



CITTÀ DI PIOSSASCO
Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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.i.)

INDICE

PREMESSA. RIFERIMENTI NORMATIVI	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	5
1.2 CONTESTO INTERNO - STRUTTURA DELL'ENTE - ANALISI DEL TERRITORIO E DELLE STRUTTURE	5
1.2.1 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE	13
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	14
2.1 VALORE PUBBLICO	14
2.1.1 LINEE STRATEGICHE	14
2.1.2 OBIETTIVI	14
2.1.2.1 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – PNRR	17
2.1.2.2 VALORE PUBBLICO ATTESO: MISSIONI DEL PNRR	19
2.2 PERFORMANCE	21
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	22
2.3.1 SOGGETTI, COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	22
2.3.2 SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO	22
2.3.3 OBIETTIVI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	24
2.3.4 MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	25
2.4 PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA	25
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	25
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	25
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	26
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	27
3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE	31

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	31
3.3.3 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	36
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	37
ALLEGATO A Mappatura dei processi e catalogo dei rischi	
ALLEGATO B Analisi dei rischi	
ALLEGATO C Individuazione e programmazione delle misure	
ALLEGATO D Misure di Trasparenza	
ALLEGATO E Obiettivi della performance anno 2023	

PREMESSA. RIFERIMENTI NORMATIVI.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, la sua semplificazione, nonché di assicurare qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, a vantaggio di cittadini e imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori: si tratta quindi di uno strumento strategico e di comunicazione, attraverso il quale l'Ente pubblico informa la collettività degli obiettivi e delle azioni attraverso cui sono esercitate le funzioni pubbliche e dei risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il DPR n.81 del 30 giugno 2022 *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* ha dato attuazione alle previsioni normative in materia di PIAO stabilendo l'abrogazione, per tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, dei seguenti adempimenti, assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO:

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (già disapplicato dal 2020 ai sensi dell'art. 567 comma 2 lett. e) del D.L. 124/2019, convertito in legge n. 157/2019)
- c) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- d) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- e) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- f) Piano di Azioni Positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Tutti i richiami ai piani sopra citati sono ora riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non meno di cinquanta dipendenti, sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di definizione del “Piano tipo”.

L'art. 169, comma 3-bis, terzo periodo del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto Art. 1, comma 4 legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”* è abrogato, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione.

Gli Enti Locali approvano il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno ovvero 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.

Per Comuni, Province, Città Metropolitane, Comunità montane, Comunità isolate e Unioni di Comuni, il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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. 5 del 2 febbraio 2023 e il

bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 2 febbraio 2023.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI PIOSSASCO	
Indirizzo	Piazza Tenente Nicola, 4
Codice fiscale / Partita IVA	0161477012
Rappresentante Legale	Pasquale GIULIANO Sindaco
Sito internet	https://www.comune.piossasco.to.it
Telefono	01190271
PEC	comune.piossasco@legalmail.it
Email	protocollo@comune.piossasco.to.it
Numero abitanti al 31.12.2022	18.154
Numero dipendenti al 31.12.2022	68

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi delle condizioni esterne all'Ente si rinvia alla Sezione Strategica (SeS) del DUP 2023-2025.

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

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

La popolazione residente nell'ambito territoriale dell'Ente alla data del 31/12/2021 ammontava n. 18.212.

Si rappresenta l'andamento negli anni della popolazione residente:

Anni	Numero residenti
2001	15557
2002	15776
2003	16033

2004	16318
2005	16668
2006	16808
2007	17158
2008	17530
2009	17714
2010	17891
2011	18048
2012	18154
2013	18231
2014	18435
2015	18555
2016	18509
2017	18404
2018	18417
2019	18428
2020	18287
2021	18212

tabella 1: Popolazione residente

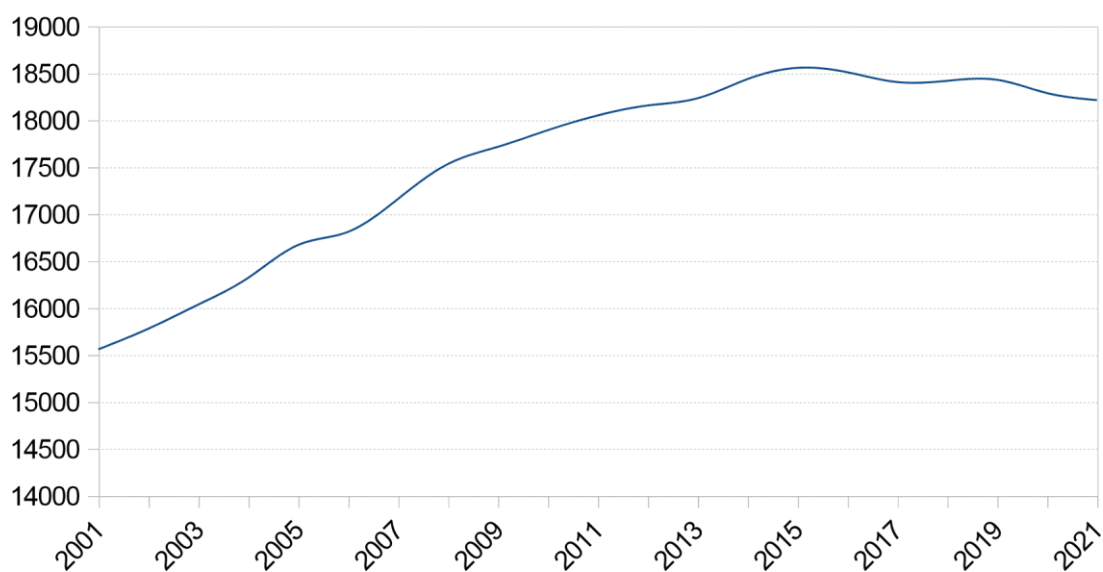


Diagramma 2: Andamento della popolazione residente

Il quadro generale della popolazione è descritto nella tabella seguente, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno.

Popolazione al 01/01/2021			18286
	Di cui:		
		Maschi	8946
		Femmine	9340
Nati nell'anno			115
Deceduti nell'anno			206
Saldo naturale			-91
Immigrati nell'anno			530
Emigrati nell'anno			519
Saldo migratorio			11
Popolazione residente al 31/12/2021			18212
	Di cui:		
		Maschi	8900
		Femmine	9312
		Nuclei familiari	7969
		Comunità/Convivenze	11
		In età prescolare (0 / 5 anni)	793
		In età scuola dell'obbligo (6 / 14 anni)	1611

Tipo di indicatore demografico	Popolazione straniera al 1° gennaio		
Territorio	Piovasasco		
Selezione periodo	2021		
Sesso	maschi	femmine	totale
Paese di cittadinanza			
Albania	18	12	30
Bosnia-Erzegovina	2	2	4
Bulgaria	13	7	20
Croazia	10	12	22
Finlandia	0	1	1
Francia	4	3	7
Germania	2	1	3
Macedonia, Ex Repubblica Jugoslava di	3	2	5
Moldova	5	6	11
Polonia	0	3	3
Regno unito	2	0	2
Romania	198	254	452
Russia	0	2	2
Serbia, Repubblica di	5	2	7
Spagna	2	5	7
Svizzera	1	1	2
Turchia	2	4	6
Ucraina	2	3	5
Ungheria	0	3	3
Algeria	2	2	4
Burkina Faso (ex Alto Volta)	5	3	8
Camerun	0	2	2
Costa d'Avorio	4	1	5
Egitto	10	6	16
Eritrea	1	0	1

Etiopia	1	0	1
Gambia	2	0	2
Ghana	2	0	2
Madagascar	1	0	1
Mali	2	0	2
Marocco	40	44	84
Nigeria	6	3	9
Senegal	1	0	1
Tunisia	2	4	6
Azerbaijan	3	1	4
Cina	12	14	26
Georgia	0	2	2
Giappone	0	2	2
India	9	4	13
Nepal	1	0	1
Sri Lanka (ex Ceylon)	1	1	2
Vietnam	0	1	1
Argentina	0	1	1
Brasile	4	14	18
Colombia	0	1	1
Cuba	0	2	2
Dominicana, Repubblica	1	1	2
Ecuador	4	4	8
Perù	3	8	11
Venezuela	2	0	2
Apolide	0	1	1

Tabella 2: Quadro generale della popolazione

La composizione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

Numero Componenti	Numero Famiglie	Composizione %
1	2565	32,19%
2	2492	31,27%
3	1460	18,32%

4	1167	14,64%
5 e più	285	3,58%
TOTALE	7969	

Tabella 3: Composizione famiglie per numero componenti

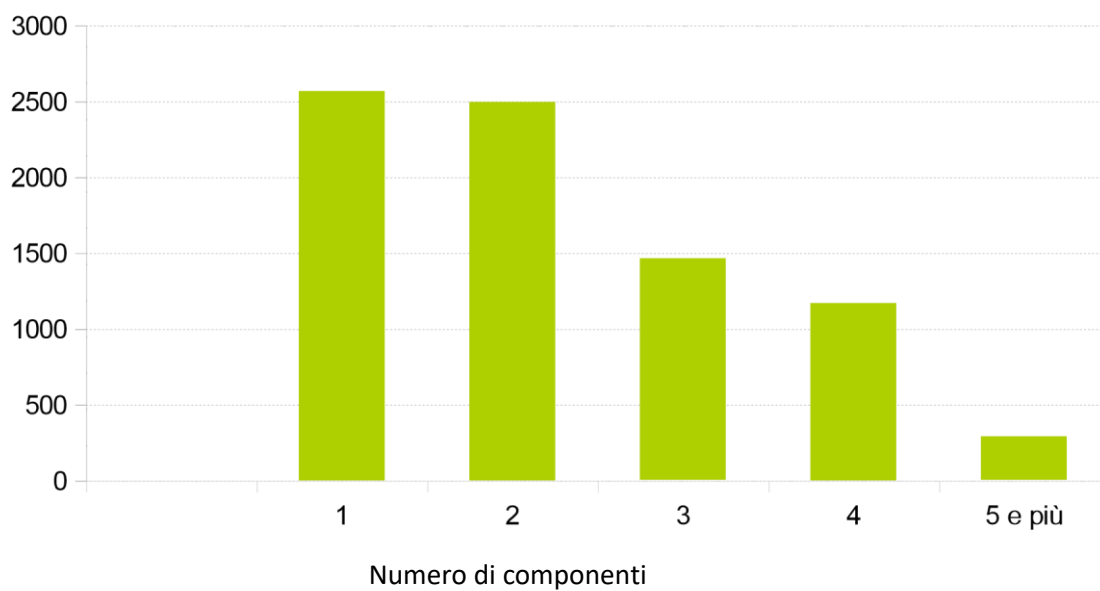


Diagramma 3: Famiglie residenti suddivise per numero di componenti

Popolazione residente al 31/12/2021 iscritta all'anagrafe del Comune di Piovasasco suddivisa per classi di età e sesso:

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
< anno	66	50	116	56,90%	43,10%
1-4	279	249	528	52,84%	47,16%
5 -9	423	399	822	51,46%	48,54%
10-14	472	466	938	50,32%	49,68%
15-19	554	471	1025	54,05%	45,95%
20-24	482	464	946	50,95%	49,05%
25-29	421	364	785	53,63%	46,37%
30-34	430	417	847	50,77%	49,23%
35-39	441	467	908	48,57%	51,43%
40-44	551	592	1143	48,21%	51,79%
45-49	768	781	1549	49,58%	50,42%
50-54	828	815	1643	50,40%	49,60%
55-59	720	726	1446	49,79%	50,21%
60-64	552	585	1137	48,55%	51,45%
65-69	450	514	964	46,68%	53,32%
70-74	462	596	1058	43,67%	56,33%
75-79	430	507	937	45,89%	54,11%
80-84	350	469	819	42,74%	57,26%
85 >	221	380	601	36,77%	63,23%
TOTALE	8900	9312	18212	48,87%	51,13%

Tabell 4: Popolazione residente per classi di età e sesso

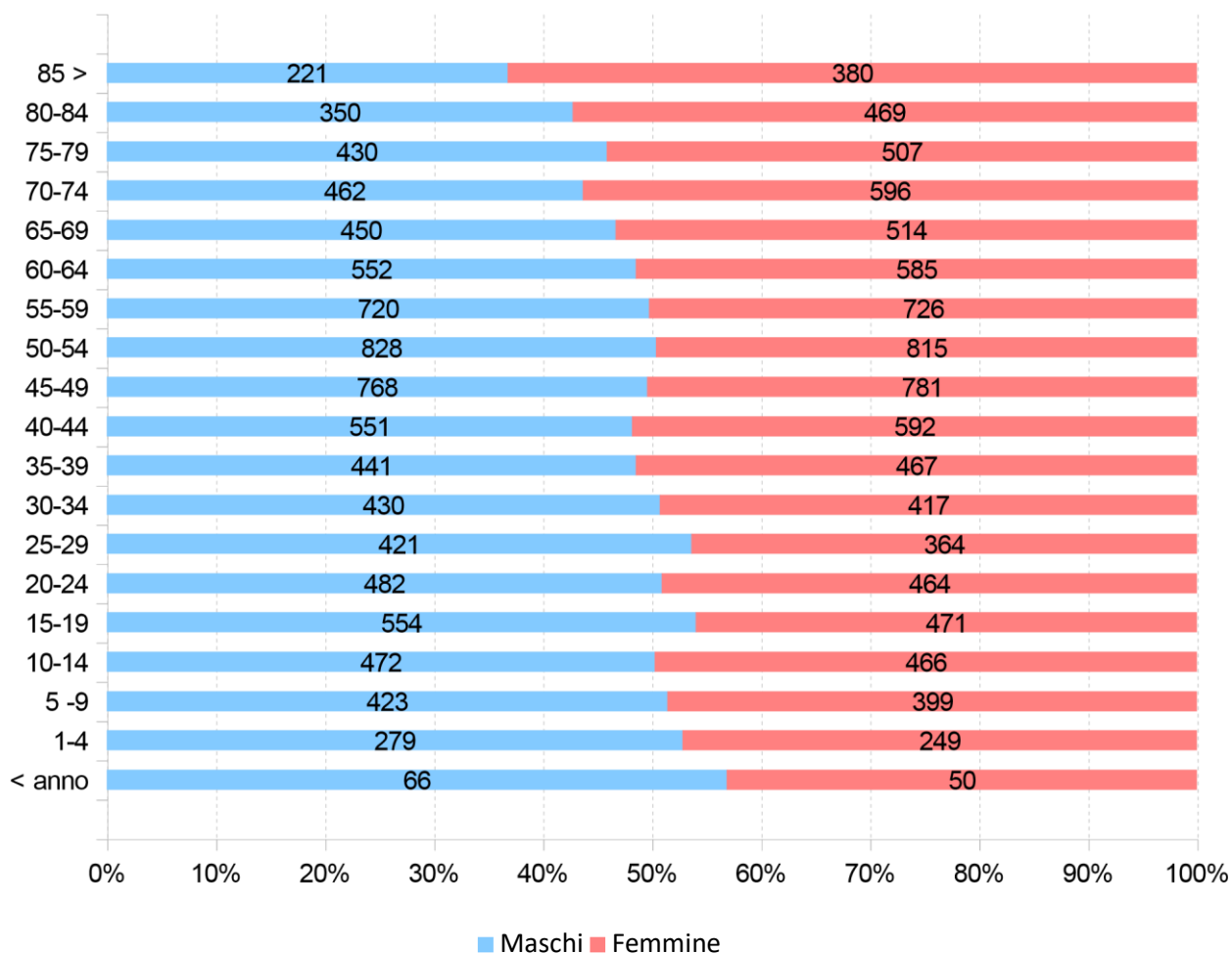
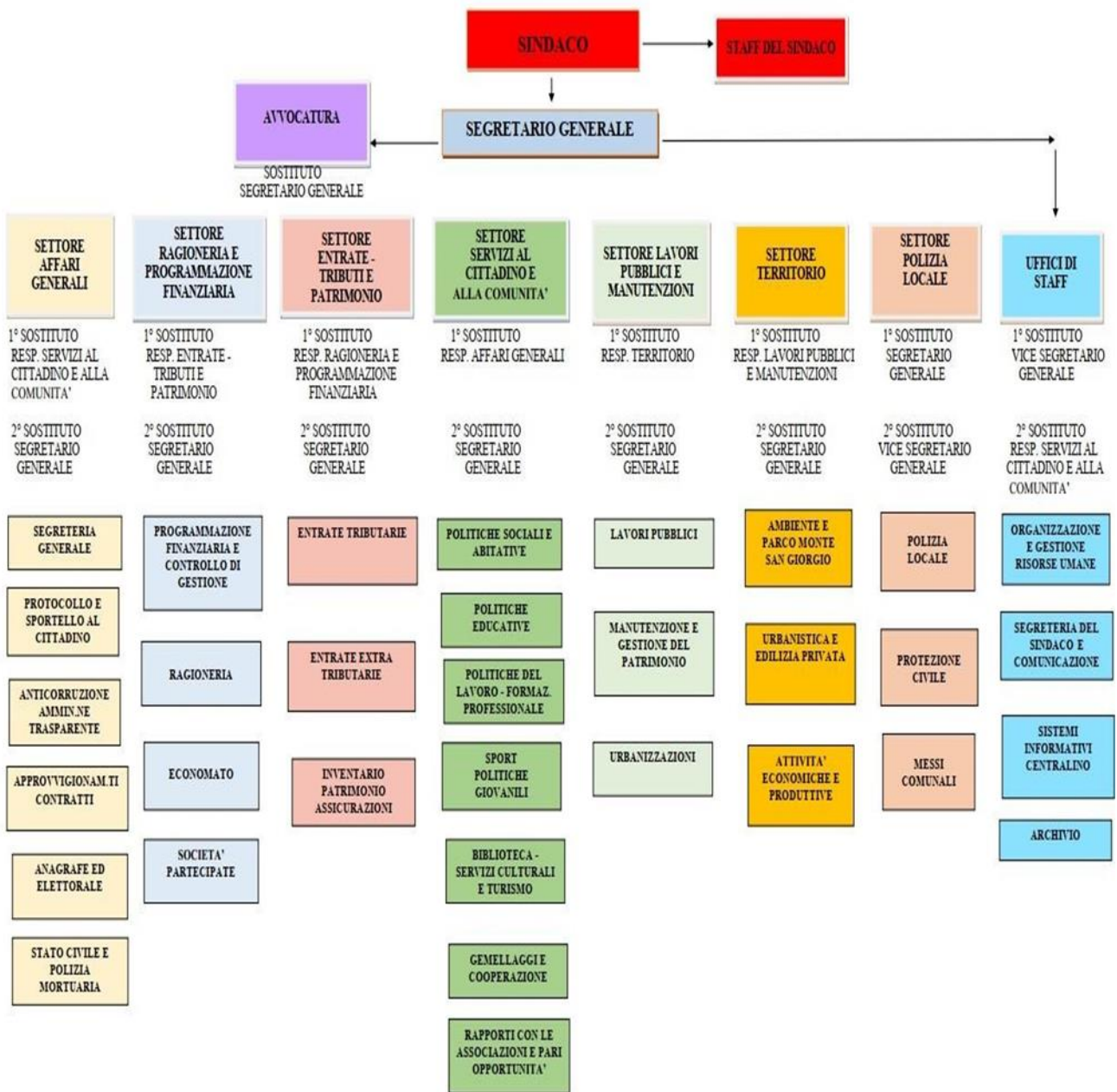


Diagramma 1: Popolazione residente per classi di età e sesso

Superficie	Kmq. 39,99
Altitudine	mt. 304
Strade statali	Km. 5
Strade Provinciali	Km. 15
Strade Comunali	Km. 35
Strade vicinali	Km. 20
Autostrade	Km. 0

1.2.1 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Come indicato dall'art. 3 comma 2 del Decreto del Ministero per la P.A. 30 giugno 2022 n. 132, nella sezione "Valore Pubblico" sono rappresentate le priorità strategiche individuate dall'Ente 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 Piossasco, contenute ed esplicitate nelle Linee Programmatiche del mandato amministrativo 2019 – 2024, presentate dal Sindaco e approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 18 del 01/07/2019.

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

Nel programma di mandato si individuano dunque gli ambiti afferenti a: lavoro, commercio e artigianato, welfare, istruzione, cultura, sport, pace, integrazione e cooperazione internazionale, legalità, territorio e patrimonio comunale.

2.1.2 OBIETTIVI

Dalle linee programmatiche, declinate in azioni ulteriormente articolate nell'ambito della programmazione triennale adottata dall'Ente, discendono gli obiettivi generali e concreti. Per il perseguimento degli obiettivi prefissati, l'Amministrazione definisce le strategie per affrontare le problematiche del contesto di riferimento, coglierne le opportunità, indicare 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 adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione G.C. n. 124 del 29/07/2022 per il triennio 2023 – 2025 e approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 5 del 02/02/2023.

Nell'ambito della Sezione Strategica del documento (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, 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 a 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 è articolata in:

MISSIONE 1: SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'ente in un'ottica di Governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale. Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi. Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica.

MISSIONE 3: ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

Amministrazione e funzionamento delle attività collegate all'ordine pubblico e alla sicurezza a livello locale, alla polizia locale, commerciale e amministrativa. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Sono comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre forze di polizia presenti sul territorio. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di ordine pubblico e sicurezza. Oltre al consueto controllo del territorio incrementato con la videosorveglianza, è volontà primaria dell'Amministrazione quella di promuovere dei corsi di educazione stradale e civica nelle scuole.

MISSIONE 4: ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Amministrazione, funzionamento ed erogazione di istruzione di qualunque ordine e grado per l'obbligo formativo e dei servizi connessi (quali assistenza scolastica, trasporto e refezione), inclusi gli interventi per l'edilizia scolastica per il diritto allo studio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l'istruzione. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di istruzione e diritto allo studio. La scuola è il luogo dove i ragazzi passano la maggior parte del loro tempo: la messa in sicurezza degli edifici scolastici è di primaria importanza, così come dimostrano gli obiettivi che seguono.

MISSIONE 5: TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI

Amministrazione e funzionamento delle attività di tutela e sostegno, di ristrutturazione e manutenzione dei beni di interesse storico, artistico e culturale e del patrimonio archeologico e architettonico. Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi culturali e di sostegno alle strutture e alle attività culturali non finalizzate al turismo. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali. Per troppo tempo la pandemia ha limitato le possibilità di svago e approfondimento, la volontà è riportare al centro la convivialità attraverso eventi diversificati sul territorio.

MISSIONE 6: POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

Amministrazione e funzionamento di attività sportive, ricreative e per i giovani, incluse la fornitura di servizi sportivi e ricreativi, le misure di sostegno alle strutture per la pratica dello sport o per eventi sportivi e ricreativi e le misure di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di politiche giovanili, per lo sport e il tempo libero. Attraverso il potenziamento delle attività sportive aperte a tutti si sviluppano iniziative volte a favorire uno stile di vita sano e una migliore qualità di vita. Grande attenzione è rivolta inoltre a progetti di aggregazione giovanile che hanno finalità formative e culturali.

MISSIONE 08 – ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività relativi alla pianificazione e alla gestione del territorio e per la casa, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di assetto del territorio e di edilizia abitativa. Lo strumento del piano regolatore ha necessita di essere revisionato periodicamente per renderlo funzionale alle esigenze del territorio in armonia con i bisogni dei cittadini.

MISSIONE 09: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti l'igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti e la gestione del servizio idrico. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente. Il tema della tutela dell'ambiente deve essere al centro delle politiche rivolte alla prevenzione e protezione idrogeologica e alla valorizzazione del parco naturale del Monte San Giorgio e alla riqualificazione delle aree verdi e dei parchi giochi della città. La tutela dell'ambiente passa anche attraverso la riduzione e la differenziazione dei rifiuti e soprattutto dalle politiche di contrasto agli abbandoni impropri. Per quanto riguarda invece l'educazione ambientale e i progetti di mobilità sostenibile continua l'impegno per l'organizzazione del piedibus e altre forme di mobilità sostenibile.

MISSIONE 10: TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ

Amministrazione, funzionamento e regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, la gestione e l'erogazione di servizi relativi alla mobilità sul territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di trasporti.

La rimozione delle barriere architettoniche, per una maggiore fruibilità del territorio, con particolare attenzione ai soggetti più fragili è un obiettivo permanente.

MISSIONE 11: SOCCORSO CIVILE

Amministrazione e funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio, per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze e per fronteggiare le calamità naturali. Programmazione, coordinamento e monitoraggio degli interventi di soccorso civile sul territorio, ivi comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre amministrazioni competenti in materia. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di soccorso civile. Senza il supporto della Protezione Civile e del volontariato la gestione della pandemia non sarebbe stata così efficiente, pertanto l'attenzione è continuamente rivolta al suo miglioramento.

MISSIONE 12: DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIE

Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi incluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in tale ambito. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di diritti sociali e famiglia.

MISSIONE 14: SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ

Amministrazione e funzionamento delle attività per la promozione dello sviluppo e della competitività del sistema economico locale, inclusi i servizi e gli interventi per lo sviluppo sul territorio delle attività produttive, del commercio, dell'artigianato, dell'industria e dei servizi di pubblica utilità. Attività di promozione e valorizzazione dei servizi per l'innovazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico del territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo economico e competitività. Oggi più che mai dopo l'emergenza sanitaria è di fondamentale importanza sostenere le attività produttive del territorio sia attraverso progetti finalizzati alla valorizzazione delle attività sia attraverso bandi di erogazione di contributo.

MISSIONE 15: POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Amministrazione e funzionamento delle attività di supporto: alle politiche attive di sostegno e promozione dell'occupazione e dell'inserimento nel mercato del lavoro; alle politiche passive del lavoro a tutela dal rischio di disoccupazione; alla promozione, sostegno e programmazione della rete dei servizi per il lavoro e per la formazione e l'orientamento professionale. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche, anche per la realizzazione di programmi comunitari. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di lavoro e formazione professionale. Il tema del lavoro è una priorità a livello nazionale che l'Amministrazione intende promuovere anche a livello locale con progetti di politiche attive del lavoro.

Per un approfondimento 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 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 di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia deve 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 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 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 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, per gli interventi strategici per lo sviluppo di Piosasco 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 Piosasco si rimanda al DUP 2023-2025 approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 29/07/2022.

2.1.2.2 VALORE PUBBLICO ATTESO: MISSIONI DEL PNRR (VD DUP)

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:

1) Cabina di Regia: con compiti di programmazione, indirizzo, impulso, coordinamento e monitoraggio degli interventi del PNRR, composta sia dalla parte politica che da quella tecnica del Comune, 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;

La Cabina di Regia, 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;- l'adozione di un atto formale (determinazione) di accertamento in entrata, con il quale si 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;
 - la 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, CUP e CIG;
 - la 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;
 - la 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;
 - l'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";
 - l'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;
 - la 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 D.lgs. 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 è implementato il controllo, da parte dell'Ufficio di Segreteria Generale, in coerenza con il Regolamento sui controlli interni. Il predetto Servizio dovrà quindi verificare: la regolarità amministrativo – contabile delle procedure (rispetto TUEL e principi contabili, divieto doppio finanziamento, etc.);
- l'utilizzo di conti correnti o postali dedicati alle commesse pubbliche;

- 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'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 presenza, in allegato agli atti amministrativi, delle dichiarazioni di assenza conflitto di interessi che vengono rese dai dipendenti e da soggetti esterni coinvolti o dalla dichiarazione di astensione in caso di sussistenza del conflitto e l'eventuale aggiornamento.

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.

Il Comune di Piossasco ha provveduto, con deliberazione G.C. n. 12 del 25.01.2023, 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 G.C. n. 12 del 25.01.2023 e a individuare, con la Delibera G.C. n. 36 del 02/03/2022, la figura del Responsabile della Transizione Digitale come soggetto coordinatore delle attività di realizzazione delle azioni PNRR PA Digitale 2026.

Il DUP 2023-2025 è consultabile sul sito istituzionale al seguente link: https://piosiasco.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=39347&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=39349

2.2. PERFORMANCE

La performance è il contributo che un soggetto – singolo, unità organizzativa, organizzazione nel suo complesso - apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La performance organizzativa misura e valuta l'efficacia e l'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 misura e valuta l'efficacia e l'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.

Nell'Allegato A si riportano le schede degli obiettivi 2023 dove sono rappresentati gli obiettivi dell'Ente, con i rispettivi indicatori e il relativo personale assegnato, ulteriori rispetto agli obiettivi di mantenimento/sviluppo che rappresentano le attività ordinarie svolte dagli uffici.

Il presente PIAO, nel quale come noto confluiscono tutti i piani precedentemente previsti dalla normativa di settore fra cui anche il Piano della Performance, assegna formalmente gli obiettivi ai Responsabili di Settori dell'Ente (Allegato A).

Le risorse finanziarie per il raggiungimento degli obiettivi sono state assegnate ai Responsabili di Settore attraverso il PEG finanziario, adottato dalla Giunta Comunale dopo l'approvazione del Bilancio di previsione, con la deliberazione n. 24 del 27/02/2023.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del valore pubblico.

La prevenzione della corruzione, (ANAC - PNA 2022) è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ente *“Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico”*.

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 n. 83 del 28/04/2022.

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.

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 per individuare e valutare il rischio è elaborata attraverso le seguenti fasi:

- *identificazione del rischio*: individuazione di comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si può concretizzare il fenomeno corruttivo. Questa 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, di stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività, cioè di 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, l'analisi è effettuata 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 questa fase, sono 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 elemento della macro-fase di valutazione del rischio è la ponderazione del rischio per individuare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, le attività necessarie a intervenire sul rischio che necessita di un trattamento e le relative priorità di attuazione, stabilendo le azioni da attuare.

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

- *trattamento del rischio*: fase finalizzata a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi;

- *mappatura dei processi ed individuazione dei rischi*: fase che individua il rischio, contenuta nei seguenti allegati: A Mappatura dei processi e catalogo dei rischi – B Analisi dei rischi – C Individuazione e programmazione delle misure – D Misure di trasparenza.

- *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'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

2.3.3 OBIETTIVI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT.

Il d.lgs. 97/2016 ha attribuito al PTPCT un valore programmatico ulteriore: esso deve elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. L'elaborazione del Piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire. ANAC (deliberazione n. 831/2016) raccomanda agli organi di indirizzo di prestare particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione.

Tra gli obiettivi strategici figura "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (art. 10 comma 3 del d.lgs. 33/2013): la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 1 del d.lgs. 33/2013 e smi).

Secondo ANAC, gli obiettivi del PTPCT devono essere coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei Comuni quali il piano della performance e il documento unico di programmazione (DUP). In particolare, riguardo al DUP, il PNA propone che tra gli obiettivi strategico operativi di tale strumento vi siano quelli relativi alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PTPCT al fine di migliorare la coerenza programmatica e l'efficacia operativa degli strumenti.

L'Amministrazione si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- trasparenza intesa come totale ed effettiva accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- pieno esercizio del diritto di accesso, come potenziato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati;
- rispetto, dal punto di vista formale e delle tempistiche, delle norme sulla trasparenza amministrativa con le correlate comunicazioni e pubblicazioni di dati e informazioni;
- promozione della trasparenza attraverso l'aggiornamento costante della Sezione Amministrazione Trasparente, nelle sue sottosezioni.

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.

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 delle misure contenute nel presente piano per prevenire e 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 EQ, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro la scadenza stabilita dall'ANAC

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 E. Q.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Piossasco è definita nel vigente Regolamento di organizzazione ed è articolata in:

- a) Settori - Unità organizzative di massimo livello
- b) Servizi - Unità organizzative di livello intermedio
- c) Uffici - Unità organizzative di base

Il Settore costituisce l'elemento stabile della struttura organizzativa.

L'insieme dei settori – macrostruttura - definisce gli ambiti organizzativi di massimo livello deputati alla realizzazione delle scelte strategiche dell'Amministrazione.

L'articolazione interna ai Settori, costituita dai servizi e dagli uffici, definita in ragione dell'evoluzione delle esigenze di intervento, degli obiettivi gestionali e delle risorse disponibili, compete ai Responsabili di Settore nominati dal Sindaco.

Il servizio è l'unità organizzativa di dimensioni intermedie per la gestione di uno o più servizi e/o processi: corrisponde ad ambiti omogenei sotto il profilo gestionale.

Gli uffici rappresentano le unità organizzative di base. L'attuale macrostruttura è stata definita dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 144 del 30/11/2020.

Per la rappresentazione della struttura organizzativa si rinvia al precedente paragrafo 1.2.1

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è disciplinato e definito negli artt. da 18 a 24 della L. 81/2017 quale “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”. Detti articoli sono estesi nell’applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

Nel biennio 2020-2021, a causa dell’emergenza sanitaria per COVID19, il lavoro agile è diventato la modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione lavorativa per garantire continuità ai servizi pubblici.

L’Ente si è attivato per sviluppare in breve tempo le condizioni infrastrutturali e le modalità lavorative e di erogazione dei servizi più avanzate che hanno consentito al personale di lavorare da remoto.

In particolare, nella fase pandemica si sono susseguiti diversi decreti d’urgenza, che hanno imposto l’applicazione del lavoro agile prescindendo da accordi individuali e altre regole sottostanti l’istituto in una sua applicazione ordinaria.

Con Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti, da realizzare entro il 30.10.2021, segnando altresì la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l’istituto a modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto.

A seguito della sottoscrizione del CCNL del personale del comparto Funzioni Locali per il Triennio 2019-2021 sono stati previsti gli istituti del lavoro a distanza (Titolo VI): lavoro agile (artt. 63 – 67) e lavoro da remoto (artt. 68 – 70).

Il Comune di Piossasco come previsto dal comma 2, art. 63 CCNL 16.11.22, ha approvato con deliberazione di GC n. 173 del 17/11/2021 le linee di indirizzo sul lavoro agile sulla base dei contenuti illustrati di seguito, condivisi, oggetto di confronto sindacale avviato e concluso.

Il lavoro agile si propone come un modello di organizzazione del lavoro utilizzato nella Pubblica Amministrazione per:

- ✓ migliorare il benessere organizzativo del personale attraverso la facilitazione della conciliazione tempi vita-lavoro e di conseguenza la riduzione delle assenze dovute ad eventi inconciliabili
- ✓ promuovere l’inclusione lavorativa delle persone in situazione di fragilità permanente e temporanea
- ✓ promuovere e diffondere la cultura del lavoro per obiettivi e potenziare le competenze digitali
- ✓ razionalizzare le risorse strumentali e gli spazi di lavoro, anche in un’ottica di risparmio energetico
- ✓ ridurre le emissioni nell’ambiente attraverso i minori spostamenti da parte dei dipendenti

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti e non deve ridurre in generale la produttività e la qualità del lavoro prestato. La prestazione di lavoro dovrà essere resa in prevalenza in presenza.

Al 30 giugno 2023 si è conclusa la fase di lavoro agile, oggetto di accordi individuali: con le OO.SS. e la RSU si è aperto il confronto in relazione ai criteri del lavoro agile e con deliberazione di GC n. 102 del 05/07/2023 è stato approvato il Regolamento per il lavoro a distanza.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Presupposti normativi per le assunzioni

A) Art. 1, commi da 557 a 557 quater della legge n. 296 del 27/12/2006 – art. 7, comma 1, D.M. 17/03/2020

L'interpretazione dei vincoli normativi di natura finanziaria attualmente esistenti in materia di personale non è ancora del tutto uniforme e sussistono numerose incertezze sulle modalità di definizione e di calcolo della spesa di personale. Tuttavia, pare acquisito che il calcolo della spesa di personale per l'applicazione del comma 557, debba comunque fare riferimento ai criteri di computo previsti nella circolare Mef n. 9/2006, n. 5/2016, al parere n. 16 del 9/11/2009 e n. 25/2014 delle sezioni riunite della Corte dei conti - Sezione delle Autonomie nonché nelle linee guida e relativi questionari per gli organi di revisione economico-finanziaria degli enti locali, per l'attuazione dell'art. 1, commi 166-168 della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

Il suddetto limite, secondo le linee di indirizzo di cui al Decreto 8/5/2018, costituisce l'indicatore di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'ente, nell'ambito del PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. È nell'ambito di tale limite che va ricondotta la spesa complessiva del personale, nelle sue varie componenti, ed in particolare con riferimento alla spesa della dotazione organica, quest'ultima rimodulata, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D. lgs. 165/2001, entro il valore potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Di seguito si riporta la verifica del rispetto del limite di spesa di personale finanziata sul bilancio di previsione 2023 – 2025 con la media del triennio 2011/2013.

	media del triennio		Previsione	Previsione
	2011/2013	2023	2024	2025
Spese macro aggregato 101				€ 2.900.000,00
Spese macro aggregato 103		€ 50.100	€ 50.100	€ 50.100,00
Spese macro aggregato 102	2.834.467,00	€ 186.300,00	€ 195.000,00	€ 195.000,00
altre spese: rimborso spese				
Totale spese di personale (A)	2.834.467,00	2.988.508,00	€ 3.145.100,00	3.145.100,00
	-	-€	-€	-€
(-) Componenti escluse (B)	471.873,05	652.566,41	652.566,41	652.566,41
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	2.362.593,95	2.335.941,59	2.492.533,59	2.492.533,59
(ex art.1, comma 557, Legge 296/2006 o comma 562				

Per l'anno 2024 viene ipotizzato un incremento della spesa del personale rispetto all'anno 2018 nel rispetto dell'art. 5 comma 1 ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020). La maggior spesa per il personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto all'art. 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557 quater e 562 della legge 296 del 27/12/2006 (art. 7 comma 1).

B) art. 33 d.lgs n. 165/2001

L'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, relativo all'eccedenza del personale e alla mobilità collettiva, ha statuito che i predetti accertamenti (eccedenza di personale o condizione di soprannumero) vengano condotti in relazione a due condizioni, ovvero, alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prescrivendo, altresì, l'obbligo della comunicazione dell'esito al Dipartimento della Funzione Pubblica; la verifica delle eccedenze e dei soprannumeri pertanto costituisce condizione preliminare imprescindibile al fine di poter programmare assunzioni, tant'è che in difetto di detta ricognizione le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”

La condizione di soprannumero è rilevabile direttamente dal confronto con i dati della dotazione organica (posti in esubero rispetto a quelli previsti in dotazione organica) o con i dati di bilancio; essa può manifestarsi infatti per esigenze funzionali (ad es. esternalizzazioni) o sulla base della situazione finanziaria (es. mancato rispetto limiti sulla spesa di personale; mancato rispetto del Patto di stabilità – ora principio del pareggio); mentre la condizione di eccedenza oltre a rilevarsi in relazione alla situazione finanziaria, si rileva anche in “relazione ad esigenze funzionali” con riferimento alle attività svolte, ai procedimenti, al loro numero ed alla loro complessità.

Con deliberazione n. 198 del 15/12/2022 è stata effettuata la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 e le dichiarazioni, agli atti dell'Ufficio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, del Segretario Generale e dei Responsabili di Settore hanno attestato l'insussistenza di situazioni di eccedenza e esubero di personale nel proprio Settore.

C) art. 33 D.L. 30/04/2019, convertito dalla legge n. 58 del 28/06/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020 – Circolare della Funzione Pubblica del 13/05/2020 d.lgs n. 165/2001

Per gli anni 2023 – 2025 è operante il nuovo limite di spesa di cui all'art. 33 del D.L. 30/04/2019 n. 34, convertito dalla legge n. 58 del 28/06/2019 che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento del turn over e introducendo un sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale calcolata in funzione dell'incidenza della spesa di personale sulla media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Di seguito il prospetto relativo al calcolo della capacità di spesa del personale per l'anno 2023, sulla base del rendiconto anno 2022:

ENTRATE CORRENTI	
Rendiconto 2022	€ 13.599.397,15
Rendiconto 2021	€ 12.794.335,92
Rendiconto 2020	€ 12.292.329,28
Media triennale	€ 12.895.353,00
FCDE previsione ultimo rendiconto	€ 535.500,00
Media triennale entrate al netto del FCDE	€ 12.359.853
SPESA DEL PERSONALE	
2022	€ 2.574.797,89
Rapporto Spesa/ Entrate	
20,83 %	

Ai sensi dell'art 4, comma 1, il valore soglia del Comune di Piosasco 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 e pari a €2.532.283,93 per le seguenti percentuali annuali previste dal Decreto, come di seguito indicato:

Spesa di personale anno 2018: € 2.532.283,93					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
% incremento	9 %	16 %	19 %	21 %	22 %
Importo incremento	227.905,55	405.165,42	481.133,94	531.779,61	557.102,45

La 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 n. 296 del 27/12/2006 (art. 7 D.M. 17/03/2020).

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 D.M. (27%).

Si riporta il prospetto sul calcolo capacità assunzionali:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)			
1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3			
COMUNE DI	Piossasco		
POPOLAZIONE	19000		
FASCIA	f		
VALORE SOGLIA P	27,00%		
VALORE SOGLIA P	31%		
		Macr.101 2019 cor	2.773.828,17
2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2			
			2.773.828,17
	IMPORTI	DEFINIZIONI	
SPESA DI PERSONALE	2.574.797,89	definizione art. 2, comma 1, lett.	TOTALE ENTRATE
RENDICONTO ANNO 2020	€ 12.292.329,28		Rendiconto 2020
ENTRATE RENDICONTO	€ 12.794.335,92	definizione art. 2, comma 1, lett. b)	Rendiconto 2021
ENTRATE RENDICONTO	€ 13.599.397,15		Rendiconto 2022
FCDE PREVISIONE	535.500,00		
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENT	20,83%	ok perché minore dei limiti	
			€ 12.292.329,28
			€ 12.794.335,92
			€ 13.599.397,15
3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3			
Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso			
	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	2.574.797,89		
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3.337.160,61	Art. 4, comma 2	
INCREMENTO MASSIMO	762.362,72		
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	2.532.283,93		
% DI INCREMENTO ANNO 2022	21,00%	Art. 5, comma 1	
INCREMENTO ANNUO	531.779,63		
Controllo limite (*):			
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE	2.574.797,89		
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3337160,612		
DIFFERENZA	-762362,7215	DEVE ESSERE < O = A 0	
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1			

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

AREA	Posti coperti al 31/12/2022
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	22
Istruttori	40
Operatori esperti	6
TOTALE	68

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La programmazione strategica delle risorse umane (ex Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) si inserisce nella programmazione complessivamente intesa ed è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti alla cittadinanza.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 198 del 15/12/2022 è stato approvato il "Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2023 – 2025 e la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i." e con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 06/03/2023 è stato approvato il "Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2023 – 2025 – Aggiornamento" dando atto che la programmazione del triennio sarebbe successivamente confluita nel PIAO, ciò per consentire la copertura depositi vacanti. Si riporta di seguito il prospetto dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025.

Anno 2023

N. posti	Aree	Profilo Professionale	Settore	Tempo lavoro	Modalità assunzione	Note
1	Istruttori	Aiuto Bibliotecario	n. 1 Servizi al cittadino e alla comunità	Tempo pieno	<p>1. Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis d.lgs 165/2001;</p> <p>2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs n. 165/2001;</p> <p>3. Concorso pubblico per esami previo eventuale utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni</p>	<p>Posto previsto con PTFP approvato con DG n. 30 del 06/03/2023</p> <p>Posto coperto</p>
7	Istruttori	Istruttore Amministrativo contabile	<p>n. 3 Affari Generali</p> <p>n. 2 Servizi al cittadino e alla comunità</p> <p>n. 2 Entrate Tributi e Patrimonio</p>	Tempo pieno	<p>1. Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis d.lgs. 165/2001;</p> <p>2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001;</p> <p>3. Concorso pubblico per esami previo eventuale utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni</p>	<p>n. 1 posto Affari Generali previsto in sostituzione di personale cessato nel mese di maggio 2023;</p> <p>n. 1 posto Affari Generali coperto;</p> <p>n. 1 posto Servizi al Cittadino e alla Comunità coperto;</p> <p>n. 1 posto Servizi al Cittadino e alla Comunità da coprire tramite utilizzo graduatoria di altro Ente;</p> <p>n. 2 posti Entrate Tributi e Patrimonio: n. 1 coperto e l'altro sarà coperto tramite mobilità volontaria;</p> <p>n. 1 posto previsto in sostituzione di personale che cesserà nel</p>

						2023 da collocare in Segreteria
2	Funzionari EQ	Servizio CED Istruttore direttivo amministrativo contabile (ex cat. D) Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane Istruttore direttivo amministrativo contabile (ex cat. D)	Uffici di Staff	Tempo pieno	1. Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001 2. Mobilità interna; 3. Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs n. 165/2001; 4. Concorso pubblico per esami previo eventuale utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni	Posto di nuova istituzione per il Servizio CED e mobilità interna per il Servizio organizzazione e Gestione Risorse Umane
1	Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Polizia locale	Tempo pieno	1. Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001; 3. Concorso pubblico per esami previo utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni	Sostituzione di personale assegnato al Ministero della Difesa
2	Istruttori	Agente di Polizia Locale	Area Polizia Locale	Tempo pieno	1. Mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001 3. Concorso pubblico per esami previo utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni	Copertura di nuovo posto istituito con deliberazione G.C. n. 167/2021 e di un posto previsto con DGC n. 30 del 06/03/2023 Posto coperto.
4	Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	n. 2 Servizi al cittadino e alla	Tempo pieno	1. Mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001	n. 2 posti Servizi al Cittadino e alla comunità coperti con

			comunità n. 2 Affari Generali		2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001 3. Scorrimento di propria graduatoria vigente in esito a concorso bandito nell'anno 2022	procedura di mobilità esterna: in attesa di nulla osta da Enti di appartenenza n. 1 posto Affari Generali coperto; n. 1 posto Affari Generali coperto da ex dipendente vacante per garantire diritto alla conservazione del posto.
1	Funzionari ed elevata qualificazione	Avvocato	Avvocatura	Tempo pieno	1. Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs n. 165/2001; 3. Concorso pubblico per esami previo utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni	Sostituzione di personale che si renderà vacante il 1 agosto 2023

Anno 2024

1	Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore amministrativo contabile (ex cat. C)	Servizi al cittadino e alla comunità	Tempo pieno	1. Mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001; 3. Concorso pubblico per esami previo eventuale utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni	Sostituzione di personale che cesserà dal servizio nel mese di gennaio 2024 previa trasformazione del posto da area funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D) in un posto di area istruttori (ex cat. C)
					1. Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis d.lgs 165/2001	Sostituzione di personale che

1	Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Settore Territorio	Tempo pieno	2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001; 3. Concorso pubblico per esami previo eventuale utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni	cesserà dal servizio nel 2024 previa trasformazione del posto da area operatori esperti (ex. cat. B) in un posto di area istruttori (ex cat. C)
---	------------	-------------------------------------	--------------------	-------------	--	---

Anno 2025

La programmazione delle assunzioni per l'anno 2025 sarà stabilita in base alla normativa vigente e alle esigenze dell'Ente, che ha facoltà di modificare in qualsiasi momento la 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. Il Collegio dei Revisori, con verbale n. 52 del 03/08/2023 ha asseverato la proposta relativa a questa sezione 3.3 "Piano Triennale dei fabbisogni di Personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), attestando che il documento predisposto da questo Ente è rispondente alle disposizioni e presupposti di legge.

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.

LA STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

Le vacanze nell'organico sono dovute a dimissioni di personale, anche assunto nel 2021, 2022 e all'inizio del 2023, con diritto alla conservazione del posto. Le opportunità offerte da bandi di concorso delle amministrazioni pubbliche hanno determinato una eccezionale mobilità di personale, in particolare quello neoassunto: la graduatoria di merito per n. 5 posti di cat. C – istruttore amministrativo contabile approvata in data 26/07/2022, a dicembre 2022 era già esaurita.

Il fenomeno, in gran parte causato dalla facoltà delle Amministrazioni pubbliche di attingere a graduatorie di altre Amministrazioni, spesso diverse dagli enti locali e più attrattive sia per trattamento economico, sia per gli sviluppi di carriera e anche per l'avvicinamento alla propria residenza con i risvolti intuitibili, si è aggravato per l'esodo, iniziato nel 2021 e non ancora esaurito, di numerosi dipendenti per pensionamento. L'uscita dal lavoro non coincide con la contestuale copertura dei posti vacanti né è possibile precederla da un periodo di affiancamento: l'ente ne risulta penalizzato per la perdita, non recuperabile nel breve periodo, delle professionalità maturate.

Si conferma la facoltà dell'Ente di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale, dando atto che gli atti di pianificazione dei fabbisogni, nel loro sviluppo triennale, sono improntati alla massima flessibilità e modificabili al sopravvenire di nuove normative, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa del personale.

3.3.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni programmano annualmente l'attività di formazione per l'aggiornamento professionale dei dipendenti finalizzato all'acquisizione delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. La formazione investe sull'arricchimento delle competenze del personale, ne stimola la motivazione e si traduce in un miglioramento dei processi interni e dei servizi alla cittadinanza.

Il Comune di Piossasco si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: sviluppo delle competenze di ogni dipendente per offrire servizi efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: formazione offerta a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- 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.

L'offerta formativa si attua attraverso la formazione interna e l'autoformazione. Si conferma la partecipazione a webinar e alle giornate di studio in presenza.

Nel corso dell'anno 2023, al personale è stata garantito l'accesso a abbonamenti on-line a periodici specializzati a livello settoriale. Si prevede la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sicurezza sul lavoro, trattamento dei dati e specifica su:

- D.lgs. n. 36/2023 "Codice dei contratti pubblici"
- formazione specifica per ciascun Settore, in relazione alle esigenze dei servizi assegnati agli stessi.

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 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 degli incaricati di EQ e delle strutture assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato come segue:

1. Gli incaricati di EQ effettueranno, in autovalutazione, il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati verificando: grado di avanzamento dell'attività, data di completamento della stessa se l'attività è conclusa, evidenza di eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno gli incaricati EQ effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio sarà esaminato dal Nucleo di Valutazione, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato del Segretario Generale, dei Responsabili apicali e della produttività ai dipendenti.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà 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.

Per quanto riguarda lo svolgimento del lavoro a distanza, i singoli accordi individuali 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.