



COMUNE DI PECETTO TORINESE
CAP 10020 – CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Sede Municipale di via Umberto I n.3
Tel. 0118609218/9 - Fax 0118609073
sito www.comune.pecetto.to.it - mail: info@comune.pecetto.to.it
Pec: info@pec.comune.pecetto.to.it
Partita IVA 02085860019 – C.F. 90002610013

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 29/3/2023

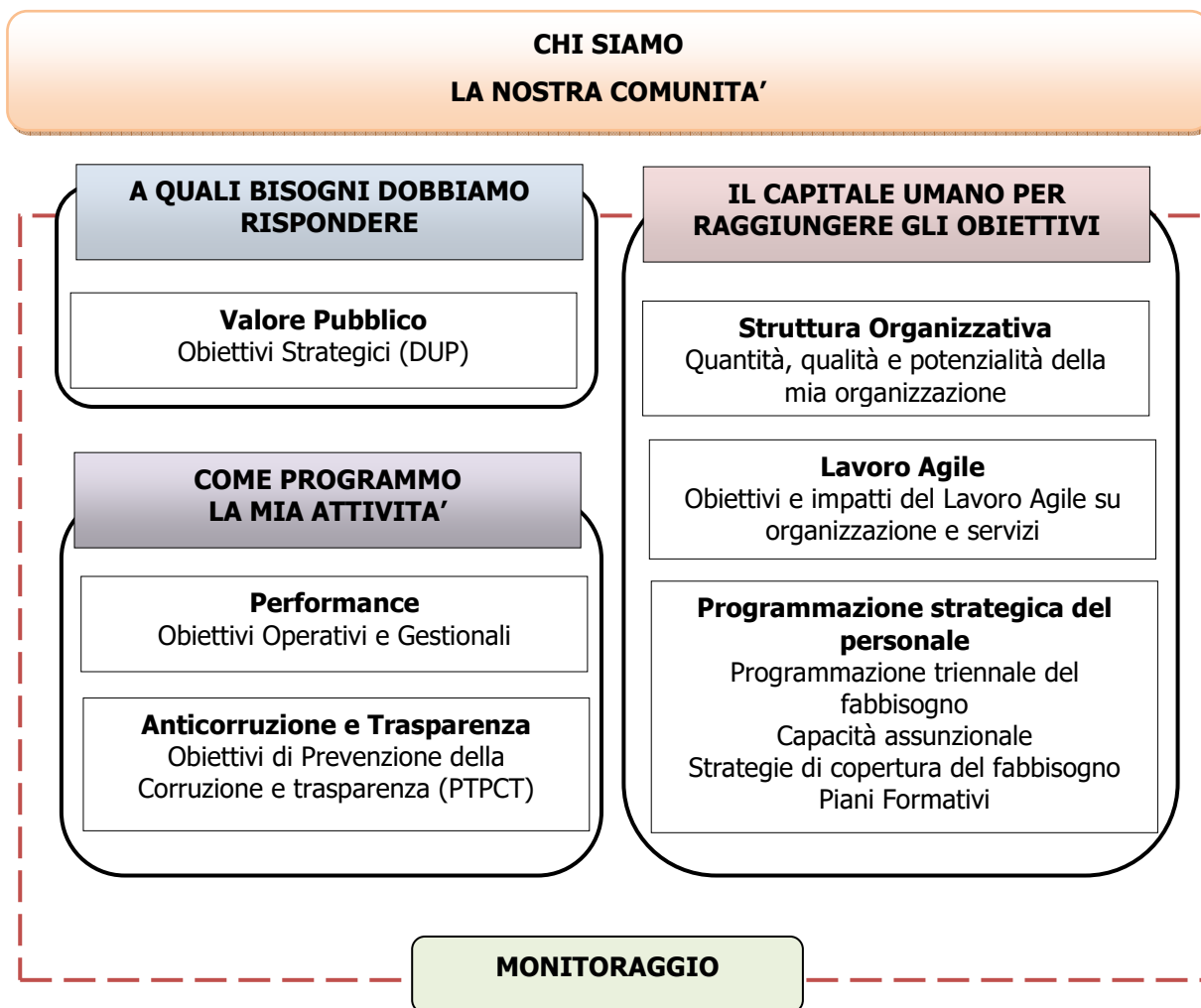
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪ Compiti e Responsabilità	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	10
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	11
▪ Obiettivi di pari opportunità	17
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	18
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO	30
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	30
3.1.1 Modello Organizzativo	30
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	30
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	32
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	34
▪ Piano di Formazione	37
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	42

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ 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 programmatica 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)

¹ 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 ²	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	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

² Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI PECETTO TORINESE
INDIRIZZO	Via Umberto I, 3 - 10020 - Pecetto Torinese (TO)
SINDACO	Renato FILIPPA
PARTITA IVA	02085860019
CODICE FISCALE	90002610013
CODICE ISTAT	001183
PEC	info@pec.comune.pecetto.to.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.pecetto.to.it/it-it/home
ABITANTI (al 31/12/2022)	4.057
DIPENDENTI (al 31/12/2022)	24

Popolazione dell'Ente:

Popolazione legale al censimento 2011		n. 3877
Popolazione residente al fine del penultimo anno precedente(art.170 D.L.vo 267/2000)		n. 4044
Di cui:	maschi	n. 1995
	femmine	n. 2049
	nuclei familiari	n. 1764
	comunità/convivenze	n. 5
Popolazione all'1.1.2020 (penultimo anno precedente)		n. 4072
Nati nell'anno	n. 26	
Deceduti nell'anno	n. 56	
saldo naturale		n. -30
Immigrati nell'anno	n. 203	
Emigrati nell'anno	n. 196	
saldo migratorio		n. + 7
Popolazione al 31.12.2020 (penultimo anno precedente)		n. 4049
di cui		
In età prescolare (0/6 anni)		n. 210
In età scuola obbligo (7/14 anni)		n. 320
In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)		n. 593
In età adulta (30/65 anni)		n. 1894
In età senile (oltre 65 anni)		n. 1032
Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	<i>Anno 2017</i>	0,66
	<i>Anno 2018</i>	0,39
	<i>Anno 2019</i>	0,56
	<i>Anno 2020</i>	0,64
	<i>Anno 2021</i>	0,78
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	<i>Anno 2017</i>	1,03
	<i>Anno 2018</i>	1,43
	<i>Anno 2019</i>	1,06
	<i>Anno 2020</i>	1,38
	<i>Anno 2021</i>	1,03

Risultanze del Territorio:

Superficie Kmq. 9.142...

Risorse idriche: laghi n. / Fiumi n. /

Strade:

autostrade Km. Non presenti

strade extraurbane Km. 12,7

strade urbane Km.5

strade locali Km. 25,2

itinerari ciclopedonali Km. Non presenti

strade private Km. 5...

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC – adottato	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Piano regolatore – PRGC – approvato	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Piano edilizia economica popolare – PEEP	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Piano Insediamenti Produttivi – PIP	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>

Variante strutturale PRGC – D.G. Regionale n. 27 -2.625 del 19/04/2006.

Variante parziale deliberazione del C.C n. 24 del 17/04/2008.

Variante parziale deliberazione del C.C n. 46 del 30/09/2008.

Variante parziale deliberazione del C.C n. 25 del 22/04/2009.

Variante parziale deliberazione del C.C. n. 19 del 29/04/2010.

Variante parziale (art. 17, c. 7 L.R. 56/77) approvata con deliberazione del C.C. n. 43 del 28/09/2011.

Variante parziale (art. 17, c. 7 L.R. 56/77) approvata con deliberazione del C.C. n. 58 del 21/12/2011.

Variante parziale (art. 17, c. 7 L.R. 56/77) approvata con deliberazione del C.C n. 38 del 30/06/2014.

Variante parziale (art. 17, c.5 L.R. 56/77) approvata con deliberazione del C.C. n. 43 del 26/09/2017.

Struttura dell'Ente:

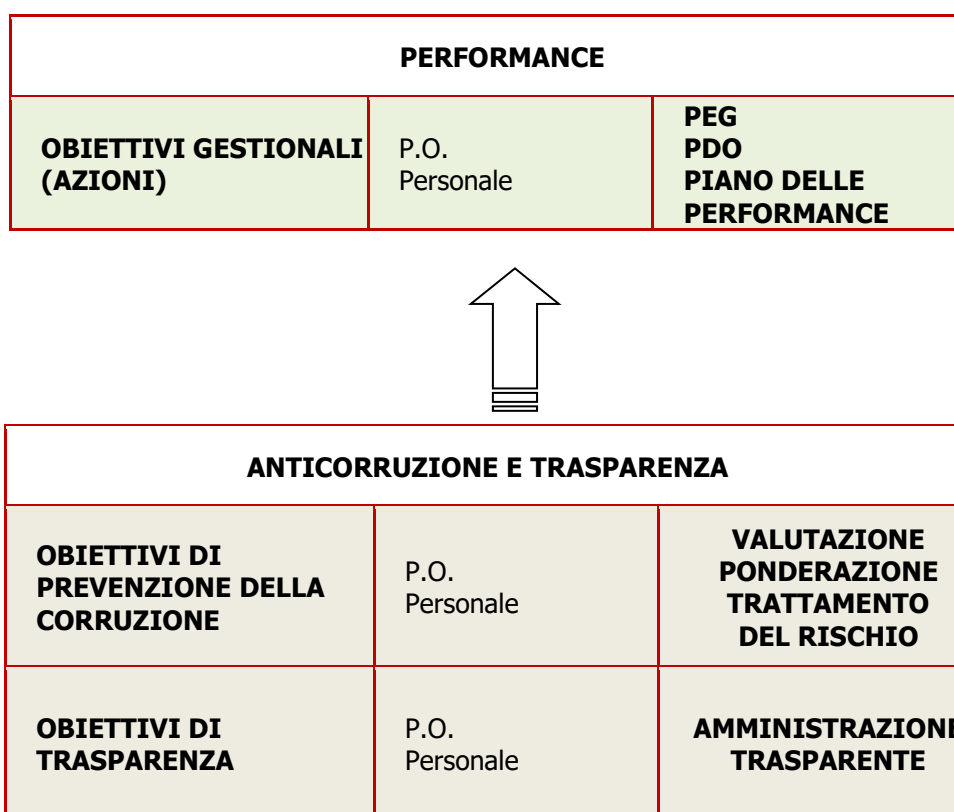
TIPOLOGIA	ESERCIZIO INCORSO	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
		Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Asili nido n. 1	Posti n. 31	Posti n. 31	Posti n. 31	Posti n. 31
Scuole materne n. 2	Posti n. 67	Posti n. 67	Posti n. 67	Posti n. 67
Scuole elementari n. 1	Posti n. 203	Posti n. 194	Posti n. 198	Posti n. 198
Scuole medie n. 1	Posti n. 166	Posti n. 171	Posti n. 178	Posti n. 178
Strutture residenziali per anziani n. 1	Posti n. 24	Posti n. 24	Posti n. 24	Posti n. 24
Farmacie Comunali	n. 0	n. 0	n. 0	n. 0
Rete fognaria in Km.				
- bianca	1	1	1	1
- nera	4	4	4	4
- mista	19	19	19	19
Esistenza depuratore	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>
Rete acquedotto in Km.	33	33	33	33
Attuazione servizio Idrico integrato	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>
Aree verdi, parchi, giardini	hq. 2,2	hq. 2,2	hq. 2,2	hq. 2,2
Punti luce illuminazione pubblica	n. 755	n. 765	n. 770	n. 775
Rete gas in Km.	15	16	17	18
Raccolta rifiuti in q:				
- civile	1739	1740	1750	1753
- industriale				
- racc. diff.ta	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>
Esistenza discarica	<i>No</i>	No	No	No
Mezzi operativi	n. 1	n. 1	n. 1	n. 1
Veicoli	n. 6	n. 6	n. 6	n. 6
Centro elaborazione dati	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>
Personal computer	n. 36	n. 36	n. 36	n. 36

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, il Comune di Pecetto Torinese ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione.

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



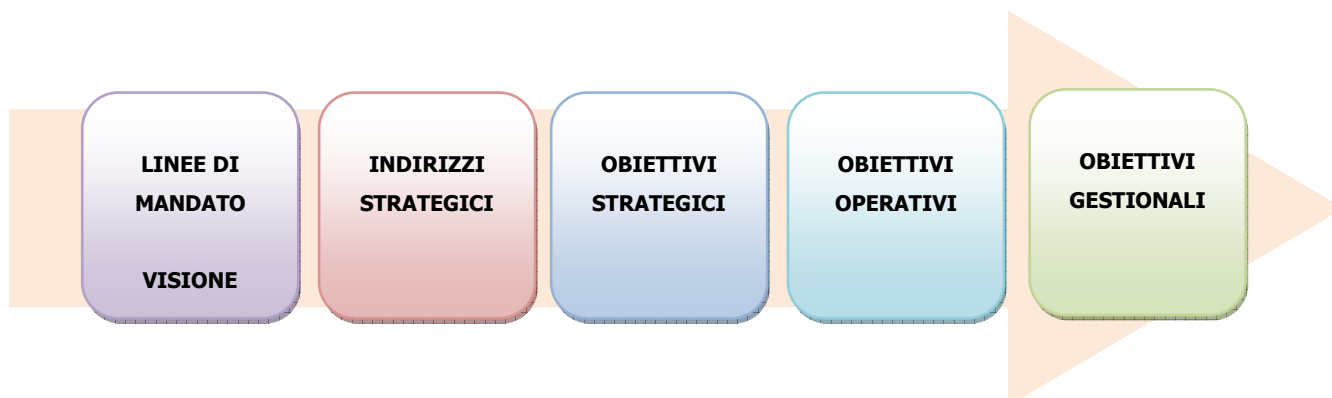
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

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 performance³.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione / 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/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

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



Gli obiettivi sono individuati dalla Giunta Comunale, previa proposta dei Responsabili di Area.

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.

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

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

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.

Albero delle Performance:

Programma	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 -2025	Obiettivo Gestionale 2023	Tipo
01.01	Implementare i servizi ai cittadini e stabilire un filo diretto tra cittadini e comune, investendo sulla comunicazione	Mantenimento della situazione attualmente in essere e riorganizzazione degli archivi interni anche alla luce delle nuove disposizioni in materia di digitalizzazione della PA	Obj 1 - Gestione Organi istituzionali e Segreteria Generale (Ufficio Segreteria e Amministrazione Generale)	Mantenimento
01.02	Costante osservanza dei principi di legalità, trasparenza e semplificazione dell'attività dell'ente	Potenziamento dei servizi offerti	Obj 229 - IL NUOVO CCNL ENTI LOCALI 2019/2021: APPLICAZIONE NORMATIVA ED ECONOMICA	Sviluppo
01.02	Favorire l'innovazione tecnologica e l'ottimizzazione delle procedure amministrative, prediligendo ove possibile sempre di più l'impiego di strumentazioni elettroniche e di conservazione digitale	Potenziamento dei servizi offerti	Obj 268 - PA DIGITALE 2026 (Amministrativo)	Sviluppo

Programma	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 -2025	Obiettivo Gestionale 2023	Tipo
01.03	Miglioramento della chiarezza e della trasparenza dell'azione amministrativa nei confronti degli organi politici e dei cittadini, in riferimento all'utilizzo delle risorse e al governo della spesa pubblica	Mantenimento dei servizi offerti	Obj 91 - Controllo di gestione (Finanziario) Obj 226 - Controllo di gestione (Amministrativo) Obj 136 - Controllo di gestione (Lavori Pubblici) Obj 137 - Controllo di gestione (Polizia Locale e Manutenzioni) Obj 138 - Controllo di gestione (Ufficio Edilizia e Urbanistica)	Mantenimento e Trasversale
01.03	Semplificazione e snellimento delle procedure, nel rispetto della normativa in vigore e dei principi della corretta amministrazione	Potenziamento dei servizi offerti	Obj 228 - GESTIONE COPERTURA FINANZIARIA DEI RINCARI UTENZE - FONDO STATALE CONTINUITA' DEI SERVIZI Obj 255 - INTEGRAZIONE GESTIONE FINANZIARIA E GESTIONE TECNICA PER LA REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI DI INVESTIMENTO Obj 5 - Gestione economica, finanziaria e programmazione (Ufficio Ragioneria)	Miglioramento Miglioramento Mantenimento
01.03	Miglioramento del governo della spesa pubblica, con particolare attenzione alle procedure di acquisto di beni e servizi, prediligendo MEPA centrali di acquisto regionali e laddove non intervengano ulteriori rinvii normativi utilizzo della Centrale di committenza gestita in forma associata	Mantenimento/potenziamento dei servizi offerti	Obj 275 - PA DIGITALE 2026 (Finanziario): risorse PNRR per la transizione digitale Obj 102 - Ottimizzazione della spesa corrente	Sviluppo Mantenimento
01.04	Piena attuazione del principio costituzionale volto a garantire la partecipazione di tutti i cittadini alla spesa pubblica, secondo criteri di equità e progressività	Potenziamento dei servizi offerti	Obj 253 - POTENZIAMENTO ATTIVITA' ACCERTATIVA IMU/TASI Obj 254 - GESTIONE TARI	Miglioramento Miglioramento
01.04	Agevolare gli adempimenti tributari a carico dei cittadini mediante un più efficace utilizzo del sito istituzionale dell'ente	Mantenimento dei servizi offerti	Obj 10 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali (Ufficio Ragioneria)	Mantenimento

Programma	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 -2025	Obiettivo Gestionale 2023	Tipo
01.05	Tutelare e valorizzare il patrimonio immobiliare dei Pecettesi	Mantenimento/potenziamento dei servizi offerti	Obj 281 - Lavori di efficientamento energetico/messa in sicurezza anno 2023 Obj 11 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali (Ufficio Ragioneria)	Miglioramento Mantenimento
01.06	Realizzare iniziative ed opere, verificando lo stato del patrimonio comunale, costituito da edifici, da impianti, strade, giardini pubblici e spazi verdi e boscati; definendo un piano di manutenzioni straordinarie e di nuove iniziative, avente come obiettivo la fornitura di migliori servizi ai cittadini e la riduzione "dell'impronta ambientale" delle attività comunali.	Mantenimento / Potenziamento dei servizi offerti	Obj 208 - Rendicontazione Piattaforme digitali per contributi statali o regionali Obj 12 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali (Ufficio Manutenzioni) Obj 135 - Predisposizione del programma manutentivo annuo, con previsione degli interventi necessari, per tutti gli edifici pubblici, gli impianti sportivi, le scuole, la biblioteca comunale, il cimitero comunale	Miglioramento Miglioramento Mantenimento
01.07	Innovazione delle tecnologie e delle procedure utilizzate al fine di rendere il servizio più efficiente e più accessibile da parte dei cittadini	Mantenimento / Potenziamento dei servizi offerti	Obj 272 - INTEGRAZIONE DELL'ANAGRAFE NAZIONALE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE (ANPR) CON I DATI ELETTORALI Obj 17 - Gestione Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe, stato civile, leva - Concessioni cimiteriali	Miglioramento Mantenimento
01.10	Sviluppo di una globale politica di gestione del personale che aumenti l'efficienza della macchina comunale, migliori le opportunità di realizzazione e crescita professionale dei dipendenti, accresca la soddisfazione dell'utenza esterna.	Mantenimento / Potenziamento di servizi offerti	Obj 274 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Finanziario) Obj 267 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Amministrativa) Obj 276 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Lavori Pubblici) Obj 283 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Polizia Locale) Obj 282 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Edilizia, Urbanistica) Obj 269 - NUOVO REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI Obj 7 - Gestione risorse umane e organizzazione (Ufficio Ragioneria)	Sviluppo e Trasversale Sviluppo Mantenimento

Programma	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 -2025	Obiettivo Gestionale 2023	Tipo
01.10	Focalizzare l'acquisizione del personale sulle figure e gli ambiti organizzativi più strategici al fine di meglio rispondere alle esigenze del territorio	Potenziamento di servizi offerti	Obj 270 - PROCEDURA CONCORSUALE IN MODALITA' TELEMATICA	Miglioramento
03.01	Perseguire politiche incisive finalizzate al rispetto della legalità. Fornire alla cittadinanza concrete soluzioni alla domanda di sicurezza e di sorveglianza del territorio cittadino.	Potenziamento dei servizi offerti	Obj 199 - IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA Obj 256 - INSTALLAZIONE E MESSA IN OPERA DELLE FOTOTRAPPOLE Obj 38 - Gestione Polizia locale e amministrativa	Miglioramento Miglioramento Mantenimento
04.02	Generalizzare il diritto alla frequenza scolastica rimuovendo gli ostacoli di natura economica e attraverso efficaci servizi di supporto	Mantenimento / Potenziamento di servizi offerti	Obj 259 - PARCO GIOCHI SCUOLE	Sviluppo
04.07			Obj 43 - Gestione interventi per l'infanzia, per l'istruzione ed il diritto allo studio (Ufficio Segreteria e Amministrazione Generale)	Mantenimento
05.02	Favorire l'aggregazione sociale attraverso le attività culturali insieme alle associazioni del paese	Mantenimento dei servizi offerti	Obj 45 - Gestione Biblioteca, attività culturali e interventi diversi nel settore culturale (Ufficio Segreteria e Amministrazione Generale)	Mantenimento
08.01	Fornire migliori servizi ai cittadini e diminuire l'impronta ambientale del complesso delle attività umane nel nostro paese	Mantenimento / Potenziamento dei servizi offerti	Obj 265 - Individuazione e mappatura digitale idranti	Sviluppo
			Obj 266 - Mappatura dei rilievi e verifiche geologiche/geotecniche per un monitoraggio della pericolosità geologica del territorio comunale	Sviluppo
			Obj 230 - Aggiornamento Basi Territoriali, progetto Micro-zone e Sezioni di censimento	Miglioramento
			Obj 231 - Rilascio autorizzazione infrastrutture di ricarica	Miglioramento
			Obj 263 - Digitalizzazione e collegamento pratiche Cemento Armato anni dal 2004 al 2015	Miglioramento
			Obj 264 - Digitalizzazione Decreti e Delibere inerenti la toponomastica e le caratteristiche delle strade presenti sul territorio comunale	Miglioramento
			Obj 51 - Gestione Urbanistica e assetto del territorio (Ufficio Edilizia e Urbanistica)	Mantenimento
			Obj 216 - Aggiornamento e implementazione sistemi digitali (Ufficio Edilizia e Urbanistica)	Mantenimento

Programma	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 -2025	Obiettivo Gestionale 2023	Tipo
09.02	Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria	Mantenimento dei servizi offerti	Obj 79 - Gestione tutela, valorizzazione e recupero ambientale (Ufficio Edilizia e Urbanistica) Obj 53 - Gestione Tutela, valorizzazione e recupero ambientale (Ufficio Manutenzioni)	Mantenimento Mantenimento
09.03	Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti all'igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti	Mantenimento dei servizi offerti	Obj 54 - Gestione Rifiuti (Ufficio Ragioneria)	Mantenimento
10.05	Implementare la mobilità sostenibile	Mantenimento / Potenziamento dei servizi offerti	Obj 278 - Realizzazione percorso pedonale di collegamento tra parco urbano adiacente Casa di Riposo Gonella e strada Ciattalina Obj 279 - Lavori di riasfaltatura e realizzazione attraversamenti pedonali su strade provinciali nel territorio del Comune di Pecetto Torinese Obj 284 - Progetto PASCAL - Realizzazione percorso pedonale in strada Valle San Pietro Obj 260 - CENSIMENTO SEGNALETICA STRADALE Obj 257 - Asfaltatura strade comunali Obj 258 - SISTEMAZIONE STRADE BIANCHE Obj 14 - Gestione delle manutenzioni strade (Ufficio Manutenzioni) Obj 20 - Gestione Viabilità e infrastrutture stradali (Polizia Locale)	Sviluppo Miglioramento Miglioramento Sviluppo Miglioramento Miglioramento Mantenimento Mantenimento
11.01	Salvaguardia del territorio	Mantenimento dei servizi offerti	Obj 23 - Gestione Sistema di protezione civile (Polizia Locale)	Mantenimento

Programma	Obiettivo Strategico 2019 - 2024	Obiettivo Operativo 2023 -2025	Obiettivo Gestionale 2023	Tipo
12.05	Rendere più facilmente disponibili e più prossimi, i servizi alle persone che necessitano di cure, continueranno le attività per favorire l'integrazione culturale e sociale con particolare attenzione alle persone in difficoltà	Mantenimento dei servizi offerti	Obj 24 - Gestione Interventi relativi alle politiche sociali e a favore delle fasce deboli della popolazione (Ufficio Segreteria e Amministrazione Generale)	Mantenimento
12.08	Misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in ambito sociale	Potenziamento dei servizi offerti	Obj 273 - PROGETTO DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE IN SENEGAL	Miglioramento
12.09	Gestire il servizio necroscopico e cimiteriale	Potenziamento dei servizi offerti	Obj 277 - Realizzazione nuovi loculi cimiteriali Obj 271 - NUOVA ASSEGNAZIONE DI TOMBE DI FAMIGLIA IN STATO DI INCURIA ED ABBANDONO	Sviluppo Miglioramento
14.02	Tutelare e valorizzare l'identità storica e rurale di Pecetto, le attività agricole, artigianali e commerciali	Favorire e sostenere lo sviluppo economico del paese	Obj 280 - Lavori di messa in sicurezza della tettoia del piazzale del Mercato delle Ciliegie e realizzazione tamponamenti mobili per la chiusura della tettoia Obj 32 - Gestione Commercio (Polizia Locale)	Miglioramento Mantenimento

Gli obiettivi di performance e gestionali sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1.1** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione.

Allegato 1.1 – Piano delle performance e degli obiettivi gestionali 2023-2025

▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2022 - 2024 approvato con Delibera di Giunta n. 22 del 10.03.2022, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*.

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Gli interventi previsti si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e della Disciplina di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (Allegato 2) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Gli obiettivi principali che il Comune di Pecetto Torinese si pone sono i seguenti:

- 1) approfondire e diffondere le tematiche delle pari opportunità;
- 2) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nell'ambiente di lavoro;
- 3) favorire politiche di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Per ciascuno degli obiettivi indicati vengono individuati le azioni, i soggetti coinvolti, i destinatari, le risorse finanziarie, il periodo di riferimento e le modalità di realizzazione, come da allegato 1.2 "Obiettivi Pari Opportunità" al presente atto.

Il PIAO 2023 - 2025 viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana e viene pubblicato sul sito web istituzionale nella specifica sezione del Comitato Unico di Garanzia, in "Amministrazione Trasparente – Personale – Comitato Unico di Garanzia".

Gli obiettivi di pari opportunità potranno essere implementati o aggiornati in caso di necessità o qualora se ne ravvisasse l'opportunità. A tal fine, nel periodo di vigenza del PIAO 2023 - 2025, saranno raccolti, anche attraverso la casella di posta elettronica dedicata, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere al suo aggiornamento.

Ai sensi della direttiva 2/2019, gli obiettivi di pari opportunità vengono aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno, in raccordo con la sezione Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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 del e 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 ns. Ente, a partire dall'anno 2013 e fino all'anno 2022, ha annualmente 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 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"**.

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.

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, 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 del suddetto Allegato 2, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche. L'Allegato 2.1 riporta per ciascuna misura gli indicatori per il successivo monitoraggio dell'attuazione della stessa.

Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	01. Organi istituzionali	Reclutamento del personale Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni Nomina Specifiche particolari Responsabilità e nomina titolari di P.O.	AREA A AREA B AREA C AREA D AREA F AREA G	Obj 1 - Gestione Organi istituzionali e Segreteria Generale (Ufficio Segreteria e Amministrazione Generale)	Reclutamento del personale Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni Nomina Specifiche particolari Responsabilità e nomina titolari di P.O.
01	02. Segreteria Generale	Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto Gestione giuridica ed economica del personale Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni Nomina Specifiche particolari Responsabilità e nomina titolari di P.O.	AREA B AREA D AREA F AREA G	Obj 229 - IL NUOVO CCNL ENTI LOCALI 2019/2021: APPLICAZIONE NORMATIVA ED ECONOMICA Obj 268 - PA DIGITALE 2026 (Amministrativo)	Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto Gestione giuridica ed economica del personale Nomina Specifiche particolari Responsabilità e nomina titolari di P.O.

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	03. Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<p>Altre procedure di affidamento Rendicontazione del contratto</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA E</p>	<p>Obj 91 - Controllo di gestione (Finanziario) Obj 226 - Controllo di gestione (Amministrativo) Obj 136 - Controllo di gestione (Lavori Pubblici) Obj 137 - Controllo di gestione (Polizia Locale e Manutenzioni) Obj 138 - Controllo di gestione (Ufficio Edilizia e Urbanistica)</p> <p>Obj 228 - GESTIONE COPERTURA FINANZIARIA DEI RINCARI UTENZE - FONDO STATALE CONTINUITA' DEI SERVIZI</p> <p>Obj 255 - INTEGRAZIONE GESTIONE FINANZIARIA E GESTIONE TECNICA PER LA REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI DI INVESTIMENTO</p> <p>Obj 5 - Gestione economica, finanziaria e programmazione (Ufficio Ragioneria)</p> <p>Obj 275 - PA DIGITALE 2026 (Finanziario): risorse PNRR per la transizione digitale</p> <p>Obj 102 - Ottimizzazione della spesa corrente</p>	<p>Altre procedure di affidamento Rendicontazione del contratto</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p>

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	04. Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<p>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p>	<p>AREA D</p> <p>AREA E</p>	<p>Obj 253 - POTENZIAMENTO ATTIVITA' ACCERTATIVA IMU/TASI</p> <p>Obj 254 - GESTIONE TARI</p> <p>Obj 10 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali (Ufficio Ragioneria)</p>	<p>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p>
01	05. Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<p>Programmazione</p> <p>Progettazione</p> <p>Selezione del contraente</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>Esecuzione del contratto</p> <p>Rendicontazione del contratto</p> <p>Provvedimenti di tipo concessorio</p> <p>Gestione dei beni patrimoniali e demaniali</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA C</p> <p>AREA E</p>	<p>Obj 281 - Lavori di efficientamento energetico/messa in sicurezza anno 2023</p> <p>Obj 11 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali (Ufficio Ragioneria)</p>	<p>Programmazione</p> <p>Progettazione</p> <p>Selezione del contraente</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>Esecuzione del contratto</p> <p>Rendicontazione del contratto</p> <p>Gestione dei beni patrimoniali e demaniali</p>

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	10. Risorse umane	<p>Conferimento incarichi extra-istituzionali Progressione di carriera Reclutamento del personale</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Gestione economica del personale Gestione giuridica del personale</p> <p>Conferimento di incarichi di collaborazione Nomina Specifiche particolari Responsabilità e nomina titolari di P.O.</p>	<p>AREA A</p> <p>AREA B</p> <p>AREA D</p> <p>AREA G</p>	<p>Obj 274 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Finanziario) Obj 267 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Amministrativa) Obj 276 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Lavori Pubblici) Obj 283 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Polizia Locale) Obj 282 - PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Edilizia, Urbanistica)</p> <p>Obj 269 - NUOVO REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI</p> <p>Obj 7 - Gestione risorse umane e organizzazione (Ufficio Ragioneria)</p> <p>Obj 270 - PROCEDURA CONCORSUALE IN MODALITA' TELEMATICA</p>	<p>Conferimento incarichi extra-istituzionali Reclutamento del personale</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Gestione economica del personale Gestione giuridica del personale</p>

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
03	01. Polizia locale e amministrativa	<p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA C</p> <p>AREA F</p>	<p>Obj 199 - IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VIDESORVEGLIANZA</p> <p>Obj 256 - INSTALLAZIONE E MESSA IN OPERA DELLE FOTOTRAPPOLE</p> <p>Obj 38 - Gestione Polizia locale e amministrativa</p>	<p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>
04	02. Altri ordini di istruzione non universitaria	<p>Programmazione</p> <p>Progettazione</p> <p>Selezione del contraente</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>Esecuzione del contratto</p> <p>Rendicontazione del contratto</p>	AREA B	Obj 259 - PARCO GIOCHI SCUOLE	<p>Programmazione</p> <p>Progettazione</p> <p>Selezione del contraente</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>Esecuzione del contratto</p> <p>Rendicontazione del contratto</p>
04	07. Diritto allo studio	<p>Programmazione</p> <p>Progettazione</p> <p>Selezione del contraente</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>Esecuzione del contratto</p> <p>Rendicontazione del contratto</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA F</p>	<p>Obj 43 - Gestione interventi per l'infanzia, per l'istruzione ed il diritto allo studio (Ufficio Segreteria e Amministrazione Generale)</p>	<p>Programmazione</p> <p>Progettazione</p> <p>Selezione del contraente</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>Esecuzione del contratto</p> <p>Rendicontazione del contratto</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
05	02. Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	<p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</p> <p>Conferimento di incarichi di collaborazione</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA C</p> <p>AREA D</p> <p>AREA G</p>	<p>Obj 45 - Gestione Biblioteca, attività culturali e interventi diversi nel settore culturale (Ufficio Segreteria e Amministrazione Generale)</p>	<p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</p> <p>Conferimento di incarichi di collaborazione</p>
08	01. Urbanistica e assetto del territorio	<p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Conferimento di incarichi di collaborazione</p> <p>Pianificazione Comunale generale</p> <p>Pianificazione attuativa</p> <p>Permessi di costruire convenzionati</p> <p>Rilascio o controllo dei titoli abilitativi (CIL, CILA, permessi di costruire, SCIA, contributi di costruzione)</p> <p>Vigilanza in materia edilizia</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA C</p> <p>AREA G</p> <p>AREA I</p>	<p>Obj 265 - Individuazione e mappatura digitale idranti</p> <p>Obj 266 - Mappatura dei rilievi e verifiche geologiche/geotecniche per un monitoraggio della pericolosità geologica del territorio comunale</p> <p>Obj 230 - Aggiornamento Basi Territoriali, progetto Micro-zone e Sezioni di censimento</p> <p>Obj 231 - Rilascio autorizzazione infrastrutture di ricarica</p> <p>Obj 263 - Digitalizzazione e collegamento pratiche Cemento Armato anni dal 2004 al 2015</p> <p>Obj 264 - Digitalizzazione Decreti e Delibere inerenti la toponomastica e le caratteristiche delle strade presenti sul territorio comunale</p> <p>Obj 51 - Gestione Urbanistica e assetto del territorio (Ufficio Edilizia e Urbanistica)</p> <p>Obj 216 - Aggiornamento e implementazione sistemi digitali (Ufficio Edilizia e Urbanistica)</p>	<p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Conferimento di incarichi di collaborazione</p> <p>Pianificazione Comunale generale</p> <p>Pianificazione attuativa</p> <p>Permessi di costruire convenzionati</p> <p>Rilascio o controllo dei titoli abilitativi (CIL, CILA, permessi di costruire, SCIA, contributi di costruzione)</p> <p>Vigilanza in materia edilizia</p>

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
10	05. Viabilità e infrastrutture stradali	<p>Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA C</p>	<p>Obj 278 - Realizzazione percorso pedonale di collegamento tra parco urbano adiacente Casa di Riposo Gonella e strada Ciattalina</p> <p>Obj 279 - Lavori di riasfaltatura e realizzazione attraversamenti pedonali su strade provinciali nel territorio del Comune di Pecetto Torinese</p> <p>Obj 284 - Progetto PASCAL - Realizzazione percorso pedonale in strada Valle San Pietro</p> <p>Obj 260 - CENSIMENTO SEGNALETICA STRADALE</p> <p>Obj 257 - Asfaltatura strade comunali</p> <p>Obj 258 - SISTEMAZIONE STRADE BIANCHE</p> <p>Obj 14 - Gestione delle manutenzioni strade (Ufficio Manutenzioni)</p> <p>Obj 20 - Gestione Viabilità e infrastrutture stradali (Polizia Locale)</p>	<p>Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</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 alle posizioni 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° 143 del 29/12/2010) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree, Servizi, Uffici.

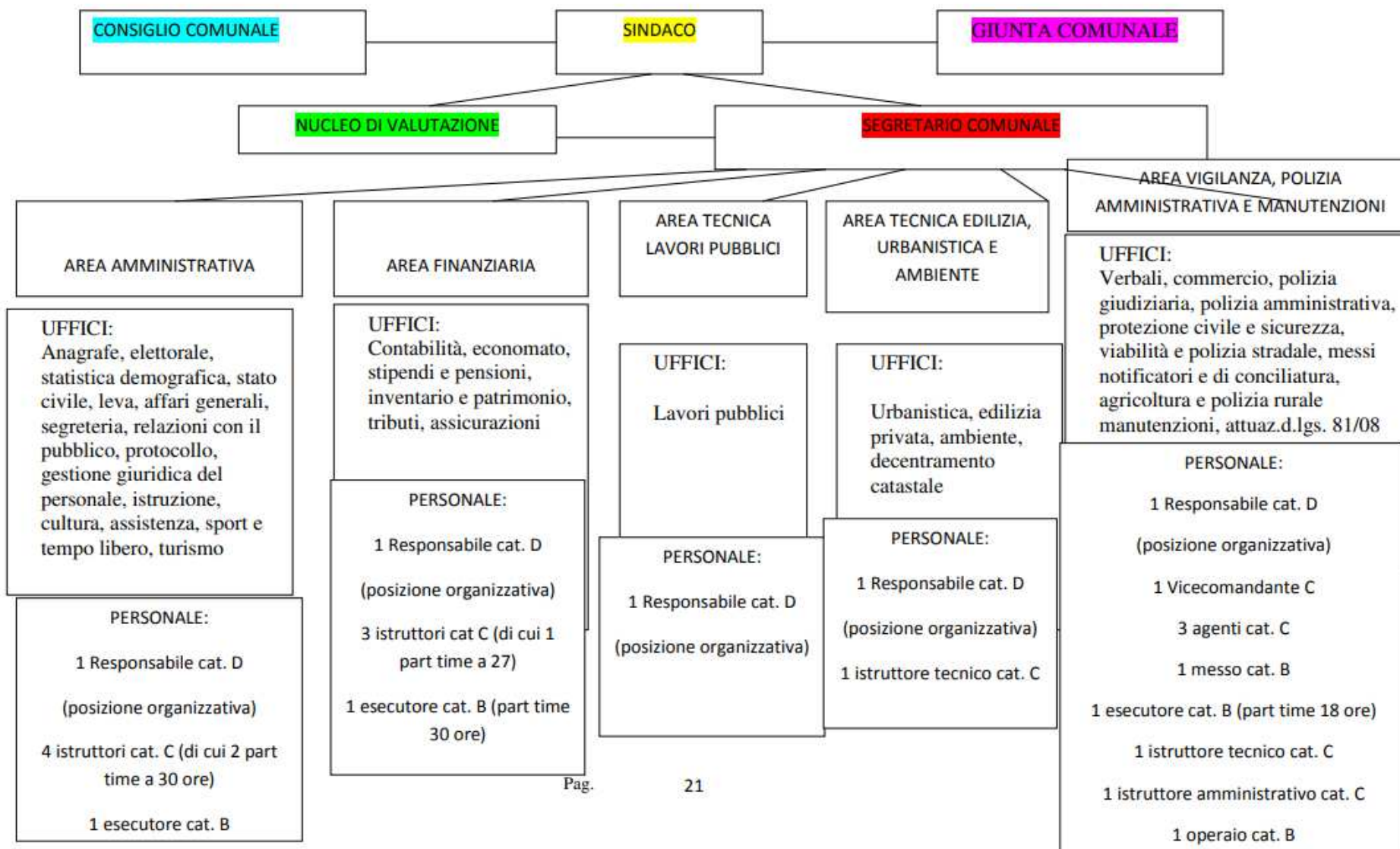
Funzionigramma / Organigramma

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. Nella pagina successiva, viene riportato l'attuale Funzionigramma / Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di Giunta Comunale n° 121 del 02/12/2021).

3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale			
Centro di Responsabilità	N° P.O.	N° Dipendenti	%
Area Amministrativa	1	4,67	24,92%
Area Finanziaria	1	3,58	20,13%
Area Tecnica Lavori Pubblici	1	-	4,40%
Area Tecnica Edilizia, Urbanistica e Ambiente	1	1	8,79%
Area Vigilanza, Polizia Amministrativa e Manutenzioni	1	8,5	41,76%

ORGANIGRAMMA



Pag.

21

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, in questa sottosezione sono indicati le strategie e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

L'Ente con deliberazione n. 20 del 15/02/2022 (All. 3.1) ha approvato le "Modalità organizzative in materia di lavoro agile in attesa del nuovo CCNL e del PIAO" e contestualmente ha adottato:

- la domanda di attivazione del lavoro agile alla prestazione lavorativa (All. 3.2)
- l'accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente per la prestazione in lavoro agile (All. 3.3);
- l'informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81) (All. 3.4);
- le prescrizioni tecnico-organizzative per il lavoro agile e distanza (All. 3.5);
- l'elenco degli obiettivi assegnati al dipendente da realizzare durante lo svolgimento del lavoro in modalità agile e monitoraggio (All. 3.6).

Tali documenti nel corso dell'anno saranno aggiornati in base a quanto previsto dal nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022 e dalla normativa vigente.

Nella concessione del lavoro agile, sarà garantita una adeguata rotazione del personale e saranno assicurate la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza e l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove necessario.

Si riporta sinteticamente quanto disciplinato nei documenti approvati nel corso del 2022, che qui si intendono interamente confermati e richiamati e ai quali si rinvia:

1. le "Modalità organizzative in materia di lavoro agile in attesa del nuovo CCNL e del PIAO" sono state approvate al fine di consentire al personale lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, nel rispetto delle previsioni e dello spirito delle linee guida adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle more dell'approvazione del CCNL relativo al triennio 2019-2021 e del PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione):
 - a) il lavoro agile può essere autorizzato, su espressa richiesta del dipendente e previa valutazione da parte dell'Amministrazione, qualora si tratti di prestazioni lavorative collegabili a specifici obiettivi corredati da criteri di misurazione in ordine al loro raggiungimento;
 - b) qualora venga autorizzato il lavoro agile, dovranno essere rispettate tutte le indicazioni e condizioni riportate nelle linee guida e in particolare dovrà essere sottoscritto l'accordo individuale come da allegato 3.2 al presente documento;
 - c) il lavoro agile potrà essere autorizzato, a rotazione, esclusivamente per un numero medio, con cadenza mensile, di 1 (uno) giorno a settimana da parte del responsabile del servizio ovvero dal Segretario Comunale, per i titolari di posizione organizzativa, garantendo, in ogni caso, la copertura in presenza del servizio all'utenza;

d) restando fermi i vincoli vigenti e i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti, l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure;

e) vengono esclusi in modo assoluto i soli servizi per i quali non è possibile attivare il lavoro agile, quali la polizia locale ed il personale operaio, lasciando a ciascun responsabile di servizio le valutazioni organizzative in merito all'applicabilità dell'istituto alle diverse tipologie di impiego del personale, fermo restando che non dovrà essere pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi da parte dell'utenza, con particolare attenzione ai servizi di front-office.

2. lo schema di domanda e lo schema di accordo individuale sono allegati al presente documento come All. 3.1 e 3.2 e ne costituiscono parte integrante e sostanziale, unitamente agli ulteriori allegati:

- A. informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017 (All. 3.3);
- B. prescrizioni sulle modalità organizzative, operative e comportamentali che devono essere adottate per garantire la riservatezza e la sicurezza delle informazioni con particolare riferimento a quelle personali (All. 3.4);
- C. elenco degli obiettivi assegnati al dipendente da realizzare durante lo svolgimento del lavoro in modalità agile e monitoraggio (All. 3.5).

Si precisa che tale sottosezione sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali in occasione della Contrattazione collettiva integrativa Anno 2023.

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 Pecetto Torinese, collocandosi nella fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**27,20%**), 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 al comma 1 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 al 27,00%;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente	26,14%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	27,20%
Soglia Tabella 3 del DM	31,20%
% di incremento della spesa del personale da Tabella 2 DM anno 2023	27,00%

	2023	2024
% di incremento della spesa del personale da Tabella 2 DM	27,00%	28,00%
Incremento teorico della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)	€ 239.384,30	€ 248.250,38
È possibile utilizzare tutta la spesa indicata senza sfiorare la soglia di tabella 1?	NO	NO
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)	€ 36.791,45	€ 36.791,45
Somme disponibili al netto di quelle già utilizzate negli anni precedenti	€ 36.791,45	€ 36.791,45

La spesa massima utilizzabile per assunzioni al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a € **€ 36.791,45.**

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2023-2025 che, al momento, interessano n. 1 unità di personale – Cat. D, Area Vigilanza, Polizia Amministrativa e Manutenzioni ed, inoltre, il riepilogo delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2022 **pari a zero:**

Figura	Data cessazione
Comandante Polizia Locale Cat. D – posizione economica D6	31/05/2023

Considerato che l'art. 5, comma 2, del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 che prevede "2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni del quinquennio antecedente il 2020	€ 0,00
--	---------------

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	IMPORTO RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA (ESCLUSA TREDICESIMA)
2023	1 unità di personale – Cat. D, Area Vigilanza e Polizia Amministrativa (CCNL 2019-2021 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione)	Progressione di carriera di 1 unità di personale – cat. C	€ 23.212,35*
2023	1 unità di personale – Cat. C – istruttore tecnico geometra (CCNL 2019-2021 Area degli istruttori)	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)	€ 21.392,87
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

* Ai fini della progressione di carriera, la maggiore spesa da considerare ai sensi del DM 17.3.2020 è la differenza tra i due importi tabellari, pari ad € 1.819,48.

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.

Ad oggi, il Comune di Pecetto Torinese non prevede per l'anno 2023 la necessità di ricorso a tale strumento; eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici avverranno nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale.

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

Q.F.	IN SERVIZIO - NUMERO
B	5
C	14
D	5 tutti con qualifica di posizione organizzativa
	24

La spesa di personale totale per l'anno 2023 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad **€ 939.651,00**, di cui **€ 822.546,75** soggetti al limite 2011-2013, 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 l'anno 2023, a seguito della programmazione sopra indicata, sono pari ad **€ 36.791,45**.

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. 183/2011 e si dà atto, con il presente provvedimento, che, per l'anno 2023, non sono presenti eccedenze o personale in sovrannumero.

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 come da nota prot. 0002743 del 27.3.2023.

L'Ente invierà informativa alle OO.SS.

▪ **Piano di Formazione**

1. PREMESSA

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e di poter disporre delle competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e per il miglioramento dei servizi ai cittadini.

La formazione e, quindi, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei procedimenti e dei processi e, quindi, dei servizi ai cittadini.

Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei risultati.

L'art. 49 bis del CCNL 2016/2018 sancisce quanto segue:

"1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative."

Ciò implica, in primo luogo che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sulla formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi al fine di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Il presente Piano della formazione illustra questo reciproco impegno tra amministrazione e dipendenti.

Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

Nel Comune di Pecetto Torinese la formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: la formazione è offerta a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

2. OBIETTIVI DEL PIANO

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano triennale della Formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- c) favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- d) assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione e per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, si intende mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze), sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

3. SOGGETTI COINVOLTI

I destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'Ente.

L'individuazione dei partecipanti da parte delle Posizioni Organizzative sarà effettuata sulla base dei bisogni formativi in rapporto alle mansioni svolte, alle esperienze lavorative ed all'evoluzione del contesto normativo di riferimento.

Le Posizioni Organizzative avranno comunque cura di provvedere, ognuno per la propria Area, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione, compatibilmente con i bisogni formativi emersi e con le risorse disponibili.

4. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

Le attività formative del Piano sono state individuate a seguito di ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente, in rapporto ai seguenti elementi:

- 1) correlazione con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in modo che la formazione costituisca una leva per innovare l'organizzazione e migliorare i risultati;
- 2) evoluzione del contesto normativo;
- 3) osservanza dei limiti imposti dalla normativa in merito alle risorse finanziarie da impiegare nella formazione.

5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- formazione mediante incarichi esterni: svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici o privati che operano nel settore della formazione;
- formazione a catalogo: attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione;
- formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar o streaming.

L'adesione del Comune ad organizzazioni quali ANCI, ANUSCA ed ANUTEL rende possibile la partecipazione a titolo gratuito ad un numero rilevante di iniziative formative svolte con diverse modalità.

Da diversi anni, l'Ente aderisce al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, mediante il quale il personale interessato delle amministrazioni che si sono previamente accreditate può essere segnalato per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie definite dall'INPS.

Ai sensi dell'art.49-ter del CCNL 2016/2018, "il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti".

6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE

L'Amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, tiene conto delle tematiche di comune interesse e di quelle specifiche di particolari settori emerse in sede di rilevazione del fabbisogno formativo.

Gli interventi formativi vengono suddivisi secondo le seguenti aree:

- a) area giuridico amministrativa;
- b) area economico finanziaria;
- c) area comunicazione;
- d) area tecnica;
- e) area informatica e digitale;
- f) area formazione obbligatoria;
- g) area formazione settoriale: deputata ai singoli Servizi i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione.

La formazione obbligatoria comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge, come per esempio anticorruzione, sicurezza sul lavoro, ecc.

Per tutti questi aspetti è previsto, nell'arco del triennio 2023/2025, lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

I percorsi di formazione settoriale comprendono la formazione connessa ad attività specifiche di ciascun settore dell'Ente, rivolte a soddisfare bisogni di conoscenze e capacità di tipo tecnico.

Nell'arco del triennio, saranno attivati gli interventi formativi specifici e/o di aggiornamento in rapporto all'evoluzione del contesto normativo e tenendo conto delle linee strategiche dell'Amministrazione.

7. CONCLUSIONI

"Nell'ambito della strategia di riforma del sistema amministrativo assumono centralità le politiche di valorizzazione del capitale umano e di gestione della conoscenza, la cui efficacia all'interno di ogni sistema organizzativo dipende in misura determinante dalla quantità e soprattutto dalla qualità delle risorse allocate per la formazione... La formazione è, peraltro, una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità di prodotti e servizi, devono oggi fondarsi sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze..."

Con queste parole, la direttiva n. 10/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche pone gli obiettivi e le fondamenta su cui costruire la formazione.

L'efficacia della formazione, dunque, non si misura solo con il coinvolgimento di un numero significativo di dipendenti o con il loro gradimento della formazione. È anche data dalla sua capacità di favorire percorsi di miglioramento, aprendo la strada al cambiamento organizzativo. Per raggiungere questi traguardi la formazione deve avere credibilità e deve costituire un'occasione utile a migliorare non solo le proprie capacità, ma anche la comprensione dei cambiamenti in corso. Solo in questo modo potrà contribuire al miglioramento complessivo dell'Ente.

È opportuno, ancora, rilevare che la formazione, come ogni altro strumento di miglioramento e cambiamento organizzativo, è sostanzialmente inefficace se viene strutturata come un processo di lavoro a sé stante, incapace di interagire, e quindi di coglierne le criticità, con le dinamiche organizzative.

Per questo, il presente piano formativo è stato sviluppato con l'obiettivo e l'augurio che la formazione sia concepita come una parte delle opportunità di apprendimento che l'Ente fornisce a tutti i suoi dipendenti, lungo l'intero ciclo della vita lavorativa.

Infine, esso ha valore di massima delle attività formative e di aggiornamento dell'Ente e potrà essere, eventualmente, rimodulato in relazione all'emergere di ulteriori e nuove necessità formative.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

Piano di Formazione del Personale		
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Personale coinvolto
Formazione personale	Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013) Pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro (CCNL 21.5.2018; Direttiva 23.5.2007)	Tutti i dipendenti
Formazione Segretario Comunale	Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge 190/2012)	Segretario Comunale
Formazione obbligatoria	Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge 190/2012) Tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003 e GDPR 679/2016)	Tutti i dipendenti
Formazione in materia di sicurezza	Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008)	Tutti i dipendenti
Formazione Responsabili di Area e Segretario Comunale	Formazione PIAO Formazione CCNL 2019 – 2021 Formazione Nuovo Codice degli Appalti	Responsabili di Area e Segretario Comunale

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 Pecetto Torinese 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, 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"⁴, 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 Giunta Comunale n. 30 del 12/03/2019.

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 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto", "Critico" e "Medio", a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", ovvero n. 61 processi, esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio, e dunque 21 processi all'anno per il triennio 2023 - 2025.

⁴ 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).

Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, il campione da monitorare sarà scelto fra:

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

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

Il monitoraggio sarà realizzato attraverso riunioni congiunte fra RPCT e Responsabili delle Aree, 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.