA A</b></p> <p><b>AREA B</b></p> <p><b>AREA D</b></p> <p><b>AREA G</b></p>	<p><b>Applicazione nuovo CCNL.</b></p>	<p>Gestione economica del personale</p> <p>Gestione giuridica del personale</p> <p>Incarichi e Nomine</p>

03	<b>01. Polizia locale e amministrativa</b>	<p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Gestione dei beni patrimoniali e demaniali</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>	<p><b>AREA C</b></p> <p><b>AREA E</b></p> <p><b>AREA F</b></p>	<p><b>Potenziamento della vigilanza e presenza sul territorio comunale.</b></p> <p><b>Realizzazione manifestazioni ed eventi.</b></p> <p><b>Potenziamento vigilanza in collaborazione con le altre Forze dell'Ordine (controllo della velocità dei motocicli nei week-end durante la stagione estiva).</b></p>	<p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Gestione dei beni patrimoniali e demaniali</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>
08	<b>01. Urbanistica e assetto del territorio</b>	<p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</p> <p>Incarichi e Nomine</p> <p>Atti di governo del territorio</p>	<p><b>AREA C</b></p> <p><b>AREA D</b></p> <p><b>AREA G</b></p> <p><b>AREA I</b></p>	<p><b>Variante strutturale del PRGC - Collaborare con il professionista incaricato per l'elaborazione della variante strutturale del PRGC.</b></p>	<p>Incarichi e Nomine</p> <p>Atti di governo del territorio</p>

08	<b>02. Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico - popolare</b>	<p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</p> <p>Incarichi e Nomine</p> <p>Atti di governo del territorio</p>	<p><b>AREA C</b></p> <p><b>AREA D</b></p> <p><b>AREA G</b></p> <p><b>AREA I</b></p>	<p><b>Sottoscrizione convenzione con l'ATC e miglioramento dei rapporti con l'ATC.</b></p>	<p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Incarichi e Nomine</p> <p>Atti di governo del territorio</p>
09	<b>02. Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</b>	<p>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p> <p>Incarichi e Nomine</p>	<p><b>AREA B</b></p> <p><b>AREA C</b></p> <p><b>AREA D</b></p> <p><b>AREA F</b></p> <p><b>AREA G</b></p>	<p><b>Manutenzione ordinaria e straordinaria di vie e piazze comunali e parchi giochi - Procedere con le risorse umane e strumentali in dotazione all' ufficio alla manutenzione delle vie e piazze con sfalci dei bordi stradali e rifacimento della segnaletica stradale orizzontale e verticale.</b></p> <p><b>Piani di Manutenzione Ordinaria - Gestione fondi ATO con esecuzione interventi e raggiungimento obiettivo.</b></p>	<p>Procedura di gara negoziata e Affidamento diretto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p> <p>Incarichi e Nomine</p>

## **SEZIONE 3 CAPITALE UMANO**

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

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

#### **3.1.1 Modello Organizzativo**

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

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

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

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di Giunta Comunale n° 44 del 18 maggio 2011 e s.m. ed i.) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree

#### **Organigramma**

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione.

Di seguito viene riportato l'attuale organigramma.

Sindaco  
Giunta Comunale  
Consiglio Comunale

Segretario Comunale

Area Finanziaria  
(P.O. Gilardi cat. D1)

Area Tecnica  
(P.O. De Michele cat. D3)

Area Segreteria Servizi alla Persona  
(P.O. Pesando cat. D6)

Area Vigilanza  
(P.O. Massavelli cat. D2)

Cat.	Percentuale PT
C1 (vacante)	0,95
C2	1
C2	0,5
C3	1
C4	1
C4	0,7

Cat.	Percentuale PT
A1	0,55
A5	1
B3	1
B4	0,5
B6	1
B6	1
C4	1
D1	1
D4	1

Cat.	Percentuale PT
C1	1
C2	1
C3	1
C3	0,85
C3	1
C4	1
C4	0,71
D1	1

Cat.	Percentuale PT
C4	1
C4	1
C4	1
C4	1
C4	1
D3	1
D5	1



Servizi finanziari, Tributi, Personale,  
Provveditorato, Economato, Informatica -  
Transizione digitale

Lavori Pubblici, Manutenzioni, Patrimonio,  
Urbanistica, Igiene e Ambiente, Raccolta  
Rifiuti, Edilizia Privata, Manutenzione  
dell'edilizia sociale, Pulizie, Polizze  
Assicurative

Vicesegretario, Segreteria, Archivio  
Protocollo, Segr. Sindaco e Giunta,  
Contratti, Demografici (+Sec),  
Scuola, Sport, Turismo, Cultura,  
Manifestazioni, Servizi Sociali, Diritto  
alla casa, Ufficio di Prossimità

CORPO DI PM  
Vigilanza, Sicurezza, Viabilità, Polizia  
Amministrativa, Protezione civile

ALTRE FUNZIONI CON SUPPORTO  
AMMINISTRATIVO  
Sviluppo commercio e Attività  
economiche, Parcheggi, Notifiche,  
Cimitero e Polizia mortuaria

### 3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

<b>Distribuzione Personale</b>				
<b>Centro di Responsabilità</b>	<b>N° EQ</b>	<b>N° Dipendenti</b>	<b>Tot. Aree</b>	<b>%</b>
AREA FINANZIARIA	1 EQ	5	<b>6</b>	<b>18,18%</b>
AREA TECNICA	1 EQ	9	<b>10</b>	<b>30,30%</b>
AREA SEGRETERIA SERVIZI ALLA PERSONA	1 EQ	8	<b>9</b>	<b>27,28%</b>
AREA VIGILANZA	1 EQ	7	<b>8</b>	<b>24,24%</b>
<b>Totali</b>	<b>4 EQ</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 01/01/2023*

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Susa ad oggi non ha ancora approvato una propria disciplina relativa al lavoro agile e al lavoro da remoto ma intende, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, procedere in tal senso nel corso dell'anno 2023.

Saranno dunque definiti le strategie e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del **lavoro agile**, trattando i seguenti temi:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile;
- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

L'Ente, oltre al lavoro agile di cui ai paragrafi precedenti, procederà anche alla regolamentazione del **lavoro da remoto** come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Si precisa che tale sottosezione, sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali attraverso la Contrattazione collettiva integrativa. Il CCNL 2019-2021 infatti all'articolo 63 stabilisce che "1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di

*lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. I). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro."*

All'art. 68 il CCNL trattando il lavoro da remoto stabilisce che: "1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. [...] 4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro)."

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Susa, collocandosi nella fascia demografica tra 5.000 e 9.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**26,9%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all' 25%;

<b>Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente</b>	<b>26,20%</b>
--	---------------

<b>Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito</b>	<b>26,9%</b>
<b>Soglia Tabella 3 del DM</b>	<b>30,90%</b>
<b>% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 DM anno 2023</b>	<b>25%</b>

	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 DM</b>	<b>25,00%</b>	<b>26,00%</b>
<b>Incremento teorico della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)</b>	<b>393.858,79 €</b>	<b>409.613,14 €</b>
<b>È possibile utilizzare tutta la spesa indicata senza sfiorare la soglia di tabella 1?</b>	<b>NO</b>	<b>NO</b>
<b>Spesa massima utilizzabile per assunzioni al fine di non sfiorare la % indicata in Tabella 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto fcde)</b>	<b>36.319,48 €</b>	<b>36.319,48 €</b>

La spesa massima di incremento della spesa rispetto al 2022 utilizzabile per assunzioni al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a **36.319,48 €**.

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2023-2025:

<b>Figura</b>	<b>Data cessazione</b>
Istruttore Amministrativo – Categoria C4	31/07/2023
Istruttore Direttivo Vigilanza – Categoria D3	30/09/2023

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
2023	n. 1 Dipendente inquadrato nell'area degli Istruttori – Profilo professionale amministrativo contabile	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001)	€ 32.626,95 (comprensivo di oneri) – <u>Non comporta sfioramento soglia tabella del Dm poiché si utilizza spesa del dipendente cessato 31.08.2022</u>
2023	n. 1 Dipendente inquadrato nell'area degli Istruttori – Profilo professionale amministrativo contabile	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001)	€ 32.626,95 (comprensivo di oneri) – <u>Non comporta sfioramento soglia tabella del Dm poiché si utilizza spesa del dipendente cesserà il 31.07.2023</u>
2023	n. 1 Dipendente inquadrato nell'area degli Istruttori – Profilo professionale polizia locale	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001)	€ 32.626,95 (comprensivo di oneri) – <u>Non comporta sfioramento soglia tabella del Dm poiché si utilizza spesa del dipendente cesserà il 30.09.2023</u>
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento. In ogni caso si prevede di sostituire eventuali cessazioni che avverranno nell'anno.	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001)	<u>Non comporta sfioramento soglia tabella del Dm poiché si utilizza spesa del dipendente cesserà.</u>
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria	<u>Non comporta sfioramento soglia</u>

	l'anno di riferimento. In ogni caso si prevede di sostituire eventuali cessazioni che avverranno nell'anno.	vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001)	<u>tabella del Dm poiché si utilizza spesa del dipendente cesserà.</u>
--	---	--	--

### Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€ 46.262,08**. Pertanto, il Comune di Susa prevede il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

- **N 1 dipendente area degli istruttori** con contratto di somministrazione lavoro per un costo complessivo pari a **€ 27.149,86**

Prosecuzione del contratto di somministrazione lavoro stipulato nel 2022 per la categoria C profilo tecnico per il supporto per l'attuazione dei progetti finanziati con fondi PNRR (Efficientamento Energetico – Infrastrutture sociali teatro - Centro dell'impiego) in essere fino al 31.07.2023.

- **N 1 dipendente area degli istruttori con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato** per un costo complessivo pari a **€ 14.500,00**

A partire dal 01.08.2023 fino al 30.06.2025 è prevista l'assunzione a tempo determinato di un'unità finanziata all'interno dei quadri economici degli interventi del PNRR nell'ambito dei limiti previsti dalle norme. Tale spesa non incide sul limite del lavoro flessibile poiché finanziato con fondi PNRR.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Susa è la seguente:

Area	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N posti Vacanti
<b>Operatori</b>	Operatore	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Operatori Esperti</b>	Collaboratori Prof.li	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

<b>istruttori</b>	Istruttori amministrativi/contabili - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>1</b>
-------------------	---	-----------	-----------	----------

<b>Funzionari ed Elevanti Qualificazioni</b>	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
--	---	----------	----------	----------

<b>Totale</b>		<b>34</b>	<b>33</b>	<b>1</b>
---------------	--	-----------	-----------	----------

La spesa di personale totale per l'anno 2023 derivante dalla programmazione di cui sopra, compresi i dipendenti a tempo determinato, è pari ad **€ 1.853.613,82** di cui **€ 1.391.370,17** soggetti al limite 2011-2013 (€ 1.647.302,75), rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale; le capacità assunzionali, previste in base al Dm 17/3/2020, ancora a disposizione dell'Ente per incremento della spesa del personale a tempo indeterminato per l'anno 2023 sono pari a **36.319,48 €**

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2023;

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 9 del 30/06/2023;

Dato atto che in data 27/06/2023 con lettera protocollo n. 7499 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

### **3.4 PIANO DI FORMAZIONE**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni

individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative, il comune di Susa ha deciso di acquistare l'abbonamento triennale alla piattaforma di formazione on demand *FormazionePA.online*, che offre corsi e approfondimenti a partire dai fabbisogni formativi dei dipendenti. Le principali aree tematiche sono:

- prevenzione della corruzione
- personale
- organizzazione
- privacy e trasparenza
- codice dei contratti
- contabilità e tributi

Grazie alla formazione on demand l'Ente può definire il palinsesto dei corsi secondo le necessità formative dei propri collaboratori, attingendo da un ricco archivio di lezioni messe a disposizione dalla piattaforma. Questo permette una riduzione dei costi e dei tempi di spostamento e offre una maggiore possibilità di controllo da parte dei discenti. Tutti i corsi di *FormazionePA* sono realizzati da docenti esperti e correlati da materiale didattico semplice e intuitivo, è previsto un test finale di apprendimento il cui superamento permette la stampa dell'attestato di partecipazione personalizzato.

Per l'annualità in corso il comune ha individuato n. 6 corsi obbligatori per tutto il personale, nella fattispecie sono state individuate le seguenti linee formative:

<b>Piano di Formazione del Personale</b>			
<b>Tipologia Intervento</b>	<b>Interventi Formativi</b>	<b>Modalità Esecutive</b>	<b>Personale coinvolto</b>
<b>Iniziativa formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali</b>	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA – PRIVACY E ACCESSO AGLI ATTI	On-line	TUTTI (ESCLUSI OPERAI PER PRIVACY E ACCESSO)
	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	On-line	TUTTI
	AGGIORNAMENTO PER ADDETTI ALL'ANTINCENDIO E GESTIONE DELLE EMERGENZE	In presenza	ADDETTI INDIVIDUATI



<b>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali</b>	PNRR – RENDICONTAZIONE	On-line	UFFICIO TECNICO E GRUPPO TRANSIZIONE DIGITALE
	CODICE APPALTI	On-line	RESPONSABILI DEL PROCEDIMENTO
	PROCEDIMENTI E PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI	On-line	RESPONSABILI DEL PROCEDIMENTO

#### **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Susa ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"<sup>4</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 74 del 17.07.2012.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "PTPCT 2023".

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di valutazione

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili delle varie sezioni), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.

L'ente ha intenzione di avviare modalità di riscontro e gradimento della soddisfazione dei cittadini attraverso questionari di soddisfazione o altre modalità da definirsi.

---

<sup>4</sup> Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).