

# COMUNE DI SAN GERMANO CHISONE

## CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

### PIAO 2024 – 2026

*(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,  
D.P.R. 24/06/2022, n. 81 e D.M. 30 giugno 2022, n. 132)*

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 03 del 30.01.2024**

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

## Sommario

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2024/2026) .....	8
Programmi e progetti di mandato.....	9
SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	18
Obiettivi operativi .....	18
Piano delle Azioni Positive .....	18
SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	22
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	24
SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	24
SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	25
SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....	25
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale.....	25
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane .....	26
3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno.....	29
3.3.4 Formazione.....	30
SEZIONE 4 MONITORAGGIO.....	31
ALLEGATI: A: OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE AMMINISTRATIVO	
OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE FINANZIARIO	
OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AREA TECNICO	
B: PROSPETTO CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019	

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

### PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO sono:

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico 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 (PIAO), che assorbe, come stabilito dal D.P.R. 24/06/2022, n. 81, una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare:

- il Piano triennale dei fabbisogni del personale e 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 per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- i Piani di azioni positive;

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33) 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 di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e dell'art. 7 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO deve essere adottato entro il 31 Gennaio di ogni anno ed a valere per un triennio. Ai sensi del successivo art. 8, comma 2, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Per il triennio 2023-2025, trattandosi della prima applicazione del PIAO, si è proceduto alla compilazione anche della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*". Non essendosi verificati nel corso dello scorso anno fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative ovvero aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, per l'anno 2024 rimarrà valida la sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 31/01/2023.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>Denominazione Ente</b>	<b>Comune di San Germano Chisone</b>
Codice ISTAT	001242
Codice catastale	H862
Codice univoco AOO	A7BD040
Codice IPA	c_h862
Indirizzo	Via Scuole n. 9 – 10065 San Germano Chisone (TO)
Telefono	0121/58601
Codice fiscale/Partita IVA	01303920019
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito WEB istituzionale	<a href="http://www.comune.sangermanochisone.to.it">www.comune.sangermanochisone.to.it</a>
Facebook 	<a href="https://www.facebook.com/ComunedisanGermanoChisone">https://www.facebook.com/ComunedisanGermanoChisone</a>
Domicilio digitale PEC	<a href="mailto:comune@cert.comune.sangermanochisone.to.it">comune@cert.comune.sangermanochisone.to.it</a>
E-mail	<a href="mailto:san.germano.chisone@ruparpiemonte.it">san.germano.chisone@ruparpiemonte.it</a>

<b>Denominazione Ente</b>	<b>Comune di San Germano Chisone</b>
<b>Dati anagrafici</b>	
Numero abitanti al 31 dicembre 2023	1749
di cui Femmine	869
di cui Maschi	881
Numero di nuclei familiari	832
di cui con presenza di almeno un over 80	131
di cui con presenza di almeno un minore	171
nuclei familiari composti solo da over 80	126
di cui famiglie con 1 componente	99
di cui famiglie con 2 componenti	27
Convivenze	1 (composta da n. 26 persone di cui n. 24 di over 80)
Numero di stranieri presenti	104
Consistenza in % di minori	13,77 %
Consistenza in % di over 65	28,30 %
Consistenza in % di over 85	5,66 %
Età media popolazione	49,13
<b>Dati politici</b>	
Sindaco	Garrone Andrea, in carica dal 27 maggio 2019 (1° mandato elettivo)
N. di assessori componenti della Giunta	2
N. di componenti del Consiglio comunale	10
<b>Dati relativi al personale</b>	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno	6

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

precedente	
di cui numero incarichi di elevata qualificazione EQ	2

I principali stakeholder del Comune di San Germano Chisone

Il Comune di San Germano Chisone gestisce le relazioni con diversi stakeholders, sia interni che esterni all'ente stesso, che possono avere un diverso impatto sulle decisioni e le attività dell'Amministrazione in rapporto agli interessi da ciascuno perseguiti:

Soggetti interni: posizioni organizzative, dipendenti, collaboratori, revisore dei conti, nucleo di valutazione

Istituzioni pubbliche o ad oggetto pubblico: enti locali territoriali (regione, città metropolitana, enti locali), agenzie funzionali (camera di commercio, azienda sanitaria, ecc...), società partecipate, consorzi, associazioni di enti locali

Gruppi organizzati: enti del terzo settore, organizzazioni sindacali, partiti e movimenti politici, associazioni di categoria, associazioni del territorio (culturali, sportive, ambientali, di consumatori, ecc...)

Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, comitati, aziende, professionisti. Anche la collettività (insieme di cittadini componenti la comunità)

Nella tabella che segue è rappresentato il Gruppo Amministrazione Pubblica riferito all'anno 2023, che rappresenta la galassia degli organismi gestionali e partecipati attraverso i quali il Comune di San Germano Chisone attua una parte della propria missione, con obiettivi ed indirizzi stabiliti nel DUP.

<b>ENTI COSTITUENTI IL GRUPPO DI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DEL COMUNE DI SAN GERMANO CHISONE RIFERITO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2023</b>				
<b>Denominazione</b>	<b>Quota di partecipazione</b>	<b>Tipologia soggetto</b>	<b>Missione bilancio</b>	<b>Descrizione</b>
ACEA PINEROLESE INDUSTRIALE S.p.A.	1,49%	Ente strumentale partecipato	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Servizi nei settori ambiente, energia e acqua
ACEA PINEROLESE ENERGIA s.r.l.	1,49%	Ente strumentale partecipato	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Vendita gas metano
ACEA SERVIZI STRUMENTALI TERRITORIALI s.r.l.	1,49%	Ente strumentale partecipato	Servizi Istituzionali, generali e di gestione	Servizi strumentali di assistenza tecnica specializzata
SMA TORINO S.p.A.	0,00003%	Ente strumentale partecipato	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Servizio idrico integrato
Consorzio Acea Pinerolese	1,49%	Ente strumentale – consorzio	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Funzioni di governo relative all'organizzazione dei servizi di gestione dei rifiuti
Consorzio per il	3,33%	Ente strumentale –	Sviluppo economico	Gestione dei

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

Bacino Imbrifero Montano del Pellice		consorzio	e competitività	sovracaroni relativi alle derivazioni d'acqua
ATO 3 – Autorità d'ambito Torinese	0,86%	Ente strumentale	Sviluppo economico e competitività	Organizzazione servizio idrico integrato

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

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

#### SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2024/2026)

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di San Germano Chisone, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento. La sottosezione *Valore Pubblico* rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, configurandosi tale concetto come l'orizzonte finale e il catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente. In tale sezione, l'Amministrazione esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico. Esso rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli stakeholder di riferimento. In letteratura esso è definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc...) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc...). Secondo le Linee guida per il piano della performance, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni dell'amministrazione, sia all'impatto interno in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche. In letteratura, si afferma che una Amministrazione pubblica crea Valore Pubblico in senso stretto e in senso ampio:

In senso stretto

quando le sue azioni impattano in modo migliorativo sulle diverse prospettive di benessere della comunità di riferimento, rispetto alla loro baseline

In senso ampio

quando, coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura anche la salute delle risorse assicurando performance efficienti che migliorano gli impatti sulle prospettive del benessere, anche in una dimensione intergenerazionale

In tale prospettiva, dunque, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Comune di San Germano Chisone ha declinato la propria performance istituzionale nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 la quale, ha indicato gli indirizzi strategici del quinquennio di mandato in coerenza con gli ambiti delle Linee strategiche presentate dal sindaco eletto e condivise dal Consiglio Comunale. L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innestare politiche di reale cambiamento per supportare cittadini e imprese nella transizione e nel cambiamento, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale generata dalla pandemia, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo tutte le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo 2020-2027.

I programmi e progetti che l'attuale Amministrazione si prefigge di attuare durante il proprio mandato amministrativo (2019/2024), come definiti nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvata con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 20 del 11.09.2023 e n. 21n. 62 del 07.11.2023 en. 26 del 19.12.2023 sono i seguenti:

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

### Programmi e progetti di mandato

#### 1 **PROGRAMMA** **La programmazione e gestione delle risorse finanziarie**

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Forme di finanziamento	Ricerca e ottenimento di nuovi canali di finanziamento	2019-2024	Settore finanziario	Tutti i Servizi dell'Ente	Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Monitoraggio costante nelle sedi comunitarie, regionali, provinciali e presso enti e istituzioni private per il reperimento di finanziamenti
2	Lotta all'evasione	Incremento della quantità di risorse recuperate attraverso la lotta all'evasione.	2019-2024	Settore finanziario		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Utilizzo di tutte le risorse disponibili da dedicare al recupero dell'evasione
3	Il controllo della spesa	Reperimento di nuove risorse attraverso un attento e costante controllo della spesa.	2019-2024	Settore finanziario	Tutti i Servizi dell'Ente	Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Monitoraggio a scadenza trimestrale dell'andamento della spesa

#### 2 **PROGRAMMA** **Le politiche dello sviluppo commerciale**

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Attività agricole	Valorizzazione della commissione agricoltura	2019-2024	Servizio Commercio e Attività Produttive	Servizio finanziario	Assessore di competenza Laura Orsolini	Diffusione come punto di ascolto e promozione iniziative, ricerca di fondi europei
2	Attività commerciali	Rivitalizzazione del tessuto commerciale ed artigianale locale	2019-2024	Servizio Commercio e Attività Produttive	Servizio Finanziario	Assessore di competenza Laura Orsolini	Incontri periodici con i commercianti e gli artigiani

**3 PROGRAMMA Opere pubbliche**

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Territorio	Miglioramento impianto videosorveglianza	2019-2024	Settore tecnico e Servizio Polizia Locale		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Potenziamento e miglioramento dell'impianto di videosorveglianza e monitoraggio degli eco-punti, delle zone sensibili, delle vie principali e delle piazze
2	Wi-fi	Realizzazione di rete wi-fi	2019-2024	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Realizzazione di rete wi-fi in luoghi pubblici (ad esempio impianti sportivi, parchi comunali, ecc...)
3	Asfalti	Asfaltatura delle strade comunali	2019-2024	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	<p>L'Amministrazione intende effettuare un programma annuale di asfaltature delle strade del territorio comunale utilizzando le risorse disponibili.</p> <p>Nel 2023 l'importo che viene assegnato a titolo di contributo per investimenti finalizzati alla manutenzione straordinaria strade e arredo urbano per Euro 5.0000,00 viene destinato a spese per sistemazione canalette stradali per Euro 10.800,00 dei quali Euro 5.800,00 con l'utilizzo di fondi comunali. sNel mese di maggio 2023 è stato approvato il progetto definitivo - esecutivo per realizzazione lavori di manutenzione del manto stradale per Euro 69.000,00 finanziato con fondi comunali. I lavori sono stati affidati alla Ditta Gaydou Renzo e sono conclusi.</p> <p>Sicuramente nel corso dell'esercizio 2024 verranno impegnate ulteriori risorse da destinare al miglioramento della viabilità ed asfaltature.</p>

4	Opere di efficientamento energetico e riqualificazione edifici pubblici	Riduzione delle dispersioni della struttura e miglioramento delle condizioni ambientali su immobili di proprietà comunale	2022/2023	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 39 in data 20.06.2023 è stato approvato il progetto definitivo-esecutivo relativo alle opere di riqualificazione energetica del fabbricato ad uso ambulatori ed ufficio postale in Via Ecole Des Filles – P.N.R.R. M <sup>o</sup> 2C4. I lavori sono stati affidati. Per il 2024 i fondi P.N.R.R. saranno destinati alla miglioria e sistemazione del palazzo comunale. Per gli esercizi 2025 e 2026 non sono stati inseriti stanziamenti in quanto i fondi non sono confermati.
5	Impianti sportivi	Miglioramento e riqualificazione energetica del complesso sportivo Aurora	2019-2024	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Rifacimento della copertura del palazzetto tramite accensione del mutuo a tasso zero con l'Istituto per il Credito Sportivo. I lavori sono in fase conclusiva.
6	Piani di manutenzione ordinaria del territorio PMO	Piani di manutenzione ordinaria del territorio PMO	2019-2024	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Attività di affidamento dei lavori per schede PMO finanziate e redazione nuove schede ove necessario. Nel 2023 sono inseriti fondi PMO per Euro 74.000,00 per sistemazione del canale Molino e Comba Savoia (fondi PMO 58.907,00 e fondi comunali 15.093,00). Il progetto definitivo ed esecutivo è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 dell'11.07.2023. I lavori sono stati affidati. Relativamente ai fondi PMO 2024 è stata inoltrata la richiesta per Euro 65.500,00 da destinare alla sistemazione delle scarpate del Rio Turinella. Sono inseriti in entrata ed uscita gli stanziamenti.
7	Assetto idrogeologico	Messa in sicurezza dei punti del territorio ancora critici	2019-2024	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Reperimento fonti di finanziamento per situazioni che presentino criticità sul territorio comunale. Con deliberazione di Giunta Comunale n 3 del 18.01.2022 è stato approvato in linea tecnica il progetto esecutivo relativo alla realizzazione difesa spondale torrente Risagliardo casa degli alpini. Nel mese di luglio 2023 l'ente ha ricevuto il decreto di finanziamento da parte del Ministero dell'Interno per Euro 86.354,53. La quota a carico dell'ente è di Euro 9.098,87. E' stato approvato il progetto esecutivo con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 in data 03.10.2023.

8	Miglioramento viabilità	Realizzazione opere di miglioramento e messa in sicurezza stradale in corrispondenza dell'Asilo dei Vecchi	2019-2023	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	L'importo totale del progetto definitivo approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 20.06.2023 è pari ad Euro 65.000,00 finanziati per Euro 35.000,00 dalla città metropolitana di Torino, per € 15.000,00 dalla Diaconia Valdese e per Euro 15.000,00 con fondi comunali. E' stato approvato il progetto esecutivo con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 27.06.2023. I lavori verranno realizzati presumibilmente entro i primi mesi dell'anno 2024.
9	Miglioramento viabilità	Realizzazione nuovo parcheggio in Borgata Gondini	2019-2023	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	I lavori sono stati finanziati nel 2021 con fondi propri (€ 95.000,00). Propedeutica alla realizzazione dei lavori era l'approvazione di una variante parziale al P.R.G. (avvenuta con deliberazione consiliare n. 2 del 12.05.2020). La Città metropolitana di Torino ha trasmesso nel mese di giugno 2023 il nulla osta per la realizzazione delle opere. Il progetto definitivo è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 19.09.2023.
10	Piste forestali e miglioramento sentieristica	Miglioramento e sistemazione piste forestali	2022-2023	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Non sono stati realizzati lavori nel 2023 ed i fondi pari ad Euro 2.000,00 verranno accorpati ai fondi del 2024.
11	Interventi di rigenerazione urbana	Miglioramento qualità del decoro urbano e del tessuto sociale ed ambientale	2023/2024	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	Con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 21.03.2023 l'ente ha aderito al "Programma Regionale FESR 2021/2027, priorità V coesione e sviluppo territoriale obiettivo strategico 5)", Azione V.5I.1-strategie urbane d'area (SUA). Adesione all'aggregazione urbana n. 7 denominata "Pinerolese" - individuazione soggetto capofila". E' stato approvato il progetto di fattibilità in linea tecnica con la deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 17.10.2023. Si è in attesa di conoscere l'esito del finanziamento
12	Assetto idrogeologico	Messa in sicurezza collegamento strada Borgata Bleynat	2023/2024	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	A seguito di finanziamento regionale (legge regionale 38/78) per l'importo di Euro 90.000,00 verranno realizzati i lavori di sistemazione collegamento Borgata Bleynat e sistemazione relativo combale. L'importo in uscita è previsto per Euro 95.000,00. Il

							progetto definitivo esecutivo per Euro 90.000,00 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 20.06.2023. I lavori sono stati aggiudicati e sono in corso.
13	Assetto idrogeologico	Messa in sicurezza collegamento strada Borgata Gaido Tirina	2023/2024	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	L'ente non è risultato beneficiario del contributo della Regione Piemonte. Nel mese di aprile 2023 ha pertanto finanziato l'opera per Euro 90.000,00 con fondi propri. Nel mese di luglio 2023 l'opera è stata però oggetto di finanziamento per Euro 92.853,61 da parte del Ministero dell'Interno. La quota a carico dell'ente è pari ad Euro 10.000,00. Sono state pertanto adottate le opportune variazioni di bilancio al fine di prevedere il finanziamento in entrata ed adottare le opportune variazioni anche in uscita. La gara è stata espletata, i lavori sono stati aggiudicati ed inizieranno entro i primi mesi del 2024.
14	Manutenzione straordinaria immobili comunali	Rifacimento di parte del tetto del palazzo comunale	2023/2024	Settore tecnico		Sindaco e Assessore di competenza Ivano Previati	L'ente nel mese di giugno 2023 ha adottato opportuna variazione di bilancio al fine di prevedere la somma per la sistemazione del tetto del palazzo comunale che presenta parecchie infiltrazioni. I lavori sono stati affidati ed inizieranno nel corso dei primi mesi del 2024.

## FONDI PNRR

I fondi messi a disposizione dal PNRR nel 2020 e 2021 sono stati utilizzati per le migliorie nell'edificio che ospita la scuola infanzia e primaria e nel 2022 sono stati impiegati per il rifacimento dei serramenti e del sistema di riscaldamento del palazzo comunale. Nel 2023 i fondi sono destinati alle opere di miglioria e sistemazione impianto di riscaldamento dell'edificio ubicato in Via Ecole Des Filles sede degli ambulatori e dell'ufficio postale (progetto definitivo-esecutivo approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 20.06.2023). I lavori sono in corso. Nel 2024 i fondi PNRR per efficientamento energetico verranno utilizzati per la sistemazione della copertura e del piano interrato del palazzo comunale. Per il 2025 e 2026 i fondi non sono confermati.

**4 PROGRAMMA Attività culturali**

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Eventi e manifestazioni	Proseguire le iniziative culturali già promosse e organizzare nuove iniziative.	2019-2024	Settore finanziario	Tutti i Servizi dell'Ente, associazioni culturali del territorio	Assessore di competenza Laura Orsolini	Promozione binomio sport e salute. Collaborazione a stretto e continuo contatto con tutte le associazioni locali. Promozione e valorizzazione delle risorse del territorio

**5 PROGRAMMA Pubblica istruzione**

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Servizi scolastici	Conferma dell'offerta dei servizi alle strutture scolastiche (servizio mensa, trasporto alunni) e perseguimento di positive relazioni con le istituzioni scolastiche	2019-2024	Settore finanziario	Tutti i Servizi dell'Ente	Assessore di competenza Laura Orsolini	Aumento della compartecipazione alle famiglie sul costo del buono pasto.
2	Servizi scolastici	Instaurare un dialogo continuo con gli organismi scolastici, creazione di un orto didattico, elaborare un piano di offerta culturale	2019-2024	Settore finanziario	Tutti i servizi dell'ente	Assessore di competenza Laura Orsolini	Ricerca di volontari che all'interno della scuola svolgano attività culturale, ricerca di collaborazione per l'orto botanico. Il progetto è stato avviato nella primavera del 2023.
3	Estate ragazzi	Proseguimento nella realizzazione di centri estivi per minori, in collaborazione con cooperative ed associazioni	2019-2024	Settore finanziario	Cooperative ed associazioni locali	Assessore di competenza Laura Orsolini	Ricerca di collaborazioni con enti preposti alla realizzazione dell'estate ragazzi. Nel 2022 l'attività del centro estivo per minori è stata gestita dall'Associazione Genitori per la mensa scolastica con un buon numero di iscrizioni. Anche per il 2023 l'attività è stata proposta ed ha raccolto numerose adesioni. Presumibilmente verrà proposta con la stessa forma di gestione anche per il 2024.

<b>6</b>	<b>PROGRAMMA</b>	<b>Turismo</b>
----------	------------------	----------------

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Fiere annuali ed altri eventi	Realizzazione attività per la promozione del paese	2019-2024	Settore finanziario		Sindaco e Assessore di competenza Laura Orsolini	Ricerca di collaborazione tra le associazioni locali per la realizzazione di eventi e promozione del territorio.

<b>P.N.R.R.</b>
-----------------

L'Ente ha partecipato ai bandi P.N.R.R. e ha ottenuto dei finanziamenti rientranti nei seguenti investimenti:

RIFERIMENTI AL BILANCIO			RIFERIMENTO AL PNRR		
MISSIONE	PROGRAMMA	COMPONENTE	INVESTIMENTO	OBIETTIVO STRATEGICO	FASE RAGGIUNTA ALLA DATA DELLA REDAZIONE DEL PRESENTE DUPS
1	2	M1C1- Misura 1.4.3. Pago Pa	1.4 – Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	In fase di realizzazione
1	2	M1C1 – Misura 1.4.3 – Migrazione al cloud	1.2. – Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Contrattualizzato. Verrà effettuato il passaggio a gennaio 2024 e quindi l'importo pari ad Euro 47.427,00 viene riscritto nel bilancio 2024/2026 esercizio 2024
1	2	M1C1 – Misura 1.4.3. App Io	1.4. – Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	In fase di realizzazione
1	2	M1C1 – Misura 1.4.4. Spid Cie	1.4. – Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Concluso e rendicontato. In attesa dell'incasso del contributo
1	2	M1C1 – Misura 1.4.1. Esperienza	1.4. – Servizi digitali e cittadinanza	Digitalizzazione della Pubblica	Concluso e rendicontato. In attesa dell'incasso del contributo

		del cittadino nei servizi pubblici	digitale	Amministrazione	
1	2	M1C1 – Misura 1.4.5. Piattaforma notifiche digitali	1.4 – Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Concluso e rendicontato. In attesa dell'incasso del contributo
1	3	M1C1 – Piattaforma	1.3 -- Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della pubblica amministrazione	Concluso e rendicontato. In attesa dell'incasso del contributo
2	1	M2C4 – Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	2.2. -Tutela del territorio e della risorsa idrica	Rifacimento impianto di riscaldamento edificio Via Ecole Des Filles	Fondi PNRR 2023 Approvato il progetto definitivo esecutivo per Euro 60.000,00 in data 20.06.2023. I lavori sono in fase di realizzazione
2	1	M2C4 – Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	2.2. - Tutela del territorio e della risorsa idrica	Rifacimento copertura e piano interrato palazzo comunale	Fondi PNRR 2024 Inseriti nel bilancio esercizio 2024

Risulta di particolare importanza evidenziare che l'Ente continuerà a candidarsi ai bandi in corso e a quelli di futura pubblicazione coerenti con le indicazioni contenute nel DUP e a servizio del territorio amministrato, finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dal collegato Piano Nazionale Complementare (PNC), dalle risorse previste nel bilancio dell'UE per il settennio 2021/2027.

I sei programmi e indirizzi strategici individuati come strategie verso il “benessere complessivo e multidimensionale” degli utenti e stakeholder, impattano su tre dimensioni del Valore Pubblico, assunte come strumento per misurare la crescita e il cambiamento della città:

Economica  
Ambientale

riferita alle condizioni economiche delle varie componenti del tessuto economico di riferimento  
riferita alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che il Comune di Vigone deve affrontare al fine di poter erogare, in un'ottica intergenerazionale, servizi inclusivi e sostenibili, integrati e competitivi con quelli offerti dal territorio circostante

Culturale, socioeducativa ed assistenziale riguarda lo sviluppo della comunità basato sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione della cultura, con particolare riguardo ai soggetti fragili (minori, anziani, ecc...) e alle relative condizioni sociali

Ciascun indirizzo strategico è poi declinato in uno o più obiettivi strategici come sopra indicati per ciascun programma, per un totale di 20 obiettivi strategici.

Annualmente, finora con il piano esecutivo di gestione/piano della performance e dal 2023 con il PIAO, gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi assegnati, con le relative risorse umane, finanziarie, fisiche e tecnologiche, al Segretario Comunale e agli incaricati di elevata qualificazione EQ e, a cascata, su ciascun dipendente. La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi, operata dal nucleo di valutazione monocratico è funzionale all'erogazione dell'indennità di risultato e delle risorse decentrate (performance organizzativa e individuale) al Segretario Comunale, alle posizioni organizzative e ai dipendenti comunali. La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi permette di individuare – attraverso li strumenti di monitoraggio descritti nella Sezione Monitoraggio del PIAO – le aree di miglioramento su cui intervenire, anche in chiave di revisione della pianificazione, con scelte più incisive.

Tale impostazione risulta, poi, integrata nella sezione Performance, che rappresenta una delle leve per creare Valore Pubblico, in quanto ciascuno degli obiettivi specifici rientra in una o più delle descritte dimensioni di Valore Pubblico, che costituiscono il perimetro di valutazione dell'impatto (outcome) atteso e creato da ciascuna politica pubblica.

## SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

### Obiettivi operativi

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di San Germano Chisone, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nella nuova logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, la performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico. La sottosezione deve essere certamente predisposta secondo le logiche di performance management di cui al Capo II del D.Lgs. 150/2009, ma gli obiettivi non possono essere genericamente riferiti all'amministrazione, essendo coerente con la nuova impostazione che supera il modello di programmazione a silos procedere ad una loro programmazione in modo funzionale e correlato alle strategie di creazione del Valore Pubblico, così come declinate nella precedente sottosezione. In coerenza con tale impostazione, il Piano dettagliato degli obiettivi del 2024 del Comune di San Germano Chisone è stato strutturato individuando obiettivi operativi specifici funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici declinati nel DUP, e rispondenti agli ambiti di attività individuati dal D.M. 30/06/2022, n. 132.

Il Piano esecutivo di gestione è costituito fondamentalmente da due parti: l'assegnazione di obiettivi operativi specifici ai Responsabili dei Settori e le risorse finanziarie, umane e strumentali affidati ai medesimi per il raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano esecutivo di gestione costituisce il documento di programmazione finanziaria che assegna ai Responsabili dei Settori le risorse finanziarie necessarie all'attuazione degli obiettivi operativi specifici; esso per volontà del legislatore non viene integrato nel PIAO, ma costituisce un sicuro punto di riferimento per dare sostanza alla performance.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Settori vengono allegati al presente documento mentre la dotazione finanziaria è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 01 del 15.01.2024;

#### ALLEGATO A: OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE AMMINISTRATIVO OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE FINANZIARIO OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE TECNICO

### Piano delle Azioni Positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del

personale.

Partiamo dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (gennaio 2024), in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

**dipendenti**        **n. 6**  
**donne**            **n. 4**  
**uomini**            **n. 2**

A questi va aggiunto il Segretario Comunale, in convenzione con il Comune di Vigone, per un totale di n. 7 dipendenti, così suddivisi per area:

Settore	Uomini	Donne	Totale
Settore Amministrativo	-	3	3
Settore Tecnico	2	-	2
Settore Finanziario	-	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

**Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

Lavoratori	Segretario	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale	%
Uomini	-	1	-	1	-	2	29
Donne	1	1	3	-	-	5	71
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

L'analisi di genere evidenzia una forte prevalenza del sesso femminile.

**Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro (escluso il segretario comunale):**

<b>Funzionari e EQ</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
<b>Istruttori</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	-	3	3
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
<b>Operatori esperti</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	-	1
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
<b>Operatori</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
<b>Totale generale</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

**Specifiche contratti atipici**

**Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend**

Forme di lavoro	Uomini		Donne		Totale	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Tempo determinato	-	-	-	-	-	-

Job sharing	-	-	-	-	-	-
Telelavoro	-	-	-	-	-	-
Co.Co.Co	-	-	-	-	-	-
Co.Co.Pro	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	-	-	-	-

***Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.***

L'articolo 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano di azioni positive ha durata triennale e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Gli obiettivi di seguito specificati sono stati individuati partendo dall'applicazione dei seguenti elementi:

### A) IL CONCETTO DI BUONA PRATICA

Nell'ambito delle tematiche e delle politiche di genere si intende per buona pratica un'azione che stimola l'innovazione nell'impostazione di un problema, e rende visibili problematiche rimosse o non considerate come "problema"; la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente Pubblico.

La valutazione di una buona pratica è strettamente connessa:

- al contesto sociale e territoriale;
- al contesto istituzionale.

### B) IL CONTESTO SOCIALE E TERRITORIALE

La realtà socio-economica in cui si inserisce una pratica è il primo tipo di contesto di cui bisogna tener conto per implementare e valutare una buona pratica. I fattori considerati nel territorio sono:

- le caratteristiche socio-demografiche della popolazione;
- le caratteristiche della differenza di genere.

Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

### C) IL CONTESTO ISTITUZIONALE

È necessario tener conto delle caratteristiche dell'istituzione riguardo:

- la dimensione dell'ente;
- l'ambito di competenza istituzionale;
- l'entità del budget per il personale;
- l'entità e l'età della presenza di personale femminile;
- la cultura della trasversalità;
- le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni;
- i risultati ottenuti;
- l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

Nel corso del prossimo triennio il Comune di San Germano Chisone intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 2: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;

- Obiettivo 4: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 5: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **OBIETTIVO 1**

### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

1. Il Comune di San Germano Chisone si impegna ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: pressioni o molestie sessuali, casi di *mobbing*, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Parità della Città Metropolitana, gli opportuni provvedimenti.

## **OBIETTIVO 2**

### **Ambito di azione: assunzioni**

1. Il Comune di San Germano Chisone procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge comprese quelle di cui alle leggi 903/77, 125/91 e D.Lgs. 196/00.
2. Il Comune di San Germano Chisone si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso. A norma dell'art. 6 del D.P.R. 487/1994 come modificato dal D.P.R. 82/2023, al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, nei bandi di concorso occorre indicare, per ciascuna qualifica messa a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'Amministrazione che lo bandisce. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30% si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.
4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
5. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

## **OBIETTIVO 3**

### **Ambito di azione: formazione**

1. Il piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
4. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha tra le sue priorità strategiche il contrasto alle disuguaglianze di genere, la promozione delle pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere devono partire dal mondo del lavoro. Un approccio sistemico, come indicato dai Piani nazionali per il contrasto alla violenza sulle donne, è indispensabile e in questo ambito sono fondamentali tutti i contributi e le campagne che agiscano anche a livello culturale diffondendo una cultura del rispetto e della valorizzazione del mondo femminile. La pubblica amministrazione ha un ruolo rilevante per il raggiungimento di questi obiettivi, sia per la promozione di una cultura attenta alle differenze, sia per l'attuazione degli strumenti che assicurano

all'interno della collettività il rafforzamento della parità di genere, sia per l'esempio che può dare all'interno dei luoghi di lavoro pubblici.

5. In linea alla direttiva superamento violenza contro le donne del 26.11.2023 nel corso del 2024, in coerenza con il piano della formazione ed il piano performance, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici ed i lavoratori sull'importanza di un luogo sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità, l'ente aderirà al progetto formativo "RIFORMA MENTIS" disponibile sul portale on line Syllabus.

#### **OBIETTIVO 4**

##### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla legge 8 marzo 2000 n. 53.

#### **OBIETTIVO 5**

##### **Ambito di azione: informazione e comunicazione**

1. Il Comune si impegna a raccogliere e condividere di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc...).
2. Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet e intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026). Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del 26 Giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", e, in particolare del punto 3.2, "In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.". Nel caso in cui non si verificano nel corso dell'anno modifiche organizzative rilevanti l'organo di indirizzo politico potrà adottare un provvedimento, anche nell'ambito della deliberazione di approvazione del Piano della performance o del Piano Esecutivo di Gestione (ora confluiti nel PIAO), con cui, nel dare atto dell'assenza di modifiche organizzative rilevanti, confermi il PAP già adottato, ferma restando la necessità di adottare un nuovo PAP ogni tre anni.

#### **SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Questa sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. 81/2022. Essa, tuttavia, va redatta nel pieno rispetto della legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del D.Lgs. 33/13 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione del Valore Pubblico.

Il Comune di San Germano Chisone, con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 31/01/2023, ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2023/2025 che costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO 2023/2025.

L'articolo 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 Agosto 2021, n. 113, ha previsto, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti, delle semplificazioni per la predisposizione del PIAO. Con il PNA 2022, ANAC ha esteso tali semplificazioni anche a tutte le altre amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti che sono tenuti ad adottare il PTPCT o il MOG 231.

Le condizioni previste dal PNA 2022 per potersi avvalere di queste semplificazioni sono le seguenti:

- nell'anno precedente non devono essersi verificati eventi che richiedono una revisione della programmazione;
- non sono emersi fatti corruttivi o significative ipotesi di disfunzioni amministrative;
- non sono state apportate rilevanti modifiche organizzative;
- non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- le altre sezioni del PIAO non sono state modificate in maniera tanto significativa da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza (regola valida solo nel caso di amministrazioni/enti obbligati ad elaborare il PIAO).

Rilevato che per questo Ente sussistono tutte le condizioni richieste dal PNA 2022, l'Ente intende avvalersi della facoltà di semplificazione prevista per i piccoli comuni.

Non essendosi verificati nel corso dell'anno 2023 fatti corruttivi e sussistendo tutte le condizioni stabilite da ANAC, l'Ente intende confermare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2023/2025, approvato lo scorso anno, cui si rimanda.

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione del PIAO è finalizzata a programmare i presupposti per l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il *Valore Pubblico*, puntando sia sulla salute organizzativa che sulla salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili. Partendo dalla presentazione del modello organizzativo e dei livelli di responsabilità, la sottosezione ha come contenuti imprescindibili l'individuazione della strategia e degli obiettivi legati a modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, per il raggiungimento degli obiettivi di performance, la programmazione strategica del fabbisogno di risorse umane, da attuare anche attraverso lo sviluppo nonché la valorizzazione delle risorse interne e l'individuazione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi nell'ottica di raggiungimento dei livelli di *Valore Pubblico* programmati.

### SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

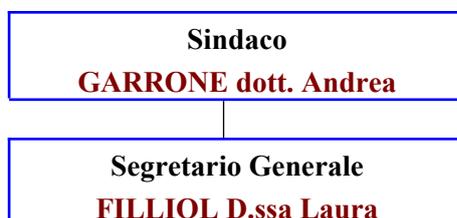
L'articolazione organizzativa del Comune di San Germano Chisone persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

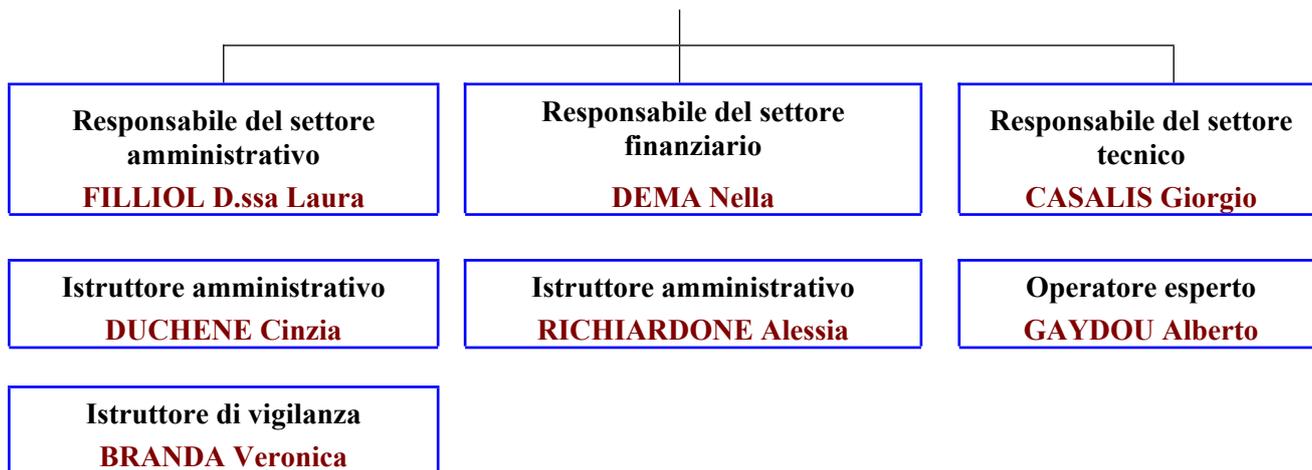
In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Il Comune di San Germano Chisone, come previsto nel Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 21 marzo 2023, è strutturato in settori, servizi ed uffici. In particolare il modello organizzativo è basato su n. 3 strutture di massima dimensione, denominate Settori (Settore Amministrativo, Settore Finanziario e Settore Tecnico), che corrispondono agli uffici con rilevanza esterna, alla cui guida sono preposte due incaricati di elevata qualificazione EQ, i quali sono titolari dei poteri gestionali di attuazione dell'indirizzo politico, titolari del budget di spesa e risk owner ai fini del modello di prevenzione della corruzione. Il restante Settore è assegnato al Segretario Generale, come previsto dall'art. 97, comma 4, lettera d), del D.Lgs. 267/00. Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario Generale, che esercita anche le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni. Il nuovo Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato nel corso dell'anno 2023 ha variato la denominazione da "Aree" a "Settori" per evitare di generare confusione con la nuova classificazione del personale introdotta dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto della Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 ma non ha comportato una modifica sostanziale del modello organizzativo del Comune di San Germano Chisone, trattandosi di una mera modifica nominale.

Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato nella seguente figura:

#### ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SAN GERMANO CHISONE





Allo stato attuale tutte le posizioni lavorative sono coperte con personale a tempo pieno e indeterminato. Non risultano pertanto previste delle assunzioni da effettuare nel triennio di riferimento, fatta salva la sostituzione di personale per turn over od eventuali assenze temporanee per posti infungibili, per garantire la funzionalità dei servizi, sempre nel rispetto dei limiti di spesa in base alla normativa vigente.

L'organizzazione sopra indicata riguarda la situazione del Comune alla data di approvazione del presente provvedimento.

### SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il CCNL-FL 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc...).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. 1) del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Durante la pandemia è stato attivato, per la prima volta e in via emergenziale, lo smart working per tutti i dipendenti comunali. Quando le condizioni sanitarie lo hanno consentito, è ripreso il lavoro in presenza, anche su specifica richiesta dei dipendenti che preferivano lavorare in sede.

Occorre segnalare, infatti, che il Comune di San Germano Chisone è ubicato in zona montana, così come i Comuni di residenza dei dipendenti, e in queste zone i collegamenti telematici presentano ancora delle criticità: in particolare non è disponibile la fibra e i collegamenti internet talvolta risultano rallentati e con micro interruzioni. Le micro interruzioni del segnale internet comportano però l'interruzione della VPN con necessità di attivare un nuovo collegamento con i relativi tempi di attesa.

### SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

La forza lavoro, analizzata nella sottosezione 3.1, è suddivisa per aree contrattuali e per profili professionali, come risulta dalle rappresentazioni grafiche che seguono:

Area	Uomini	Donne
Operatori	-	-
Operatori esperti	1	-

Istruttori	-	3
Funzionari e EQ	1	1
Segretario*	-	1
TOTALE	2	5

\* in convenzione al 50%

Tutti i dipendenti sono assunti a tempo pieno e indeterminato.



## SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE CONTRATTUALI DI INQUADRAMENTO

### ANALISI DEI PROFILI PROFESSIONALI

#### AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Operatore tecnico esperto – autista - necroforo 1

#### AREA DEGLI ISTRUTTORI

Istruttore amministrativo 2

Istruttore di vigilanza 1

#### AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

Funzionario amministrativo-contabile 1

Funzionario tecnico 1

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

##### a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2018 per la spesa di personale:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,58%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 113.127,34, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 358.686,36;
- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 276.815,14 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 205.048,25 un incremento, pari al 35%, per Euro 71.766,89);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato B) al presente provvedimento, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 71.766,89, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 276.815,14.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 205.048,25 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 71.766,89 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 276.815,14  $\geq$  SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 243.850,00

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato B alla presente programmazione;
- al momento non è prevista l'utilizzazione dei maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:*

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 247.640,89
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 243.850,00

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 11.887,78
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 0

Nel corso dell'anno si valuterà l'attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con i servizi sociali dell'Unione Montana dei Comuni delle Valli Chisone e Germanasca o con altri soggetti privati, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.) e tenendo conto delle variazioni che si dovessero verificare in corso d'anno in materia di personale (es. comandi, part time, cessazioni, ecc...).

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con esito negativo.

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 28/01/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di San Germano Chisone non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili alla data odierna, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Tenendo conto degli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, l'evoluzione e la programmazione dei fabbisogni di personale viene sviluppata tenendo conto dei seguenti fattori:

- a) vincoli di bilancio, in termini di equilibrio di parte corrente, che non consente di utilizzare per assunzioni a tempo indeterminato l'intero margine di € 71.766,89, che comunque consentirebbe al Comune di mantenersi nella classe dei comuni virtuosi;
- b) necessità di sostituzione di personale cessato, al di fuori della programmazione;
- c) garantire la coerenza del piano delle assunzioni con la pianificazione strategica e il PNRR, al fine

di inserire nell'amministrazione il mix di competenze tecniche necessario per sostenere i progetti strategici e l'attuazione del piano triennale delle opere pubbliche.

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 2 del 29/01/2024;

### 3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Il piano del fabbisogno prevede, e qui si sintetizzano, le strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a dare attuazione al fabbisogno evidenziato, ricorrente alle seguenti soluzioni:

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori:**

alla data odierna non si prevedono modifiche alla distribuzione interna del personale fra servizi/settori

**b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

alla data odierna non si prevede di effettuare nel triennio 2024-2026 assunzioni mediante procedure concorsuali pubbliche o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti di altri enti

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

alla data odierna non si prevede di effettuare nel triennio 2024-2026 assunzioni mediante mobilità volontaria

**d) progressioni verticali di carriera:**

in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 3 del D.L. 80/2021, relative alle progressioni verticali, anche tra qualifiche diverse, tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dai dipendenti negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. Allo stato attuale l'ente non individua alcun profilo necessario allo svolgimento delle attività da ricoprire tramite l'istituto della progressione verticale senza titolo di studio per l'accesso dall'esterno previsto entro il termine del 31/12/2025 dall'art. 13, comma 6, dell'art. 13 del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022. Conseguentemente alla data odierna non si prevede di effettuare nel triennio 2024-2026 progressioni verticali di carriera

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

nel corso del triennio si valuterà l'attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con i servizi sociali dell'Unione Montana dei Comuni delle Valli Chisone e Germanasca o con altri soggetti privati, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.), tenendo conto del fatto che sussistono capacità di spesa dell'Ente per l'attivazione di tirocini o altre tipologie di spesa di personale

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente

personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, del D.Lgs. 175/17. Pertanto non è prevista l'effettuazione nel triennio 2024-2026 di assunzioni mediante stabilizzazioni di personale.

### 3.3.4 Formazione

Le priorità strategiche in termini di potenziamento delle competenze del personale riguardano:

- a) la formazione trasversale in materia di prevenzione della corruzione e gestione del rischio corruttivo;
- b) la formazione trasversale sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità;
- c) la formazione specialistica settoriale nell'ambito degli appalti;
- d) la formazione specialistica in materia di antiriciclaggio.

Il piano della formazione per l'anno 2024 viene così declinato:

- formazione in materia di prevenzione della corruzione e sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità mediante corsi, privilegiando quello forniti on line, considerando il ridotto numero di personale, al fine di razionalizzare i tempi;
- formazione specialistica in materia di antiriciclaggio;
- formazione in materia di digitalizzazione dell'intero ciclo degli appalti dei contratti pubblici;
- formazione in materia di PNRR, rivolta prevalentemente ai RUP e al servizio finanziario, con particolare riferimento alla rendicontazione e all'utilizzo del sistema REGIS.
- formazione in materia di appalti e contratti sul Portale Syllabus per tutte le EQ entro il 31/12/2024;
- formazione in materia di contrasto alle disuguaglianze di genere mediante la piattaforma Syllabus con partecipazione al corso RIFORMA Mentis da parte di tutto il personale;
- formazione per utilizzo di piattaforme certificate ANAC (MEPA e ARIA).

Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente:

- ai sensi dell'art. 4 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, avente ad oggetto "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", si attiverà una formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, dedicata al personale dell'ente neoassunto, proporzionato al grado di responsabilità;
- ai sensi della Direttiva 24/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione relativa alla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" almeno il 30% dei dipendenti dovranno completare le attività di assessment e conseguire l'obiettivo formativo sulla piattaforma Syllabus entro il 31/12/2024, un ulteriore 25% dovrà farlo entro il 31/12/2025 e un ulteriore 20% entro il 31/12/2026;
- effettuazione di formazione specifica, relativa a ciascun settore di attività dei dipendenti, sulla base di esigenze formative segnalate dagli stessi o individuate dal competente responsabile/dal segretario comunale.

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di San Germano Chisone, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nelle more di valutare un'integrazione degli strumenti di monitoraggio delle varie sezioni del PIAO, il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO è affidato:

- a) per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance al Nucleo di Valutazione secondo le vigenti modalità di misurazione e valutazione della performance e mediante l'eventuale impiego di questionari sulla customer satisfaction secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza al RPCT ai report previsti dal vigente modello indicato nel PTPCT (di cui all'apposita sezione del presente PIAO) e secondo le modalità definite dall'A.N.A.C. (relazione annuale del RPCT);
- c) su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.