



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

COD. AVV. POST. 10094

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 e s.m.e. i.)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale N. 82 del 08/08/2023

INDICE

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	5
SITUAZIONE E PREVISIONI DEL QUADRO ECONOMICO-FINANZIARIO ITALIANO	5
IL CONTESTO REGIONALE	7
1.2 CONTESTO INTERNO - STRUTTURA DELL'ENTE - ANALISI DEL TERRITORIO E DELLE STRUTTURE	8
POPOLAZIONE DELL'ENTE	8
1.2.1 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE	12
SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
2.1 VALORE PUBBLICO	13
2.1.1 LINEE STRATEGICHE	13
2.1.2 OBIETTIVI	13
2.1.2.1 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – PNRR	21
2.1.2.2 VALORE PUBBLICO ATTESO: MISSIONI DEL PNRR	23
2.2 PERFORMANCE	26
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	27
2.3.1 SOGGETTI, COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	27
2.3.2 SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO	27
2.3.3 GLI OBIETTIVI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA	29
2.3.4 MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	29
2.4 PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA	30
SEZIONE 3	31
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	31
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	31
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	33
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	34
3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 01/01/2023	34
3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	37
3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	49
3.3.4 STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO	49
3.3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE	50
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	52

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e degli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 26/04/2023 e con il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 03/05/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, include il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Giaveno

Indirizzo: Via Francesco Marchini, 1 – 10094 (Giaveno – TO)

Codice fiscale: 86003330015

Partita IVA: 03802500011

Rappresentante legale: Carlo Giacone (Sindaco)

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 70, di cui 67 a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato

Telefono: 0119326400

Sito internet: <https://www.comune.giaveno.to.it/>

E-mail: protocollo@comune.giaveno.to.it

PEC: protocollo@cert.comune.giaveno.to.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Tra gli elementi previsti dal principio della programmazione applicato a supporto dell'analisi del contesto in cui si colloca la pianificazione comunale, un ruolo significativo rivestono le condizioni esterne. Si ritiene pertanto opportuno tracciare, seppur sinteticamente, lo scenario economico generale e in particolare soffermarsi su quello italiano. Si riportano in questo quadro le linee principali di pianificazione, nazionale e regionale.

SITUAZIONE E PREVISIONI DEL QUADRO ECONOMICO-FINANZIARIO ITALIANO

Nei primi mesi dell'anno si è rilevato il permanere di una situazione di debolezza dell'economia mondiale e di quella del commercio internazionale, connessa alla perdurante incertezza geopolitica e alla persistenza dell'inflazione su livelli elevati nelle principali economie avanzate. Le istituzioni internazionali confermano la prospettiva di un rallentamento del PIL globale per l'anno in corso, seppure meno pronunciato rispetto a quanto stimato nell'autunno del 2022. Il prezzo del petrolio, in discesa a marzo, è risalito nei primi giorni di aprile, a seguito dell'annuncio del taglio della produzione da parte dei paesi OPEC. In Europa le quotazioni del gas naturale hanno registrato una diminuzione, favorita dai consistenti stoccaggi e dalle temperature miti.

L'attività economica dell'area dell'euro è tornata a crescere, seppur lievemente, all'inizio dell'anno. Si sono contratti i prestiti alle imprese. L'inflazione al consumo è diminuita ulteriormente a causa del forte calo della componente energetica; quella alimentare e quella di fondo sono però ancora aumentate, confermandosi su valori alti. Si riducono le attese di inflazione di famiglie e imprese; quelle a medio-lungo termine desunte dai mercati finanziari restano in linea con l'obiettivo di stabilità dei prezzi. La dinamica retributiva, sostenuta dalla robusta crescita dell'occupazione, si sta rafforzando.

In Italia, secondo i modelli di analisi interna, l'attività economica sarebbe leggermente aumentata nel primo trimestre del 2023, sostenuta dal settore manifatturiero, che beneficia della riduzione dei costi energetici e dell'allentamento delle strozzature lungo le catene di approvvigionamento. La spesa delle famiglie sarebbe rimasta debole, a fronte di un'inflazione ancora alta, ma proseguirebbe al contrario l'accumulazione di capitale. Le imprese intervistate tra febbraio e marzo nell'ambito delle indagini della Banca d'Italia segnalano che le condizioni per investire sono divenute meno sfavorevoli.

La dinamica delle esportazioni italiane, rafforzatasi nell'ultimo trimestre dello scorso anno, si è mantenuta positiva all'inizio del 2023. L'occupazione è aumentata nel quarto trimestre del 2022 e la domanda di lavoro sarebbe nuovamente cresciuta nei primi mesi dell'anno in corso, nonostante la debolezza del quadro congiunturale. Le retribuzioni non manifestano nel complesso segnali di decisa accelerazione; i margini di profitto delle imprese sono aumentati lievemente.

Nella media del primo trimestre l'inflazione è diminuita (all'8,2 per cento in marzo), ma la componente di fondo è cresciuta, risentendo ancora della trasmissione ai prezzi finali dei maggiori costi connessi con gli shock energetici.

Il rialzo dei tassi ufficiali continua a trasferirsi al costo del credito. I prestiti bancari si sono contratti tra novembre e febbraio, in particolare quelli verso le imprese, per effetto della debolezza della domanda e di criteri di offerta più stringenti. Dalla metà di gennaio le condizioni dei mercati finanziari sono peggiorate anche in Italia, riflettendo gli stessi fattori che hanno condizionato gli andamenti internazionali. Le banche dell'area dell'euro, comprese quelle italiane, si trovano in una condizione nettamente migliore di quella osservata in occasione di passati episodi di crisi, grazie all'alta patrimonializzazione, all'abbondante liquidità e a una redditività in forte recupero.

Lo scorso anno l'indebitamento netto delle Amministrazioni pubbliche in rapporto al PIL è diminuito di un punto percentuale, all'8,0 per cento. Il peso del debito sul PIL si è significativamente ridotto, anche per effetto della dinamica favorevole del differenziale fra onere medio del debito e crescita nominale del prodotto. La riclassificazione statistica di alcuni crediti di imposta relativi al comparto edilizio determina una diversa ripartizione temporale del costo di questi benefici fiscali, ma non ne altera la dimensione complessiva e l'impatto sul debito.

IL CONTESTO REGIONALE

(Dati dal rapporto regionale della Banca d'Italia del 21 giugno 2023)

Nel 2022 l'economia piemontese è ancora cresciuta, ma a tassi più contenuti rispetto all'anno precedente. All'indebolimento hanno contribuito in misura rilevante la crisi energetica e il rialzo dei prezzi che ne è derivato. In base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, l'attività economica in Piemonte sarebbe aumentata del 3,7 per cento (in linea con il PIL dell'Italia), un incremento pari a poco più della metà di quello del 2021, ma che ha comunque consentito il pieno recupero dei livelli di prodotto antecedenti la pandemia. L'indicatore Regio-coin della Banca d'Italia, che fornisce una stima dell'andamento delle componenti di fondo dell'economia regionale, è sceso da luglio su valori negativi, riflettendo il progressivo deterioramento del quadro economico; dopo aver toccato il livello più basso a settembre, è successivamente risalito ed è tornato positivo tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023.

Il recupero dell'economia del Piemonte nell'ultimo biennio si inserisce in un contesto di sviluppo di lungo periodo non favorevole: tra il 2000 e il 2019, in particolare, la regione ha mostrato un differenziale negativo di crescita, sia nel confronto con le altre regioni del Nord, sia rispetto alla media italiana. Su tale andamento ha influito la deludente performance di Torino, soprattutto rispetto a quella delle altre città metropolitane del settentrione. *Nostre* analisi indicano che tale divario non sarebbe riconducibile alla composizione settoriale dell'economia torinese, ma alla più bassa produttività totale dei fattori, un indicatore dell'efficienza con cui vengono combinati gli input produttivi e che dipende, tra l'altro, dalla governance delle imprese, dalla capacità innovativa e dalla qualità del capitale umano.

Nel 2022 la spesa degli enti territoriali piemontesi è ancora cresciuta: vi ha contribuito quella connessa con l'approvvigionamento di energia, i cui consumi risultano difficilmente comprimibili in quanto legati per la maggior parte alla fornitura di servizi essenziali. Anche i costi per il personale sono aumentati, come pure i trasferimenti a famiglie e imprese.

La spesa per investimenti si è stabilizzata su livelli elevati. La progettazione di lavori pubblici è invece aumentata in misura significativa, grazie soprattutto al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e al Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR (PNC): a maggio 2023 risultavano assegnati a soggetti attuatori pubblici 7,8 miliardi per interventi da realizzare in Piemonte, il 6,9 per cento del totale nazionale. Nell'ultimo biennio le Amministrazioni locali piemontesi hanno avviato gare o stipulato contratti relativi al PNRR per circa il 30 per cento degli importi che dovranno bandire. In base a nostre stime, nel periodo 2023-26 i Comuni della regione dovrebbero incrementare i loro esborsi annui per investimenti di una percentuale compresa tra il 70 e il 90 per cento e ciò implica la necessità di un miglioramento significativo della loro capacità realizzativa. Gli investimenti collegati

al PNRR contribuirebbero in misura rilevante al valore aggiunto e all'occupazione nell'attività edilizia.

1.2 CONTESTO INTERNO - STRUTTURA DELL'ENTE - ANALISI DEL TERRITORIO E DELLE STRUTTURE

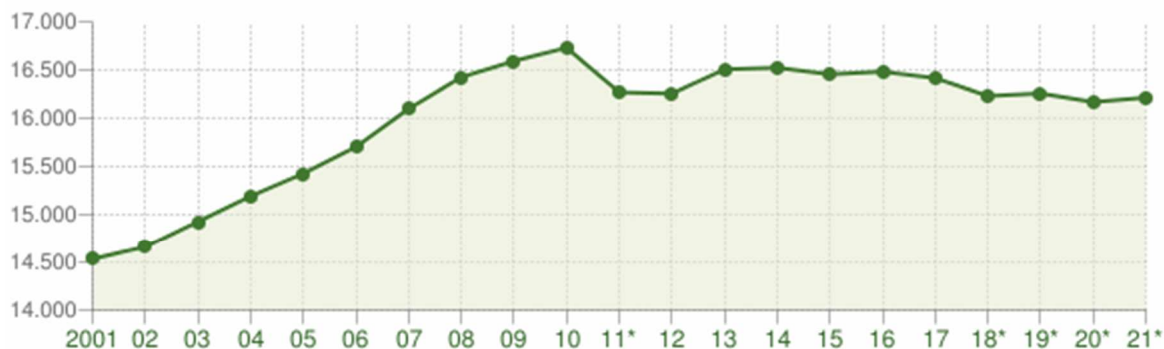
POPOLAZIONE DELL'ENTE

Tra le informazioni di cui l'Amministrazione deve necessariamente tenere conto nell'individuare la propria strategia, l'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse: l'attività amministrativa è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione che rappresenta il principale stakeholder di ogni iniziativa.

1.1.1 – Popolazione legale al censimento 2021		n. 16.281
1.1.2 – Popolazione residente al 31/12/2021 (penultimo anno precedente) - (art.170 D. L.vo 267/2000)		n. 16.214
di cui: maschi		n. 7.942
femmine		n. 8.272
celibi/nubili		n. 6.559
coniugati/e		n. 7.426
vedovi/e		n. 1.384
divorziati/e		n. 845
1.1.3 – Popolazione all' 1.1.2021		n. 16.168
1.1.4 – Nati nell'anno	n. 79	
1.1.5 – Deceduti nell'anno	n. 207	
saldo naturale		n. -128
1.1.6 – Immigrati nell'anno	n. 746	
1.1.7 – Emigrati nell'anno	n. 572	
saldo migratorio		n. 174
1.1.8 – Popolazione al 31.12.2021		n. 16.214
di cui:		
1.1.9 – In età prescolare (0/4 anni)		n. 443
1.1.10 – In età scuola obbligo (5/14 anni)		n. 1.392
1.1.11 – In età di scuola superiore (15/19 anni)		n. 799
1.1.12 – In età universitaria/prima occupazione (20/29 anni)		n. 1.500

1.1.12 – In età adulta (30/65 anni)		n. 7.616
1.1.13 – Oltre 65 anni		n. 4.464
1.1.14 – Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2015	0,66
	2016	0,63
	2017	0,54
	2018	0,54
	2019	0,53
	2020	0,44
	2021	0,49
1.1.15 – Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2015	1,37
	2016	1,43
	2017	1,28
	2018	1,32
	2019	1,43
	2020	1,49
	2021	1,28

L'andamento storico della popolazione di Giaveno è rappresentato nel seguente grafico:

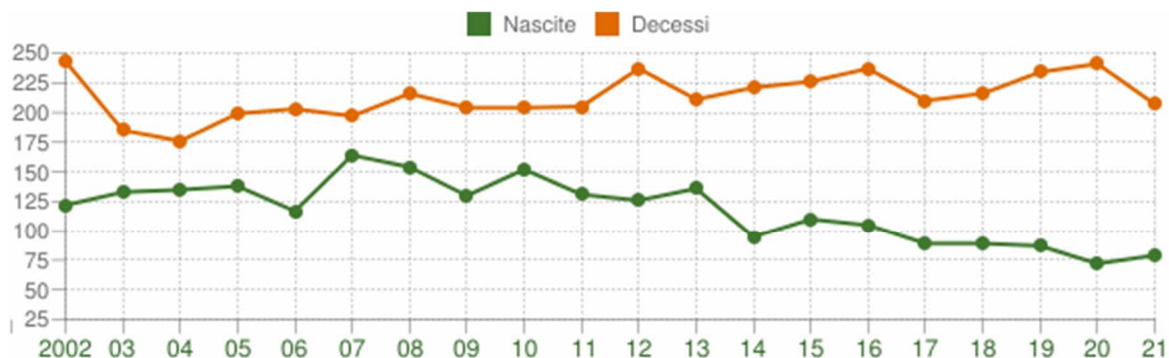


Andamento della popolazione residente

COMUNE DI GIAVENO (TO) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

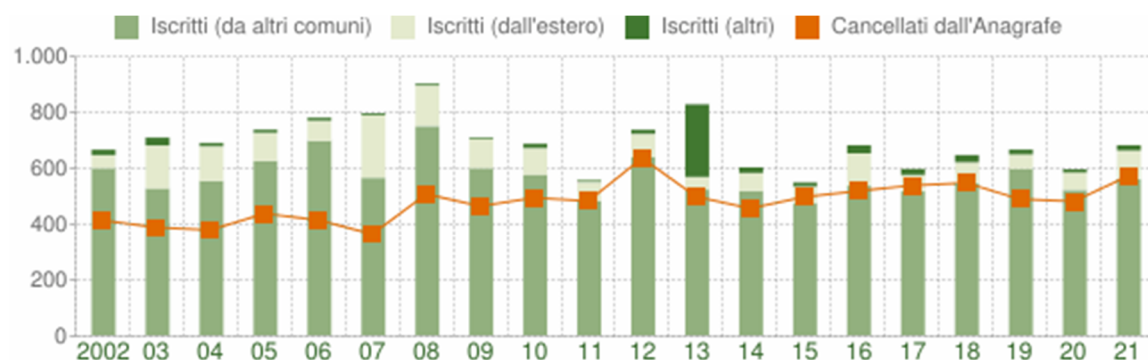
Di seguito si riporta l'andamento del saldo naturale (nascite e decessi) degli ultimi anni:



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI GIAVENO (TO) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

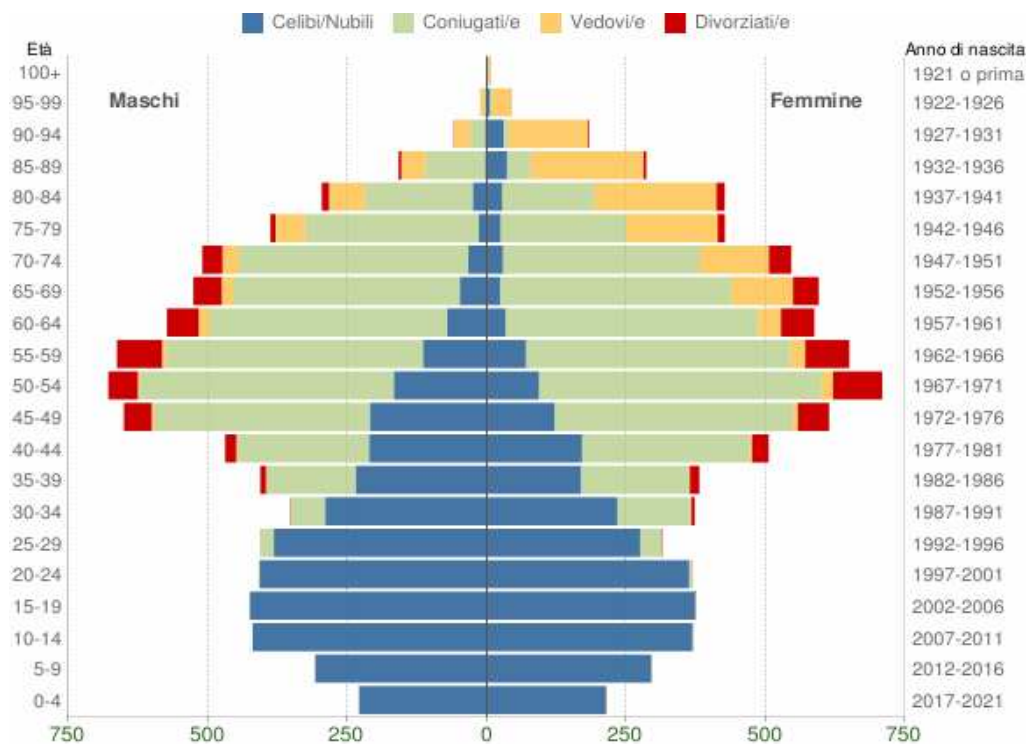
Di seguito si riporta l'andamento dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Giaveno negli ultimi anni:



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI GIAVENO (TO) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Di seguito si riporta la struttura della popolazione per fascia di età:



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2022

COMUNE DI GIAVENO (TO) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

L'analisi del territorio ed una breve analisi del contesto socio-economico costituiscono la necessaria integrazione dell'analisi demografica ai fini di una maggiore comprensione del contesto in cui maturano le scelte strategiche dell'Amministrazione.

Dati Territoriali	
Regione	Piemonte
Provincia	Torino
Zona	Italia Nord Occidentale
Indirizzo del Comune	Via Francesco Marchini 1
Altitudine	506 metri s.l.m.
Latitudine – Longitudine	45°2'31'' – 7°21'7''
Superficie	72 km ²

Dati sulle reti comunali	
Lunghezza delle strade comunali	110 Km
Lunghezza delle strade provinciali	72 km
Lunghezza delle strade vicinali	130 km
Rete fognaria (km)	42
Acquedotto (km)	70
Punti luce illuminazione pubblica	2.735
Rete gas (km)	4

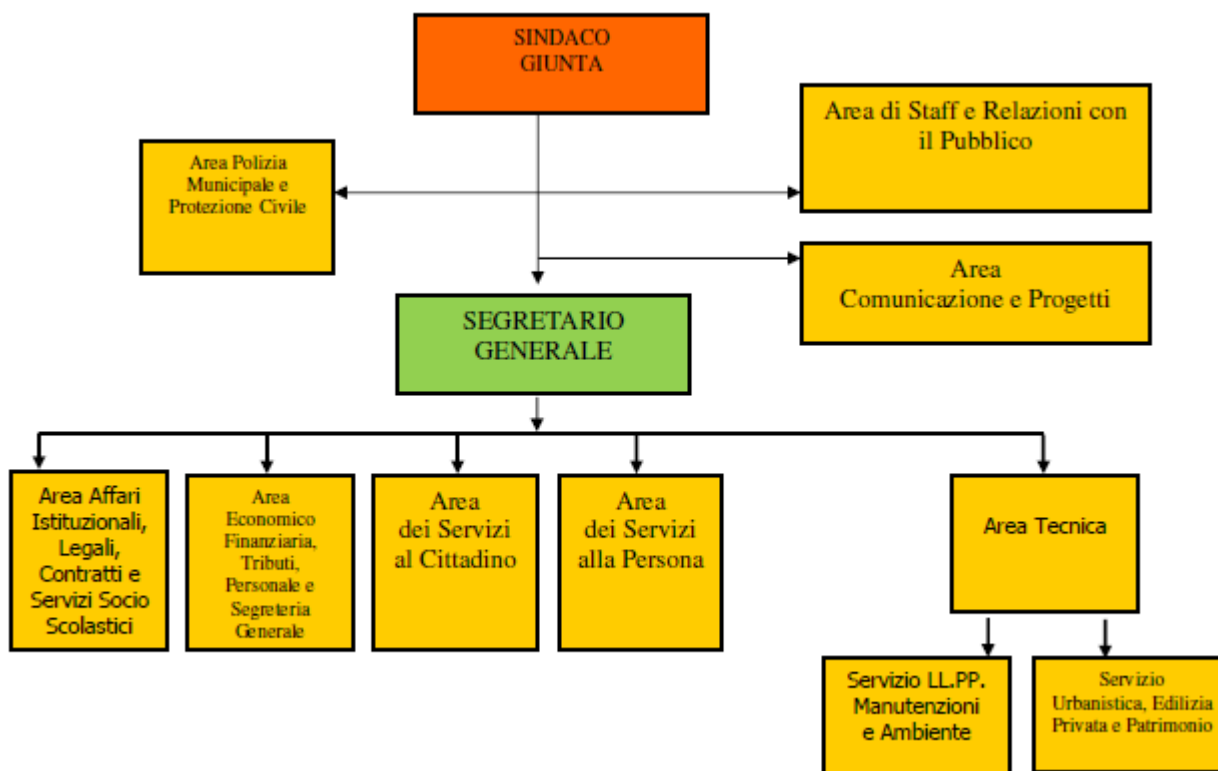
Dati sulle strutture scolastiche	
Scuole dell'infanzia	7
Scuole primaria	6
Scuole secondarie di primo grado	2
Scuole secondarie di secondo grado	2
Istituti comprensivi	2

Dati sulla Raccolta rifiuti (Anno 2021)	
Produzione totale annua (in kg)	8.341.707
Di cui raccolta differenziata (in kg)	5.843.122
Di cui rifiuti urbani indifferenziati (in kg)	2.498.586
Percentuale raccolta differenziata	70,05 %

Dotazioni strumentali dell'Ente	
Autoveicoli di servizio	16
Altri veicoli e natanti di servizio	15
Mezzi speciali	24
Postazioni informatiche	94

1.2.1 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.



SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Come precisato all'art. 3 comma 2 del Decreto del Ministero per la P.A. 30 giugno 2022 n. 132, nella sezione "Valore Pubblico" si intendono rappresentare le priorità strategiche, che l'ente ha individuato per caratterizzare la propria azione amministrativa in un determinato periodo, e la loro successiva declinazione in obiettivi gestionali intesi come strumento per soddisfare le aspettative della cittadinanza.

2.1.1 LINEE STRATEGICHE

Le priorità strategiche dell'Amministrazione rappresentano gli obiettivi generali intesi come sostanza del Valore Pubblico del Comune di Giaveno.

Tali priorità sono contenute ed esplicitate nelle Linee Programmatiche del mandato amministrativo 2019 – 2024, presentate dal Sindaco ed approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 38 del 27/7/2019.

Nel programma di mandato sono state individuate le materie e i settori di intervento nell'ambito dei quali l'Amministrazione intende operare a vantaggio della Comunità.

Gli ambiti nei quali si svolgerà l'azione amministrativa sono quelli nei quali il cittadino deve vedere realizzate le proprie aspettative, concretizzate in servizi indispensabili e non, ma tutti di interesse generale.

Nel programma di mandato si individuano dunque gli ambiti afferenti a: Sanità; Politiche sociali; Lavoro; Commercio e Artigianato; Agricoltura; Territorio e Borgate; Ambiente e Ecologia; Gestione dei rifiuti; Viabilità; Lavori pubblici; Urbanistica; Sviluppo economico e tecnologico; Sicurezza; Turismo; Cultura; Associazioni; Sport; Scuole, Educazione, Formazione, Politiche giovanili; Politiche fiscali; Protezione civile; Trasparenza; Informazione e Rapporti con la cittadinanza.

2.1.2 OBIETTIVI

Dalle linee programmatiche, declinate in azioni ed ulteriormente articolate nell'ambito della programmazione triennale adottata dall'Ente, discendono coerentemente obiettivi generali e concreti. Per il perseguimento degli obiettivi prefissati, l'Amministrazione definisce le opportune strategie utili per affrontare le problematiche del contesto di riferimento e coglierne le opportunità e indica le azioni politiche previste e finalizzate a tale scopo e le scelte gestionali che saranno messe in atto.

In questa sezione sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione adottati, ed in particolare con il DUP 2023-2025 – SeS che, redatto dalla Giunta Comunale ed adottato con Deliberazione G.C. n. 38 del 31.03.2023, per il triennio 2023 – 2025, è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 26 del 26.4.2023. Nell’ambito della Sezione Strategica del documento (di seguito SeS) si sviluppano e concretizzano le linee programmatiche di mandato di cui all’art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e si individuano, in coerenza con il relativo quadro normativo, gli indirizzi strategici dell’Ente.

Il quadro strategico di riferimento è definito anche in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall’Unione europea.

In particolare, la Sezione strategica individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica:

- le principali scelte che caratterizzano il programma dell’amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo;
- le politiche di mandato che l’Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali;
- gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

L’azione di questa Amministrazione per migliorare la macchina comunale si svilupperà con:

MISSIONE N. 1

1.1 OTTIMIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE PUBBLICHE

- revisione aliquota IMU e prosecuzione dell’opera di ottimizzazione dei costi dei servizi con l’obiettivo di diminuire i tributi e le imposte locali.

1.3 DIGITALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E COMUNICAZIONE COI CITTADINI

- Prosecuzione del processo di informatizzazione e digitalizzazione;
- aggiornamento costante del sito internet e dei servizi telematici offerti;
- sviluppo di un’applicazioni per smartphone e tablet per le segnalazioni e comunicazioni dirette tra cittadini e Comune;
- potenziamento del servizio relazioni con il pubblico;
- istituzione percorsi di avvicinamento alla conoscenza amministrativa;
- costituzione di uno sportello integrato che consenta di dare risposte personalizzate e raccogliere i bisogni dei cittadini per indirizzarli ai vari Servizi;

MISSIONE N. 3

3.1 LA SICUREZZA DEL TERRITORIO

- Ultimazione del piano di installazione delle telecamere su zone sensibili, parco giochi e borgate;
- potenziamento dell'organico della Polizia Locale e dotazione di nuove tecnologie a supporto dell'attività;
- potenziamento dei controlli sul territorio e regolamentazione del controllo di vicinato;
- incentivi per il "Tavolo della Sicurezza";
- campagne di sensibilizzazione contro le truffe;
- prosecuzione del lavoro di monitoraggio, qualificazione, sicurezza e decoro delle sedi scolastiche.

MISSIONE N. 4

4.1 MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI DI ASSISTENZA SCOLASTICA

- Riordino e abbattimento delle tariffe del servizio di refezione scolastica;
- supporto al progetto di informatizzazione degli istituti Scolastici;
- mantenimento e ampliamento delle proposte di integrazione al Piano dell'Offerta Formativa delle scuole e sostegno ai progetti promossi dalle diverse strutture scolastiche del territorio;
- sostegno alle attività di valorizzazione e sviluppo degli alunni con plus-dotazione e ad alto potenziale cognitivo;
- creazione di un'aula studio attrezzata per gli studenti come punto di riferimento per lo studio e l'aggregazione;

MISSIONE N. 5

5.1 VALORIZZAZIONE CULTURA E TRADIZIONI LOCALI

- Consolidamento dell'offerta culturale con il coinvolgimento attivo di associazioni e scuole del territorio;
- organizzazione di eventi e rassegne (letterarie, teatrali, musicali, cinematografiche...);
- valorizzazione degli artisti locali;
- progettazione di nuovi percorsi artistici e turistici per promuovere le opere del territorio;
- completamento del polo culturale ex Anna Frank;
- apertura del Museo Alessandri di recente realizzazione;
- trasferimento della Biblioteca Comunale;
- riammodernamento della sala espositiva di Via XX Settembre per ospitare mostre ed eventi;
- promozione dei beni artistici attraverso QR code e moderne tecnologie, per lo sviluppo e l'ampliamento dei progetti culturali già avviati;

- promozione di attività culturali per il recupero delle tradizioni locali, degli antichi mestieri e del nostro dialetto, anche per il tramite di mostre temporanee con raccolte di immagini, oggetti e testimonianze tratte da collezioni private;
- organizzazione di eventi musicali, sportivi e artistici dedicati ai giovani;

MISSIONE N. 7

7.1 PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO

- Ampliamento Festival delle Luci in centro e nelle borgate;
- sviluppo del turismo outdoor;
- individuazione area dedicata ai camperisti;
- incentivazione programmi di formazione di figure professionali nel settore turistico;
- promozione delle attività di eccellenza che operano sul nostro territorio.

7.2 PROMOZIONE DEL TERRITORIO E DELLE PRODUZIONI LOCALI

- Riapertura del “Rifugio la Madlena”, con progetti che coinvolgano anche le scuole per visite guidate alla scoperta della flora e della fauna;
- avvio del programma loyalty per fidelizzare i cittadini e turisti a consumare sul territorio sia nei negozi locali sia per l’acquisto a Km0 mediante il rilascio di una “Giaveno Card”;
- prosecuzione nella valorizzazione dei prodotti locali tipici e incentivazione delle produzioni biologiche, già avviata con il Riconoscimento Comunale (De.Co.) della patata di montagna;
- ulteriore promozione dell’associazionismo a tutti i livelli, sia per quanto riguarda la produzione sia per le fasi successive di trasformazione e commercializzazione del prodotto locale;
- rilancio del marchio Made in Valsangone per identificare i prodotti agroalimentari del territorio.

MISSIONE N. 8

8.1 RECUPERO ED AMPLIAMENTO DEL PATRIMONIO ESISTENTE

- Riqualficazione del patrimonio immobiliare esistente;
- restauro e risanamento conservativo dell’ex municipio;
- promuovere la ricerca di finanziamenti per il restauro degli antichi organi delle chiese di S.Lorenzo e S. Rocco (missione 8.1).

MISSIONE N. 9

9.1 TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

- riduzione del valore aree edificabili (ai fini IMU), con particolare attenzione a quelle soggette al Piano Esecutivo Convenzionato;

- ulteriore riduzione degli oneri di urbanizzazione per il centro storico, borgate e aree assimilate 9.1;
- realizzazione del progetto “Rinascimento urbano” per l’abbellimento e riqualificazione del centro storico;
- revisione dell’assetto Urbanistico del territorio tramite variante generale al Piano Regolatore Generale con eventuale;
- ricollocazione di Aree edificabili per favorire la ripresa del settore;
- a seguito del riconoscimento della pubblica utilità, possibile intervento sull’area del tiro a segno;
- posizionamento nel territorio comunale di colonnine per carica auto/bici/carrozze elettriche;
- studio di fattibilità con la proprietà privata per lo spostamento dal centro cittadino del deposito Martoglio / Cavourese;
- costante manutenzione del bene pubblico: del verde, dei giardini, dei percorsi urbani;
- continuazione della messa in sicurezza degli argini del torrente Sangone per quanto di competenza del territorio comunale;
- studio di nuove soluzioni per il decongestionamento del traffico cittadino, con adeguamento dei marciapiedi alle necessità emergenti e con attenzione al miglioramento dei flussi attraversamenti pedonali;
- ultimazione del marciapiede di via selvaggio fino alla borgata;
- creazione di nuovi marciapiedi per collegare le zone periferiche con il centro città;
- progettazione e realizzazione di un nuovo parcheggio all’interno del centro storico;
- demolizione edificio ex tipografia in via Marchini per il miglioramento e la sicurezza della viabilità;
- completamento del secondo lotto della circonvallazione da via Torino al palazzetto dello sport e nuovo parcheggio;
- collegamento tratto stradale da via Calvettera a via Selvaggio;
- potenziamento del collegamento navetta Giaveno/Avigliana per favorire l’utilizzo della tratta ferroviaria Avigliana-Torino e l’incremento servizi navetta per le borgate, verso gli ospedali e la fermata metropolitana;
- “Car sharing comunale” incentivazione dell’uso collettivo di mezzi privati, da parte di soggetti che devono compiere lo stesso tragitto;
- promozione della mobilità alternativa (ciclabile e pedonale);
- studio di realizzazione di una postazione pilota per il servizio di bike sharing elettrico;
- conferma dell’attivazione del servizio navetta durante le principali manifestazioni;
- prosecuzione del progetto di ampliamento dell’illuminazione pubblica, in particolare nelle borgate;
- realizzazione dell’intervento di messa in sicurezza dell’incrocio di ponte pietra con lo spostamento della fermata autobus e la creazione di un passaggio pedonale protetto;
- messa in sicurezza bivio santuario Selvaggio;
- riqualificazione e ammodernamento di piazza Mautino;

- prosecuzione dell'abbattimento delle barriere architettoniche su suolo pubblico;
- copertura con la Banda Ultra Larga mediante lo sviluppo dell'infrastruttura in fibra ottica e wi-fi diffuso su tutto il territorio giavenese e nelle borgate;
- pulizia e ripristino dei principali canali irrigui.

9.2 RIFIUTI

- Mantenimento e implementazione del progetto "Plastic free" per la riduzione dell'utilizzo della plastica;
- sviluppo dell'economia circolare per la riutilizzazione della frazione organica in successivi cicli produttivi, mediante conferimento presso impianto ACEA, per la riduzione massima degli sprechi;
- revisione della gestione dei rifiuti per ottimizzarne i costi, impedirne ulteriori aumenti e mirare a ridurne l'onere;
- creazione di isole ecologiche nelle borgate;
- collocazione nelle aree urbane, di cassonetti interrati per la salvaguardia delle esigenze di decoro urbano e d'igiene pubblica;
- incentivazione della collaborazione con il Consorzio Raccolta Rifiuti per arrivare alla tariffazione puntuale (pagamento in base alla quantità dei rifiuti prodotti);
- realizzazione di nuovi parcheggi per i residenti di borgata posizionamento di nuovi punti luce.

9.3 PNRR: RIQUALIFICAZIONE PERCORSO RIO TORTORELLO

- Completamento del progetto "oasi del tortorello": percorso pedonale protetto da borgata sala a via Pacchiotti, fino a via Guglielmino (Plesso A. Frank).

MISSIONE N. 11

11.1 PIANO DI PROTEZIONE CIVILE COMUNALE

- Implementazione sistema di allertamento telefonico della popolazione in caso di emergenza;
- Aggiornamento e approvazione del nuovo piano di protezione civile comunale;
- Formazione e aggiornamento tecnico per funzionari e dipendenti comunali chiamati a gestire e a organizzare le emergenze di protezione civile, allargata anche ai volontari delle associazioni interessate;
- Promozione, con gli altri Comuni, di un Piano di Protezione Civile sovracomunale per l'intero territorio della Valsangone;
- Implementazione delle dotazioni tecniche della Sala Operativa di Protezione Civile e delle Associazioni di Volontariato, per migliorare l'attuale livello degli standard di dotazione e di intervento;

- Piano di invasi per il rifornimento degli elicotteri in caso di incendi boschivi, lungo i torrenti principali della valle: Tauneri, Romarolo, Sangone e Ollasio;
- Convenzioni con le associazioni di volontariato per il monitoraggio sistematico del territorio, non solo in caso di pre-allarme delle condizioni metereologiche;

MISSIONE N. 12

12.1 IL NIDO

- Rimodulazione delle rette dell'Asilo Nido Comunale in relazione alla normativa della Buona Scuola;

12.2 I MINORI

- Prosecuzione dei lavori del Tavolo Infanzia realizzato nell'ambito del Sistema Integrato per l'educazione 0-6 anni e sostegno alle progettualità promosse dal gruppo di lavoro;
- promozione dell'attività sportiva nella scuola della prima infanzia (sci, nuoto, judo, equitazione) per dare continuità alle iniziative già intraprese.

12.3 LE DIVERSE ABILITÀ

- Aumento dei servizi e delle risorse economiche per soggetti diversamente abili;
- centro diurno per anziani per aiutare e dare sollievo costante e quotidiano alle famiglie con persone disabili e non autosufficienti, con orari modulabili a seconda delle esigenze e creazione, al suo interno, di un punto d'incontro "Alzheimer Caffè", un luogo sicuro dove le persone colpite dalla malattia, le loro famiglie e le figure professionali, si incontrano per trascorre alcune ore in un'atmosfera accogliente, con l'obiettivo di combattere l'isolamento;
- istituzione della figura del Disability Manager per raccogliere le istanze dei cittadini disabili e delle loro famiglie, veicolare i loro bisogni verso i servizi esistenti (es. Progetto Regionale "Dopo di noi") e mettere in atto ogni azione volta a favorire l'accessibilità urbanistica e non solo;

12.5 IL SOCIALE

- Attivazione di una sede didattica rivolta al servizio di istruzione degli adulti del territorio in collaborazione con il Centro per l'Istruzione degli Adulti;
- conferma delle azioni a sostegno e valorizzazione delle associazioni socio-ricreative, culturali, sportive e di protezione civile del territorio con contributi economici, sedi e bacheche ed istituzione della consulta comunale delle associazioni e del volontariato;
- progettazione e realizzazione di una nuova sala polivalente a disposizione dei cittadini, delle scuole e delle associazioni, per manifestazioni musicali, teatrali, convegni, stage;

- mantenimento del Centro di Incontro Giovanile comunale con attività ricreative e culturali strutturate e seguite da personale qualificato;
- realizzazione di una nuova palestra per basket, volley e altri sport, annessa al palazzetto;
- realizzazione di un nuovo campo da beach volley;
- realizzazione di un percorso fitness all'aperto su area pubblica;
- garantire il diritto allo sport con progetti e iniziative rivolte alle scuole, ai giovani e ai soggetti diversamente abili;
- progetti ed eventi intergenerazionali tra bambini e anziani per sviluppare capacità e conoscenze e per favorire il dialogo interculturale;
- concretizzazione del "baratto amministrativo" per sanare la posizione debitoria verso il Comune dei soggetti svantaggiati;
- incremento dei fondi per l'emergenza abitativa (sia come garanzia che come sostegno diretto per pagamento utenze o affitti);
- istituzione dello sportello Organismo di Composizione della Crisi da Sovraindebitamento (Legge 3/2012 per dare supporto ai soggetti in condizioni economiche precarie).

12.6 LE FAMIGLIE

- Contenimento delle tariffe sui servizi a domanda individuale.

MISSIONE N. 13

13.1 PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE

- Maggiori controlli per la tutela della salute pubblica;
- sostegno al progetto della Casa della Salute, in collaborazione con l'ASL nel percorso di riqualificazione del poliambulatorio;
- attivazione della rete integrata ospedale-territorio-domicilio di telemedicina per favorire diagnosi e terapia a distanza;
- implementazione di iniziative volte alla tutela della salute degli anziani;
- potenziamento servizi di assistenza domiciliare.

MISSIONE N. 14

14.1 IL COMMERCIO

- Creazione di un tavolo di lavoro tra l'Amministrazione e i rappresentanti dei commercianti delle varie zone, al fine di valutare le particolari esigenze delle diverse aree commerciali;
- revisione del regolamento per l'occupazione del suolo pubblico e rimodulazione delle tariffe. Nuovo piano di zonizzazione del mercato;

- riduzione del plateatico e dell'occupazione del suolo pubblico e creazione di un nuovo regolamento per i dehors;
- sostegno alle attività commerciali del centro storico e zone periferiche mediante agevolazioni per l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- istituzione di un nuovo mercato di prodotti biologici nel centro storico.

MISSIONE N. 15

15.1 LAVORO

- Istituzione di uno sportello incontro / supporto tra domanda e offerta di lavoro a Giaveno;
- creazione dell'evento "Giaveno lavora" (Fiera del lavoro);
- impresa sociale che possa rappresentare occasione di inserimento lavorativo.

MISSIONE N. 16

16.1 AGRICOLTURA

- Miglioramento del servizio di polizia rurale;
- valorizzazione dei terreni agricoli incolti come previsto da Legge Regionale 22 gennaio 2019 N.1;
- implementazione del progetto di vendita on line dei prodotti a Km0 e filiera corta;
- organizzazione di serate tematiche riguardanti le varie problematiche dell'agricoltura di montagna, per dare continuità alle iniziative di informazione già intraprese;

Per una maggiore focalizzazione sui punti precedentemente indicati, si rimanda al DUP 2023-2025.

All'interno di queste strategie si sviluppa anche la programmazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per la cui realizzazione sono responsabili Regioni ed Enti locali con una quota significativa di finanziamenti da gestire per i propri investimenti.

Nella sezione Performance viene rappresentata la programmazione, attraverso la quale gli ambiti strategici del Comune sono a loro volta declinati in obiettivi strategici e operativi che per complessità e trasversalità intersecano differenti missioni e programmi, per le quali è richiesta una stretta collaborazione delle diverse competenze presenti all'interno del Comune.

2.1.2.1 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – PNRR

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU), un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. Per l'Italia il Next Generation

EU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia deve, infatti, modernizzare la sua pubblica amministrazione, rafforzare il suo sistema produttivo e intensificare gli sforzi nel contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze. Il Next Generation EU può essere l'occasione per riprendere un percorso di crescita economica sostenibile e duraturo rimuovendo gli ostacoli che hanno bloccato la crescita italiana negli ultimi decenni. L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del Next Generation EU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021-2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'Italia, a conferma dell'impegno concreto per la ripartenza, integra l'importo con 30,6 mld di euro attraverso il Piano Complementare, finanziato direttamente dallo Stato, per un totale di 222,1 mld.

Il regolamento UE 241/2021, che ha istituito il Dispositivo europeo per la ripresa e la resilienza ha definito in maniera puntuale obiettivi, ambito di applicazione, principi e modalità di funzionamento del dispositivo, nonché le caratteristiche che devono avere i Piani per la ripresa e la resilienza degli Stati Membri.

Il Piano Nazionale di ripresa e resilienza #NextGenerationItalia, approvato dalla Commissione europea, si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. La digitalizzazione e l'innovazione di processi, prodotti e servizi rappresentano un fattore determinante della trasformazione del Paese e devono caratterizzare ogni politica di riforma del Piano. La transizione ecologica, come indicato dall'Agenda 2030 dell'ONU e dai nuovi obiettivi europei per il 2030, è alla base del nuovo modello di sviluppo italiano ed europeo. Il terzo asse strategico, l'inclusione sociale, è fondamentale per migliorare la coesione territoriale, aiutare la crescita dell'economia e superare disuguaglianze profonde spesso accentuate dalla pandemia. Le tre priorità principali del piano sono la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali.

Il PNRR italiano si articola in sei missioni di intervento:

MISSIONE 1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.

MISSIONE 2. Rivoluzione verde e transizione ecologica.

MISSIONE 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile.

MISSIONE 4. Istruzione e ricerca.

MISSIONE 5. Coesione e inclusione

MISSIONE 6. Salute.

Gli enti locali rivestono un ruolo fondamentale per assicurare la realizzazione degli investimenti del PNRR, quale livello di governo più vicino al cittadino e alle necessità dei territori. Per cogliere le

opportunità offerte dal PNRR l'Amministrazione comunale ha avviato da mesi un importante lavoro, che ha definito una strategia complessiva di intervento partendo da una visione d'insieme degli obiettivi da raggiungere nei vari settori, monitorando al contempo i bandi in pubblicazione e le scadenze. Un lavoro che ha consentito all'Amministrazione di aggiudicarsi risorse importanti, che daranno gambe a interventi strategici per lo sviluppo della città e potranno garantire in futuro una migliore qualità urbana, maggiori servizi, oltre a rappresentare una leva di ripresa e di sviluppo essenziale per la nostra città, per la ripartenza del nostro tessuto economico e sociale.

Per l'elenco dei progetti PNRR relativi al Comune di Giaveno si rimanda al DUP 2023-2025 approvato con Delibera G.C. nr. 38 del 31.03.2023

2.1.2.2 VALORE PUBBLICO ATTESO: MISSIONI DEL PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), approvato dalla Commissione Europea il 13 luglio 2021, si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione; transizione ecologica; inclusione sociale) e si articola in sedici Componenti, raggruppate in sei Missioni (aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute).

Con D.M. del 06.08.2021, sono state assegnate le risorse finanziarie – da utilizzare e rendicontare entro il 2026 - per l'attuazione dei singoli interventi PNRR.

Gli Enti locali, beneficiari delle risorse e denominati Enti attuatori, sono tenuti al rispetto di ogni disposizione impartita in attuazione del PNRR per la gestione e il monitoraggio, controllo e rendicontazione delle misure, inclusi gli obblighi di rispetto dei principi:

- 1) in materia di trasparenza amministrativa, comunicazione e informazione previsti dal Regolamento UE 2021/241;
- 2) di parità di genere, valorizzazione dei giovani e superamento dei divari territoriali;
- 3) in materia contabile (sana gestione finanziaria, in particolare in materia di prevenzione di conflitto di interesse, frodi, corruzione, recupero fondi indebitamente assegnati) attraverso un sistema di codificazione contabile e informatizzato per tutte le transazioni relative al progetto PNRR;
- 4) in materia di raggiungimento dei traguardi e monitoraggio procedure;
- 5) del DNSH (Do No Significant Harm) per il quale gli interventi previsti dai PNRR nazionali non devono arrecare alcun danno significativo all'ambiente;
- 6) in materia di rilevazione e imputazione nel sistema informativo dei dati di monitoraggio, avanzamento procedurale, fisico e finanziario del progetto.

Per la complessità degli adempimenti richiesti, in termini quantitativi e qualitativi, si intende istituire e regolare la Governance che disciplina, a livello comunale, le procedure di accesso – e relativa gestione - ai fondi del PNRR previa individuazione di organismi e procedure che assicurino operatività, tempestività ed efficacia della organizzazione dell'ente.

Pertanto si prevede la costituzione dei seguenti organismi:

1) *Gruppo di lavoro*: istituita con compiti di programmazione, indirizzo, impulso, coordinamento e monitoraggio degli interventi del PNRR, composta sia dalla parte politica che da quella tecnica del Comune e, segnatamente, dal Sindaco, che la convoca, dagli Assessori con le deleghe di volta in volta interessate al bando, dal Segretario Generale, dal Responsabile del Settore Ragioneria e Programmazione finanziaria, dai Responsabili dei Settori interessati al bando PNRR oggetto della procedura e dai RUP dell'azione progettuale, con il supporto delle figure professionali esterne eventualmente incaricate per l'esercizio delle attività anzidette;

Il Gruppo di lavoro, tramite i propri organi tecnici, verifica l'adempimento, da parte del RUP dell'azione progettuale e del Settore Ragioneria e Programmazione Finanziaria, di tutte le indicazioni contenute nel bando oltre a verificare l'avvenuta:

- indicazione del CUP quale elemento cardine anche per il funzionamento del sistema di monitoraggio ReGiS e PA digitale 2026 o altre piattaforme dedicate. Il CUP deve essere riportato, per garantire il collegamento a uno specifico progetto di investimento, in tutti i documenti amministrativi e contabili, cartacei e informatici, nel contratto e negli ordini di pagamento;

- adozione di un atto formale (determinazione) di accertamento in entrata, con il quale prende atto che il progetto sarà trattato come PNRR (con indicazione precisa e puntuale della Missione - Componente - Misura) e si assume tutti gli obblighi previsti dalla normativa PNRR per gli enti attuatori;

- previsione di appositi capitoli all'interno del piano esecutivo di gestione o del bilancio finanziario gestionale al fine di garantire l'individuazione delle entrate e delle uscite relative al finanziamento specifico PNRR nonché la descrizione dei capitoli con l'indicazione della missione, componente, investimento e CUP;

- previsione di una corretta redazione e archiviazione di tutti gli atti e i documenti direttamente o indirettamente collegati all'attuazione dell'intervento nonché rispetto dell'obbligo di pubblicità, assenza conflitto di interessi, informazione comunicazione, aggiornamento dati sul sistema ReGiS e PA digitale 2026 o altre piattaforme dedicate;

- pubblicità del finanziamento PNRR. È necessario individuare all'interno del sito istituzionale una sezione, denominata "*Attuazione Misure PNRR*" e articolata secondo le misure di competenza, nella quale pubblicare tutti gli atti regolamentari e amministrativi emanati per l'attuazione dei bandi presentati dal Comune. La sezione deve essere monitorata e aggiornata tempestivamente;

- indicazione dell'emblema UE, dove richiesto, per riconoscere l'origine e garantire la visibilità dei finanziamenti dell'UE unitamente alla frase "Finanziato dall'Unione europea" o "Cofinanziato dall'Unione europea";
- individuazione degli elementi propedeutici all'avvio dei progetti validi per tutte le procedure "a regia" : format di autodichiarazione relativa al rispetto dei principi previsti per gli interventi del PNRR; format di atto d'obbligo; dichiarazione che *"alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR provvedono gli Enti locali attraverso le proprie strutture ovvero avvalendosi di soggetti attuatori esterni individuati nel PNRR"*; format di convenzione; informativa sul conferimento e trattamento dei dati e sulla pubblicazione degli elementi ritenuti non sensibili nei siti istituzionali e di consultazione aperta. L'Amministrazione deve specificare che tutti i dati di cui venga in possesso in occasione del procedimento saranno trattati nel rispetto del d.lgs. 196/2003 e s.m.i., nonché ai sensi della disciplina del Regolamento (UE) 2016/679 (G.D.P.R.) e s.m.i., e secondo le disposizioni contenute nell'art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241;
- l'eventuale nomina di un gestore incaricato di vagliare le informazioni disponibili su ciascun intervento rientrante nel piano e di valutare l'eventuale ricorrenza di operazione sospette ai sensi dell'art. 10 del Dlgs. n. 231/2007;
- il rispetto delle modalità e termini di rendicontazione, contenute nei bandi PNRR, da parte del Rup dell'azione progettuale.

2) *Servizio di revisione interna*: per tutti gli interventi a valere sui fondi PNRR implementato il controllo, da parte del Segretario Comunale, eventualmente supportato dal Settore Finanziario, in coerenza con il Regolamento sui controlli interni.

Il predetto Servizio verificherà, con riferimento a tutti gli atti e procedure del PNRR ed anche con riguardo alla quota di cofinanziamento degli interventi interessati dal PNRR:

- la regolarità amministrativo-contabile delle procedure (rispetto TUEL e principi contabili, etc.);
- il rispetto del divieto di doppio finanziamento;
- l'effettuazione dei movimenti finanziari relativi alle commesse pubbliche esclusivamente mediante lo strumento del bonifico bancario o postale con utilizzo di conti correnti bancari o postali dedicati ovvero attraverso altri strumenti di pagamento idonei a consentire la piena operazioni;
- l'indicazione di CIG, CUP, missione, componente, investimento su tutta la documentazione amministrativo-contabile;
- la regolarità del DURC;
- l'avvenuta verifica dell'eventuale inadempienza ex art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973 per i pagamenti superiori ai 5 mila euro;
- il rispetto dei tempi di pagamento;
- la verifica dell'assenza di conflitto di interesse dei soggetti a vario titolo coinvolti nelle fasi di attuazione del PNRR, sia con riferimento alla stazione appaltante che all'appaltatore o sub-appaltatore

e figure interessate, con la presenza, in allegato agli atti amministrativi, delle relative dichiarazioni rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti o dalla dichiarazione di astensione in caso di sussistenza del conflitto e aggiornamento;

- la tipologia di procedura di affidamento della spesa;
- gli obblighi di trasparenza e rendicontazione;
- la compatibilità del programma dei pagamenti del PNRR con i relativi stanziamenti di cassa del bilancio e con l'obbligo di garantire un fondo di cassa non negativo al 31 dicembre di ogni esercizio;
- gli obblighi di conservazione e tenuta documentale di tutti gli atti;
- il rispetto dei tempi assegnati di raggiungimento dei target e degli obiettivi e la coerenza con i cronoprogrammi di spesa e con il bilancio dell'ente.

Gli esiti dei controlli saranno inviati all'Organo di Revisione.

La Governance sarà attiva fino al 30.06.2026, salvo proroghe del Piano di Ripresa e Resilienza e potrà riguardare anche bandi/avvisi diversi da quelli a valere sul PNRR.3

Il Comune di Giaveno ha provveduto, con Delibera G.C. nr. 10 del 03.02.2023 ad approvare le linee guida per l'attuazione del PNRR, prevedendo la costituzione e il funzionamento degli organismi preposti alla realizzazione degli obiettivi, nonché a confermare per gli interventi attuativi del PNRR tutte le misure generali contenute del PTPC 2022/2024.

L'Ente ha provveduto all'approvazione dei progetti sulle risorse del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) PA Digitale 2023 con Delibera nr. 15 del 24.02.2023 e ad individuare, con la delibera medesima, la figura del Responsabile della Transizione Digitale come soggetto coordinatore delle attività di realizzazione delle azioni PNRR PA Digitale 2026

2.2 PERFORMANCE

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

Per un'analisi dettagliata degli obiettivi si rimanda agli allegati di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 21/07/2023 con oggetto "Piano della performance e degli obiettivi 2023/2025 ad integrazione del P.E.G. 2023/2025. Approvazione", che viene a costituire a tutti gli effetti atto integrativo del presente documento di programmazione (Descrizione: "Allegato a Punto 2.3 PIAO 2023-2025")

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 SOGGETTI, COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per l'individuazione dei soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni si rimanda al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione approvato con Deliberazione della Giunta Comunale nr. 55 del 12/05/2023, anch'esso allegato al presente atto per farne integrante e sostanziale (Descrizione: "Allegato a Punto 2.4 PIAO 2023-2025")

2.3.2 SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Giaveno, in base alle indicazioni contenute nel PNA vigente, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la valutazione del rischio. La metodologia individuata passa attraverso le seguenti fasi:

- **IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO:** con l'obiettivo di individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si può concretizzare il fenomeno corruttivo. Tale fase deve necessariamente vedere il coinvolgimento della struttura organizzativa
- **ANALISI DEL RISCHIO: con l'individuazione del rischio** si apre la successiva fase di analisi, il cui livello minimo deve essere rappresentato almeno dal "processo". Tale metodologia è efficace anche per quei processi nei quali il rischio corruttivo sia stato ritenuto basso, mentre per quelli a più alto rischio occorrerà un'indagine di maggior dettaglio. L'analisi consente di comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione, fattori che agevolano cioè il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e che sono analiticamente esaminati nel PTPCT 2023 a cui si fa espresso rinvio; di stimare il livello di esposizione al rischio dei

processi e delle attività, cioè misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT. Tale operazione va svolta con criterio di prudenza, come segnalato da ANAC. Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

Secondo le indicazioni del PNA, **nel PTPCT di Giaveno l'analisi è prevista con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale** di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto).

- **VALUTAZIONE del RISCHIO:** per tale fase, vengono individuati i seguenti indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione:
- **livello di interesse “esterno”**
- **grado di discrezionalità del decisore interno**
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato**
- **trasparenza/opacità del processo decisionale**
- **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**

L'ultimo momento della macro-fase di valutazione del rischio è la ponderazione del rischio volta ad individuare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, le attività da svolgere per intervenire sul rischio che necessita di un trattamento e le relative priorità di attuazione, stabilendo quindi le azioni da attuare.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero.

- **TRATTAMENTO DEL RISCHIO** fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi,
- **MAPPATURA DEI PROCESSI ED INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI**

Il Comune di Giaveno ha inserito nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione una puntuale individuazione del rischio nei seguenti allegati, a cui si fa espresso rinvio: **Mappatura e Catalogo dei rischi; Analisi dei rischi – Individuazione delle principali misure per aree di rischio.**

- **MONITORAGGIO:** La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione, se necessarie.

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Le fasi di valutazione delle misure e del monitoraggio sono propedeutiche all'aggiornamento del Piano per il triennio successivo.

Si rimanda altresì al presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo (Descrizione: "Allegato a Punto 2.4 PIAO 2023-2025").

2.3.3 GLI OBIETTIVI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si rimanda al PNA e al PTPCT 2023-2025 per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata (Descrizione: "Allegato a Punto 2.4 PIAO 2023-2025").

2.3.4 MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, le P.O., limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro la scadenza stabilita dall'ANAC (Descrizione: "Allegato a Punto 2.4 PIAO 2023-2025").

2.4 PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso le rispettive P.O.

Nel PNA 2023-2025, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi (Descrizione: "Allegato a Punto 2.4 PIAO 2023-2025").

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

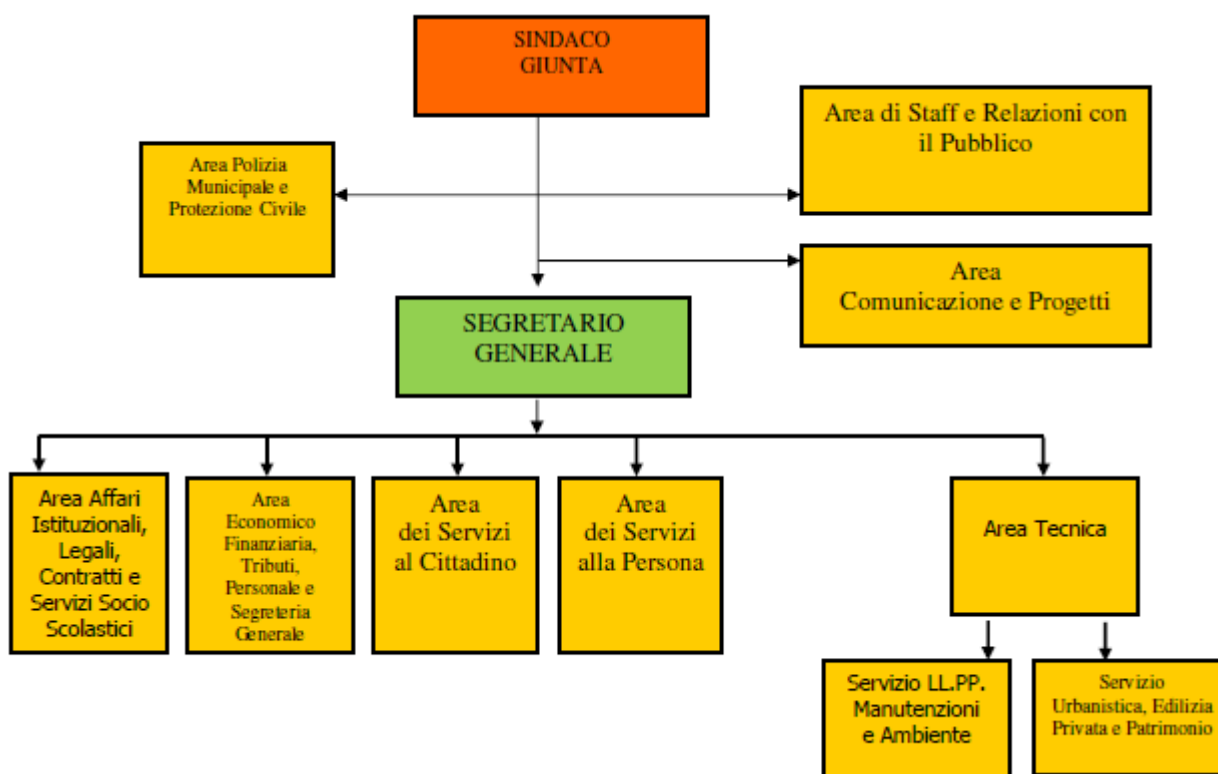
Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione Comunale:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni apicali (posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

- Segretario Generale

- Elevate qualificazioni (ex posizioni organizzazioni):

Responsabile Area Affari Istituzionali, Legali, Contratti Socio Scolastica

Responsabile Area Comunicazione e Progetti

Responsabile Area dei Servizi al Cittadino

Responsabile Area dei Servizi alla Persona

Responsabile Area Economico Finanziaria, Tributi, Segreteria Generale e Personale

Responsabile Area Staff e Relazioni con il Pubblico

Responsabile Area Tecnica

Comandante Polizia Municipale e Protezione Civile

A titolo di dettaglio si allega alla presente, sotto la voce “Allegato a Tab.3.1 PIAO 2023-2025” la Dotazione Organica dell’Ente come risultante alla data del 31/12/2022”. Non essendo intervenuta alcuna variazione, tale Dotazione si conferma identica anche alla data del 01/01/2023.

n. di fasce per la gradazione delle posizioni apicali

Il Comune di Giaveno, con Deliberazione di G.C. 165 del 13/12/2019, con oggetto: GRADUAZIONE AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. PRESA D'ATTO DEI VERBALI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI CUI ALL'ART. 15 COMMA 2 CCNL 28/05/2018, ha individuato, per le Posizioni Organizzative (Posizioni Apicali nella struttura dell’Ente), le seguenti 4 fasce di gradazione, preso atto della pesatura delle strutture assegnate, con i relativi valori economici di riferimento:

FASCIA	Punteggi	IMPORTO
1	SUPERIORE O UGUALE A 1.500 PUNTI/2000 PUNTI	€ 16.000,00
2	COMPRESA fra i 1499 punti e i 1300 punti/2000 punti	€ 14.500,00
3	COMPRESA fra i 1299 punti e i 1000 punti/2000 punti	€ 12.500,00
4	INFERIORE AI 1000 punti /2000 punti	€ 8.000,00

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Unità di personale dipendente al 31.12.2022: 70, di cui 67 a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato

Area Affari Istituzionali, Legali, Contratti Socio Scolastica:	n. 8
Area Comunicazione e Progetti	n. 1
Area dei Servizi al Cittadino	n. 9
Area dei Servizi alla Persona	n. 8
Area Economico Finanziaria, Tributi, Segreteria Generale e Personale	n. 10
Area Staff e Relazioni con il Pubblico	n. 5
Area Tecnica	n. 20
Polizia Municipale e Protezione Civile	n. 11

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Le Competenze professionali sono assegnate in relazione alla natura del servizio e agli obiettivi di performance da raggiungere.

INTERVENTI CORRETTIVI

Al fine di rendere il modello organizzativo maggiormente corrispondente all'evoluzione dei procedimenti posti in carico agli Enti Locali, con atto di Giunta Comunale nr. 34 del 31.03.2023, si è proceduto ad una analitica revisione dei profili professionali del personale dell'Ente con aggiornamento sia della denominazione che, in primis, dei requisiti professionali di accesso.

Ulteriori interventi saranno valutati in relazione allo stato di attuazione dei programmi e alle esigenze sopravvenute.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

Nel capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del*

lavoro subordinato” si trova l’attuale disciplina del lavoro agile (articoli 18-24) che pone l’accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e sull’utilizzo di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto.

Successivamente, a seguito dello scoppio della epidemia da virus Covid-19, il Legislatore ha introdotto una disciplina speciale del lavoro agile, che è stato utilizzato non già come strumento di gestione del rapporto di lavoro del personale, ma come misura di distanziamento sociale, finalizzata a prevenire e limitare il contagio.

Nell’attuale fase post-pandemica il lavoro agile si è trasformato in nuova forma di organizzazione del lavoro negli Enti pubblici, funzionale all’incremento della produttività del lavoro ed al miglioramento del benessere organizzativo attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In tale ambito, il Comune di Giaveno, con deliberazione Di Giunta Comunale nr. 125 del 04/12/2020, ha approvato specifico Regolamento sperimentale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile del proprio personale.

MISURE ORGANIZZATIVE

Il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 ha disciplinato il lavoro a distanza (titolo VI) sia nella forma del lavoro agile che in altre forme (lavoro da remoto – telelavoro).

L’ente nel corso del 2023 definirà le misure organizzative per adottare in modo sistematico suddetti strumenti utili a conciliare i programmi dell’ente con le esigenze vita / lavoro del dipendente, andando a sostituire l’attuale regolamento sperimentale, con una disciplina organica del lavoro nella nuova formula “a distanza”, da inserire in un successivo atto regolamentare, attualmente allo studio dell’Area economico-finanziaria comunale.

Nelle more dell’adozione della disciplina, si effettuerà il ricorso al lavoro agile secondo le disposizioni di legge vigenti.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 01/01/2023

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti

CONSISTENZA DEL PERSONALE ALL'01/01/2023

Cat.	Posti coperti alla data dell'01/01/2023*		Cessazioni previste nell'anno 2023		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
EQ	8	0				
Ex D	14	2		1		
Ex C	27	3	3		4	
Ex B	16	0	1		2	1
Ex A	0	0				
TOTALE	65	5	4	1	6	1

* di cui 67 a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AL GENERE al 01/01/2023

Ex Cat. B

Categoria	M	F	Totale
B1	1	0	1
B2	3	2	5
B3	1	2	3
B4	1	2	3
B6	3	1	4
Totale	9	7	16

Ex Cat. C

Categoria	M	F	Totale
C1	3	6	9
C2	3	3	6
C3	2	6	8
C4	1	4	5
C5	1	1	2
C6	1	2	3
Totale	11	22	33

Ex Cat. D

Categoria	M	F	Totale
D1	2	1	3
D2	1	5	6
D3	1	3	4
D4	1	1	2
D5	0	2	2
D6	0	1	1
Totale	5	13	18

EQ

Categoria	M	F	Totale
EQ	4	4	8

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
EQ	Responsabilità raggiungimento obiettivi gestionali
Ex D	Istruttori Direttivi e funzionari
Ex C	Istruttori Amministrativi, Finanziari e tecnici, personale educativo
Ex B	Collaboratori Professionali, esecutori amministrativi, operai, operatori socio-sanitari
Ex A	Non presenti

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Premessa

La programmazione strategica delle risorse umane (ex piano triennale del fabbisogno) si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In tale ambito riveste rilievo anche l'attenzione al benessere lavorativo del personale dipendente e l'attuazione di azioni tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Si rimanda in merito, per l'anno 2023, a quanto previsto dall'Ente con la Deliberazione di G.C. nr.147 del 30/12/2020, con oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' DI GIAVENO TRIENNIO 2021 -2023.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 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. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e in quest'ottica dovrà essere successivamente redatto analogo documento relativamente alle annualità 2024-2025, sulla scorta della valutazione dei risultati ottenuti e degli obiettivi di nuova programmazione.

MISURE ORGANIZZATIVE

Ciò premesso, il Comune di Giaveno, tramite i Servizi Finanziario e Personale e la Conferenza Periodica tra Responsabili di Area e Segretario Generale):

- Ha proceduto, in primis, ad effettuare la verifica del rispetto dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.16 della L.n.183/2011 che prescrive l'obbligo per tutte le Amministrazioni Pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "Situazioni di soprannumero" nonché, comunque, delle "eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, verificando che, dall'analisi dell'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e dell'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, NON si rilevano situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee

Ha sentito i Responsabili di Servizio/Area in merito alla presenza di eventuale personale in esubero nei servizi di loro competenza, prendendo atto che tutti hanno comunicato l'assenza di eccedenze di unità nell'ambito di ciascuna delle strutture dagli stessi dirette;

(per evitare una duplice produzione di atti amministrativi tali verifiche vengono formalizzate con l'approvazione del presente documento);

- Valuterà le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedano una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Preliminarmente si procede alla verifica del rispetto del limite di spesa di personale finanziata sul bilancio di previsione 2023-2024-2025 con la media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 quater della legge n. 296/2006):

		Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
A1	Totale redditi da lavoro dipendente (macroaggr. 101 al netto FPV corrente)	€ 3.100.360,85	€ 3.085.519,00	€ 3.060.237,00
A2	Altre componenti assoggettate al limite di spesa ex art. 1 comma 557	€ 285.607,75	€ 261.262,00	€ 259.000,00
A	Totale spesa di personale (A1+A2)	€ 3.385.968,60	€ 3.346.781,00	€ 3.319.237,00
B1	Componenti escluse da verifica limite ex art. 1 comma 557	€ 765.693,24	€ 741.060,32	€ 707.849,30
B2	Costo delle assunzioni anni da 2020 a 2023 ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite dell'art. 1 comma 557 L. 296/06 (per Comuni virtuosi) – al netto delle componenti escluse di cui al punto precedente	€ 413.814,00	€ 470.555,00	€ 470.555,00
B3	Limiti annui incremento spesa personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato	€ 616.187,79	€ 645.530,06	
B	Totale Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B1-B2 (entro il limite di B3))	€ 2.206.461,36	€ 2.135.165,68	€ 2.140.832,70
	Spesa media triennio 2011/2013 – termine fisso di riferimento a partire dall'anno 2014	€ 2.586.814,00	€ 2.586.814,00	€ 2.586.814,00
	Ente rispetta vincolo di contenimento della spesa	SI	SI	SI

Per gli anni 2023-2024-2025 è integralmente operante il nuovo limite di spesa di cui all'articolo 33 del decreto legge 30.04.2019, n. 34, convertito dalla legge 28.06.2019, n. 58 (c.d. decreto crescita) che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle storiche regole fondate sul *turn over* e introducendo un sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale calcolata in funzione all'incidenza della spesa di personale sulla media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Si riporta la capacità di spesa per il personale per l'anno 2023 calcolata sulla base delle seguenti fonti aggiornate all'ultimo rendiconto approvato:

- art. 33 del decreto legge 30.04.2019, n. 34 convertito dalla legge 28.06.2019, n. 58;
- d.p.c.m. 17.03.2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- circolare della Funzione Pubblica del 13.05.2020 (g.u. n. 226 del 11.09.2020)

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE DA RENDICONTO 2022		2.917.853,06	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2020	13.688.974,71		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021	13.386.418,18		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022	13.762.283,49		
MEDIA TRIENNIO		13.612.558,79	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		799.266,48	
MEDIA TRIENNI AL NETTO DELL'FCDE		12.813.292,31	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		22,77%	

ai sensi dell'art. 4 comma 1, il valore soglia per il Comune di Giaveno è quello della fascia f), con rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti del 27%, pertanto l'Ente rientra tra i Comuni virtuosi:

L'Ente, nel rispetto della sostenibilità finanziaria e degli equilibri di bilancio, ha la possibilità di incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, pari ad euro 2.934.227,55, per le seguenti percentuali annuali previste dal Decreto e che per il Comune di Giaveno come di seguito elencato:

Spesa di personale anno 2018: € 2.934.227,55					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Percentuale incremento	9 %	16 %	19 %	21 %	22 %
Importo incremento	264.080,48	469.476,41	557.503,23	616.187,79	645.530,06

Tale maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (art. 7 DM 17/03/2020).

Si precisa che la suddetta verifica dovrà essere effettuata annualmente e, pertanto, al fine di garantire il beneficio di cui al punto precedente, le previsioni complessive di spesa del personale dovranno essere tali da mantenere il rapporto con le entrate correnti entro la propria soglia di riferimento da DM (27%).

Per un'analisi di dettaglio delle singole componenti relative a tale dato, unitamente ai dati annualità 2024 e 2025, così come delle voci ammesse a scomputo per talune tipologie di quantificazione, ecc.

si rimanda alla tabella contraddistinta con la dicitura “Tab.Integrativa a Sezione Punto 3.3.2.”, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

Assunzioni a tempo determinato:

Le facoltà di assunzione di personale a tempo determinato per gli enti locali, tuttora vigenti, sono disciplinate dalle seguenti disposizioni:

- articolo 36 del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165 che dispone: “... *per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato...*”;

- articolo 9, comma 28 del decreto legge n. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010 e articolo 11, comma 4-bis, del decreto legge n. 90/2014 convertito dalla legge n. 114/2014, che dispongono la possibilità per gli enti locali (rispettosi del patto di stabilità e delle riduzioni di spesa in materia di personale) di effettuare assunzioni a tempo determinato nell'ambito delle risorse complessivamente spese allo stesso titolo nell'anno 2009 (disposizioni applicative riportate altresì dalla Corte dei Conti – sezione Autonomie con deliberazione n. 2 del 29.01.2015);

- articolo 16, comma 1 quater, del decreto legge 24.06.2016, n. 113 convertito dalla legge 07.08.2016, n. 160, che ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al punto precedente le spese sostenute per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267;

- articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 recante disposizioni in merito al superamento del precariato che dispone la definitiva riduzione del limite consentito per le assunzioni a tempo determinato nel caso in cui l'ente si avvalga delle procedure di stabilizzazione del personale precario, riduzione in misura pari al valore della stabilizzazione;

Sulla base delle sopra riportate disposizioni normative si conferma che nel periodo 2023-2025 le risorse nominalmente utilizzabili, sulla scorta della quota relativa all'anno 2009 (limiti di spesa previsti dall'art.9, comma 28 del D.L.n.78/2010), a titolo di spesa per lavoro flessibile risultano pari ad € 105.061,00.

Previsione dei Fabbisogni di Personale anni 2023-2024-2025

ANNO 2023

Fatte le soprariportate premesse, il bilancio di previsione 2023 è stato redatto prevedendo la seguente programmazione dei fabbisogni:

ASSUNZIONI PREVISTE A TEMPO INDETERMINATO

Nei primi mesi del 2023 sono state completate o in fase di completamento le seguenti procedure di assunzioni previste dal piano 2022 (delibera G.C. 16 del 17/02/2022):

Personale assunto alla data del presente documento:

- Nr. 1 unità centro di costo 1017 – Ex Cat. C – Profilo di istruttore informatico – con assegnazione all'AREA SERVIZI AL CITTADINO – tempo pieno e indeterminato – assunto con decorrenza 01/02/2023 a seguito della procedura di concorso pubblico espletata a fine 2022

- Nr 1 unità centro di costo 1031 – Cat. C – Profilo di Agente di Polizia Municipale – con assegnazione all'AREA POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE – tempo pieno e indeterminato – assunta con decorrenza 01/03/2023 con procedura di mobilità compartimentale ai sensi ex art. 30 D.lgs. 165/2001;

- Nr 1 unità centro di costo 1011 – Cat. B3 – Profilo di Collaboratore Amministrativo specializzato (Serv. Biblioteca) – con assegnazione all'AREA STAFF E RELAZIONI CON IL PUBBLICO – tempo parziale 19/36 e indeterminato – assunta con decorrenza 01/03/2023 con procedura di assunzione categorie protette ex legge 68/99.

Assunzioni previste per l'anno 2023:

- Nr. 1 unità centro di costo 1031 – ex Cat.C – ora AREA ISTRUTTORI- tempo pieno– Profilo di Agente di Polizia Municipale – con assegnazione all'AREA POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE – tempo pieno e indeterminato – da assumere per selezione per iscritti nelle liste art. 18 c.2 l.68/99 e categorie ad esse equiparate.

- Nr. 1 unità centro di costo 1031 – ex Cat.C – ora AREA ISTRUTTORI – tempo pieno – Profilo di Agente di Polizia Municipale – con assegnazione all'AREA POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE – tempo pieno e indeterminato – da assumersi con procedura di mobilità compartimentale ai sensi ex art. 30 D.lgs. 165/2001;

- Nr. 1 unità centro di costo 1031 – ex Cat.C – ora AREA ISTRUTTORI – tempo pieno – Profilo di Agente di Polizia Municipale – con assegnazione all'AREA POLIZIA MUNICIPALE E

PROTEZIONE CIVILE – tempo pieno e indeterminato – da assumersi con concorso o graduatorie esterne;

- Nr. 1 unità centro di costo 1013 – ex Cat.C – ora AREA ISTRUTTORI - Profilo Professionale di ESPERTO CONTABILE – tempo pieno– con assegnazione all’AREA ECONOMICO-FINANZIARIA, TRIBUTI, SEGRETERIA GENERALE E PERSONALE – tempo pieno e indeterminato – da assumersi con concorso o graduatorie esterne;

- Nr. 2 unità centro di costo 1015 –ex Cat.B3 - ora AREA OPERATORI ESPERTI - Profilo Professionale di TECNICO MANUTENTIVO – tempo pieno – con assegnazione all’AREA TECNICA.

-Modalità di copertura dei posti:

nr.1 posto: indizione di specifica procedura selettiva pubblica o ricorso a graduatorie rese disponibili da altri Enti per la copertura di posti di pari profilo;

nr.1 posto: ricostituzione rapporto di lavoro ai sensi art.26 CCNL Funzioni Locali del 21/11/2023 o indizione di specifica procedura selettiva pubblica o ricorso a graduatorie rese disponibili da altri Enti per la copertura di posti di pari profilo;

-- Nr 1 unità centro di costo 1011– ex Cat.B3 - ora AREA OPERATORI ESPERTI – Profilo Professionale di Collaboratore Amministrativo specializzato (Serv. Biblioteca) – con assegnazione all’AREA STAFF E RELAZIONI CON IL PUBBLICO – tempo parziale 19/36 e indeterminato – da assumersi con procedura selettiva pubblica riservata agli appartenenti alle categorie protette ex legge 68/99 art.1.

N.B: si tratta in questo caso di procedura selettiva già prevista nel PIANO ASSUNZIONI 2022 e che, stante le tempistiche con le quali si sono sviluppate le procedure assuntive, viene riproposta, con adeguamento dei criteri selettivi alla luce del CCNL 16/11/22, nell’anno 2023.

Passaggi verticali tra Aree ai sensi disposto CCNL FUNZIONI LOCALI del 16 novembre 2022.

Dato atto che il vigente CCNL, in linea con le disposizioni normative emanate negli ultimi anni in materia di Progressioni interne verticali, ha individuato due diverse tipologie di procedure utilizzabili dagli Enti:

-procedure “ordinarie”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);

-procedure “speciali”, temporalmente limitate alla finestra compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei

titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e che, per entrambe le casistiche, tutte le regole di dettaglio, per espressa indicazione normativa, dovranno essere individuate in ambito di uno specifico Regolamento attuativo, da approvare con Deliberazione di G.C., previo confronto sindacale, si rimanda a successivi provvedimenti, fatta salva la verifica del contenimento entro i parametri numerici e di spesa previsti in materia assuntiva, la futura applicazione di tali istituti.

Altre assunzioni

In ultimo si dà atto che, sussistendone le risorse, si procederà alla copertura, ove possibile prevedendo un periodo minimo di affiancamento, di tutte le cessazioni di personale di Cat. C e D con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, che si presenteranno nel corso dell'anno e non programmabili alla data di redazione del presente atto.

Assunzioni previste con forme di lavoro flessibile

In materia di spesa per lavoro flessibile, si conferma, come in precedenza indicato, che nell'anno 2023 le risorse nominalmente utilizzabili, sulla scorta della quota relativa all'anno 2009 (limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010), risultano pari ad €. 105.061,00.

Si allega prospetto in merito sia alla quantificazione del tetto di riferimento che alla previsione di utilizzo relativa all'anno 2023:

PREVISIONE IMPEGNI SU TETTO DETERMINATO anno 2023			
la spesa sostenuta nell'anno 2009 a titolo di lavoro flessibile risulta:			
	IMPORTI	ONERI	TOTALE
	EROGATI	RIFLESSI	
INCARICHI VIGILI ESTIVI			
TOTALE 100%	€ 23.413,00	€ 1.990,00	€ 25.403,00
INCARICHI CO.CO.CO.			
TOTALE 100%	€ 17.773,00	€ 5.078,00	€ 22.851,00

ASSUNZ.UFFICIO GABINETTO				
TOTALE 100%	€ 39.642,00	€ 17.165,00	€ 56.807,00	
TOTALI	€ 80.828,00	€ 24.233,00	€ 105.061,00	
Totale teorico nominale spendibile:			€ 105.061,00	
<u>SPESE GIA' DEFINITE relativamente all'anno 2023</u>				
Nr.1 incarico a tempo determinato				
(art.90 - Area Staff- periodo 01/01 -				
31/12/2023 - Cat.C - ore 30 settim.li			€ 29.848,02	
BEVILACQUA E.- come da impegno				
sul Centro di costo 1001				
ASSUNZIONE 1 OPERAIO SPECIALIZZATO CAT. B3			€ 28.350,00	
Fino al 15/9/2023 T.Pieno e Determinato				
costo previsto nel 2023 x 12 mesi (comprensivo quindi di eventuale proroga)				
INCARICHI VIGILI ESTERNI SERVIZI DI SUPPORTO			€ 24.530,00	
compensi 18.000, oneri 5.000, irap 1.530)				
CANTIERI DI LAVORO OVER 58 (Inseriti da 1/7/23 a 30/6/24)			€ 20.186,40	
x 2023 compensi 15974,40, oneri 2854,80, irap 1357,20)				

- QUOTA FINANZIATA DA REGIONE			-€ 18.304,00	
CANTIERI DI LAVORO DETENUTI (Inseriti 8 mesi 23 e 4 24)			€ 26.915,20	
X 2023 compensi 21.299,20, oneri 3.806,40, irap 1.809,60)				
- QUOTA FINANZIATA DA REGIONE			-€ 21.299,20	
RESIDUO UTILIZZAB. PER INCARICHI			€ 14.834,58	
ESTERNI, ASSUNZ.TEMPO DET.TO,				
LAVORO INTERINALE				
N.B.: Previsto un incarico a tempo determinato art. 110 Area Staff periodo 1/1 - 31/12/2023				
Cat. D - ore 36 settimanali con P.O. (BAGLIVO S.) come da impegno di € 48.542,21 c.c. 1001				
non rientrate nella verifica del limite spesa sul tempo determinato per esplicita esclu-				
sione normativa				

Annotazioni: -

- Per l'incarico a tempo determinato destinato all'Area Tecnico Manutentiva – periodo 01/01-15/09/2023, tempo pieno determinato di un Operatore Tecnico Specializzato – Cat. B3, con mansioni

di Elettricista, Addetto a Servizio di Assistenza, Allestimento e Gestione Attrezzature e Services Tecnico Audio Luci, si tratta di mera iscrizione nell'anno 2023 dell'onere relativo al contratto instaurato nel 2021 per la durata di anni 1, successivamente prorogato di una seconda annualità. In merito si prevede la possibilità di rinnovo per un ulteriore anno previa, in primis, la valutazione del rispetto dei limiti di assunzione a tempo determinato dell'Ente;

- Relativamente al Cantiere di lavoro denominato "spazi di Libertà", è stato attivato, con decorrenza 02/05/23 un progetto, della durata di anni 1, che riguarderà a regime nr. 4 unità di personale con impegno lavorativo pari ad ore 30 settimanali -spesa prevista per l'anno 2023 ;€. 26.915,20 (comprensiva di oneri riflessi e irap a carico Ente) e contributo da parte della Regione Piemonte per euro 21.299,20: le persone coinvolte nel progetto sono state destinate all'Area Tecnica dell'Ente;

- Relativamente al Cantiere di lavoro "Over 58": è prevista l'attivazione del progetto con decorrenza ottobre 2023, durata di anni 1, destinatari nr. 4 unità di personale da individuarsi con specifico bando, con impegno lavorativo pari a 30 ore settimanali. Spesa prevista per l'anno 2023: euro 20.186,40 (comprensiva di oneri riflessi e irap a carico Ente) e contributo da parte della Regione Piemonte per euro 18.304,00;

- Per lo stanziamento relativo al Servizio di Vigili Esterni: è stato previsto per l'anno 2023 l'importo di 18.000,00 oltre ad oneri riflessi e irap a carico Ente. Si tratta della riproposta di un progetto collegato ad accordi tra Enti per l'integrazione del servizio di Polizia Municipale, principalmente nel periodo estivo, a supporto del personale comunale.

Si dà atto altresì che le destinazioni sopra elencate sono da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni di utilizzo, all'interno della complessiva copertura finanziaria e del rispetto del sopracitato tetto di spesa nominale, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori modifiche al presente atto.

ANNO 2024

Ove il pieno rispetto delle disposizioni normative lo consenta, e previa individuazione e iscrizione nel bilancio di previsione del relativo impegno di spesa annuale, si prevede nel 2024:

- La copertura, ove possibile prevedendo un periodo minimo di affiancamento, di tutte le cessazioni di personale di Cat. C e D con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, che si presenteranno nel corso dell'anno.

- La copertura delle cessazioni di personale di Cat. C e D con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, non coperto con equivalenti nuove assunzioni, nell'anno 2023.

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Potrà farsi ricorso alle diverse forme di lavoro flessibile, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente, per l'assunzione di personale indispensabile ad assicurare la regolarità dei servizi comunali e la prosecuzione, ove prevista negli atti di incarico, delle assunzioni e progetti in corso nella precedente annualità.

ANNO 2025

Ove il pieno rispetto delle disposizioni normative lo consenta, e previa individuazione e iscrizione nel bilancio di previsione del relativo impegno di spesa annuale, si prevede nel 2025:

- La copertura, ove possibile prevedendo un periodo minimo di affiancamento, di tutte le cessazioni di personale di Cat. C e D con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, che si presenteranno nel corso dell'anno.

- La copertura delle cessazioni di personale di Cat. C e D con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, non coperto con equivalenti nuove assunzioni, nell'anno 2024.

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Potrà farsi ricorso alle diverse forme di lavoro flessibile, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente, per l'assunzione di personale indispensabile ad assicurare la regolarità dei servizi comunali e la prosecuzione, ove prevista negli atti di incarico, delle assunzioni e progetti in corso nella precedente annualità.

----- o -----

In ultimo si conferma la facoltà dell'Ente di modificare in qualsiasi momento la presente programmazione triennale, dando atto che gli atti di pianificazione dei fabbisogni, in special modo nel loro sviluppo triennale, devono essere previsti nella concezione di massima flessibilità e pertanto modificabili ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

In particolare tale programmazione:

a) potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative, previa verifica del rispetto degli stessi;

b) relativamente alla previsione di assunzioni a tempo determinato o con rapporti di lavoro flessibile, gli stessi sono da intendersi quale previsione di massima per cui eventuali variazioni in merito, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, stante la formale delega al Segretario Comunale per la gestione di tali tipologie lavorative espressa nel dispositivo dell'atto di approvazione del presente Piano;

c) potrà essere integrata, relativamente alla previsione di assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto della dotazione di fabbisogni vigente, a seguito di cessazioni di personale, previa verifica dei sopra richiamati limiti normativi.

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Un'allocatione del personale dell'Ente che segua le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocatione storica, è l'obiettivo perseguito nella programmazione organizzativa del Comune di Giaveno già da alcuni anni e che si intende confermare nel prossimo triennio.

La stessa potrà essere verificata e misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/aree;
- modifica del personale in termini di Aree (ex categoria) inquadramento.

3.3.4 STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni, nella programmazione illustrata nelle precedenti Sezioni, sono il risultato di:

- ricerca in primis di soluzioni interne all'amministrazione, anche con mobilità interna tra servizi/aree;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione quali:
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi.

3.3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

La formazione

Dato atto della consapevolezza dell'Ente, alla base della programmazione in termini di impegni formativi, che l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla cittadinanza, nell'ambito della gestione del personale, il Comune di Giaveno programma annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, ispirandosi 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: il servizio di formazione è offerto 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

Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale da parte dei dipendenti e soprattutto una azione amministrativa aderente ai dettati normativi. Oltre alla formazione interna, si conferma l'utilità di partecipare ad eventi sia in modalità webinar sia in aula, per avere un confronto diretto con i docenti e gli altri partecipanti agli incontri.

Tra le proposte relative all'anno 2023, oltre alla conferma di abbonamenti on-line a Bollettini e Circolari specializzati a livello settoriale, si prevede:

- Formazione specifica in merito a sviluppo competenze digitali di tutto il personale dell'Ente;
- Formazione specifica in materia di regolamentazione del trattamento dei dati personali, Anticorruzione, Trasparenza, destinata e personalizzata per ciascuna area comunale, sulla scorta delle competenze specifiche dei servizi assegnati alle stesse;
- Partecipazione dei dipendenti, su richiesta e in accordo tra Responsabili di Area, a programmi di formazione qualificata, in modalità webinar e in aula.

Si ritiene inoltre voler promuovere un percorso formativo per implementare processi che migliorino l'accesso dei cittadini ai servizi comunali, sia in presenza che con procedure on-line.

I processi formativi sopra esposti dovranno essere governati, monitorati e controllati al fine di valutarne l'efficacia e la qualità.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei Responsabili incaricati di P.O. e del Segretario Comunale, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Le modalità di monitoraggio sono definite nei vari piani richiamati in questo documento ed ai quali si rinvia.

In particolare si specifica che:

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance delle P.O. e delle Strutture ad esse assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. Le P.O. effettueranno, anche in autovalutazione, il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta verificando: grado di avanzamento dell'attività, data di completamento della stessa se l'attività è conclusa, evidenza circa eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno le P.O. effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio sarà esaminato dall'Organismo di valutazione, anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato del Segretario Generale, dei Responsabili Apicali e della produttività ai dipendenti.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici avviene all'atto degli aggiornamenti del DUP, e della verifica annuale.

Il Piano delle azioni positive attribuisce al Comitato Unico di Garanzia la verifica dei risultati acquisiti.

Per quanto riguarda lo svolgimento dello smart working, sono i singoli accordi individuali che disciplinano le modalità di rendicontazione dell'attività svolta in funzione delle specifiche caratteristiche dell'attività che ognuno deve svolgere.

Il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avverrà secondo le indicazioni di ANAC.