



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino
COD. AVV. POST. 10094

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale N. 43 del 28/03/2025

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto che le Amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il cui contenuto e struttura sono indicati dal Decreto 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione".

Per l'anno 2025, come da comunicato del Presidente ANAC del 30 gennaio 2024, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025).

Il PIAO viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente e pubblicato sul Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente.

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 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 la soppressione degli adempimenti inerenti ai piani seguenti, in quanto 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.

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 stabilendo pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione: il PEG viene approvato 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 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 del 26/11/2024, con la Nota di aggiornamento al DUP, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 23/12/2024 e con il Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio

Comunale n. 74 del 23/12/2024. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 30/12/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2025/2027.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Giaveno

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

Codice fiscale: 86003330015

Partita IVA: 03802500011

Rappresentante legale: Stefano Olocco (Sindaco)

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 70, di cui 68 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato

Telefono: 0119326400

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

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

protocollo@cert.comune.giaveno.to.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Tra gli elementi citati dal principio applicato della programmazione a supporto dell'analisi del contesto in cui si colloca la pianificazione comunale, sono citate le condizioni esterne. Si ritiene pertanto opportuno tracciare, seppur sinteticamente, lo scenario economico internazionale e italiano. Si riportano in questo quadro le linee principali di pianificazione, nazionale e Regionale.

SITUAZIONE E PREVISIONI DEL QUADRO ECONOMICO-FINANZIARIO ITALIANO

Le prospettive di crescita dell'economia globale rimangono modeste. Dopo un miglioramento in primavera, emergono segnali di rallentamento dell'economia mondiale, soprattutto a causa della debolezza della manifattura. Negli Stati Uniti l'attività rimane robusta; il mercato del lavoro è in lieve raffreddamento. In Cina lo scarso vigore della domanda interna, che continua a risentire della crisi del settore immobiliare, frena la crescita del prodotto. Secondo le stime di settembre dell'OCSE, l'incremento del PIL globale si collocherà poco sopra il 3 per cento nel 2024 e nel 2025, in linea con il dato dell'anno

scorso, ma al di sotto della media registrata nel decennio precedente la pandemia. Secondo nostre valutazioni, nella media del 2024 gli scambi internazionali si espanderanno più lentamente del prodotto.

La Federal Reserve ha ridotto i tassi ufficiali e la Banca centrale cinese ha adottato nuove misure espansive. L'inflazione continua a diminuire negli Stati Uniti. A settembre, per la prima volta dal marzo 2020, la Federal Reserve ha ridotto i tassi di riferimento (di 50 punti base, al 4,75-5,00 per cento), in considerazione della riduzione dell'inflazione e del rallentamento del mercato del lavoro. La Bank of England, che aveva tagliato i tassi in agosto, li ha mantenuti invariati in settembre. In Giappone la Banca centrale ha innalzato i tassi di riferimento alla fine di luglio; l'attesa di ulteriori aumenti, in concomitanza con la pubblicazione di dati deludenti sulla congiuntura statunitense, ha innescato all'inizio di agosto forti tensioni nei mercati finanziari internazionali, poi in larga misura rientrate. Per sostenere la crescita dell'attività economica, in settembre la Banca centrale cinese ha varato un pacchetto di misure espansive straordinarie, che si sono aggiunte al taglio dei tassi di riferimento dello scorso luglio.

Nell'area dell'euro l'attività resta deludente e prosegue la disinflazione. Secondo nostre valutazioni, nei mesi estivi è proseguita la sostanziale stagnazione del PIL dell'area dell'euro: il ciclo manifatturiero è rimasto debole, mentre si è protratta l'espansione dei servizi, riflettendo in special modo il buon andamento della stagione turistica. A settembre l'inflazione ha continuato a diminuire, anche nella componente di fondo. Resta elevata la dinamica dei prezzi dei servizi, in particolare di quelli che si adeguano con ritardo all'inflazione passata. Secondo le proiezioni di settembre degli esperti della BCE, l'inflazione al consumo diminuirà progressivamente, dal 2,5 per cento nella media dell'anno in corso al 2,2 nel 2025 e all'1,9 nel 2026.

La BCE ha nuovamente ridotto i tassi ufficiali. Dopo un primo taglio a giugno, nella riunione di settembre il Consiglio direttivo della Banca centrale europea ha ulteriormente ridotto di 25 punti base il tasso di interesse sui depositi presso l'Eurosistema. A settembre è inoltre entrata in vigore la riduzione a 15 punti base del differenziale tra il tasso sulle operazioni di rifinanziamento principali e quello sui depositi, deliberata dal Consiglio lo scorso marzo. In Italia la crescita prosegue a ritmi moderati. Sulla base di nostre valutazioni, in Italia la crescita nei mesi estivi è stata moderata; una nuova espansione dei servizi si è associata alla persistente debolezza della manifattura. La domanda aggregata ha beneficiato soprattutto dell'andamento dei consumi, sostenuti dalla ripresa del reddito disponibile, a fronte di un contributo negativo delle esportazioni nette, in un contesto di fiacchezza delle principali economie dell'area dell'euro.

Aumenta l'avanzo del conto corrente. Nel secondo trimestre del 2024 l'avanzo del conto corrente si è ampliato, soprattutto per la riduzione del deficit dei redditi primari e per il saldo dei servizi, tornato positivo. Il saldo del conto finanziario è rimasto sostanzialmente in pareggio; gli acquisti netti di titoli italiani da parte dei non residenti, principalmente obbligazioni sovrane, si sono mantenuti elevati. Il saldo

debitario TARGET ha continuato a diminuire anche nei mesi estivi. La posizione creditoria netta sull'estero è salita a circa 225 miliardi.

La domanda di lavoro si indebolisce, i salari reali recuperano gradualmente. Nonostante l'espansione del numero di occupati sia proseguita nei mesi estivi, emergono alcuni segnali di indebolimento della domanda di lavoro: i posti vacanti si sono ridotti e le ore lavorate sono diminuite nel secondo trimestre. La partecipazione è scesa lievemente in estate, contribuendo alla flessione del tasso di disoccupazione. I recenti rinnovi contrattuali stanno favorendo un graduale recupero dei salari reali.

L'inflazione diminuisce. Dopo l'aumento di luglio, l'inflazione è tornata a scendere, risentendo dell'ulteriore calo delle quotazioni dell'energia. Anche la componente di fondo è diminuita, nonostante la dinamica dei prezzi rimanga relativamente elevata nei servizi, soprattutto per effetto delle voci connesse con il turismo. Famiglie e imprese continuano ad attendersi una crescita moderata dei prezzi nel breve e nel medio termine.

Scende lievemente il costo del credito, ma la domanda di finanziamenti si mantiene contenuta. Le condizioni di finanziamento a famiglie e imprese hanno beneficiato della riduzione del costo della raccolta bancaria. Malgrado un lieve allentamento dei criteri di offerta in primavera, i prestiti bancari alle società non finanziarie hanno continuato a contrarsi, principalmente per la minore domanda di credito per investimenti. Si è invece interrotta la flessione dei finanziamenti alle famiglie che, seppure marginalmente, sono tornati a espandersi per la prima volta dall'inizio del 2023.

Il Governo ha approvato il Piano strutturale di bilancio di medio termine dell'Italia. Il 27 settembre il Governo ha approvato il Piano strutturale di bilancio di medio termine, il principale documento di programmazione nell'ambito della nuova governance economica europea. Per gli anni 2025-29 l'Esecutivo prevede una crescita della spesa netta pari in media all'1,6 per cento l'anno. Nello stesso periodo il disavanzo programmatico sarebbe più elevato di quello a legislazione vigente, ma scenderebbe sotto il 3 per cento del PIL nel 2026. Il rapporto tra il debito pubblico e il prodotto continuerebbe ad aumentare, raggiungendo il 137,8 per cento nel 2026, per poi diminuire in media di un punto percentuale all'anno fino al termine del percorso di consolidamento.

L'Istat ha rivisto i dati di contabilità nazionale. Il 23 settembre l'Istat ha diffuso la revisione generale dei Conti economici nazionali, concordata in sede europea, per il periodo 1995-2023. La dinamica del PIL è stata rivista al rialzo nel 2021 e nel 2022, e lievemente al ribasso nel 2023.

Le correzioni sono dovute a una crescita della domanda interna maggiore di quella precedentemente stimata, mentre il contributo di quella estera è rimasto sostanzialmente invariato.

Nel prossimo biennio il PIL si rafforzerebbe gradualmente e l'inflazione rimarrebbe moderata. Le nostre proiezioni confermano per il 2024 le valutazioni formulate in precedenza di una crescita del PIL dello 0,6

per cento (0,8 escludendo la correzione per le giornate lavorative) e prefigurano un'accelerazione nel biennio successivo, in cui il prodotto si espanderebbe cumulativamente di oltre il 2 per cento. I consumi e le esportazioni acquisiranno maggior vigore dal prossimo anno, favoriti dalla ripresa del potere d'acquisto delle famiglie e del commercio internazionale. Gli investimenti continueranno a risentire di costi di finanziamento ancora elevati e del ridimensionamento degli incentivi legati al settore edilizio, gli effetti del quale saranno tuttavia mitigati dalle misure di stimolo previste dal PNRR. L'inflazione al consumo si manterrà bassa, pari all'1,1 per cento nel 2024 e all'1,6 sia nel 2025 sia nel 2026. Nell'anno in corso, in particolare, le pressioni derivanti dall'accelerazione dei salari saranno compensate dalla dinamica contenuta dei prezzi dei beni importati e dalla discesa dei margini di profitto.

1.2 – PIANO STRUTTURALE DI BILANCIO DI MEDIO TERMINE 2025/2029

Il Consiglio dei Ministri ha approvato in data 27/09/2024 il Piano strutturale di bilancio di medio termine 2025/2029, elaborato ai sensi della disciplina economica dell'Unione Europea recentemente entrata in vigore. Coerentemente con le nuove regole europee, essendo la durata della legislatura nazionale pari a cinque anni, il Piano ha un orizzonte quinquennale (2025/2029); il Governo ha scelto di distribuire l'aggiustamento della finanza pubblica su sette anni (anziché quattro), a fronte di un impegno a proseguire il percorso di riforme e investimenti previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il Piano è articolato in sezioni che illustrano gli obiettivi e le priorità del piano, il percorso macroeconomico e di

finanza pubblica e le azioni di riforma e gli investimenti del Piano. Con riferimento alla Pubblica Amministrazione, si riporta la sezione II 2.4 dove vien illustrata la riforma della PA:

III.2.4. La riforma della PA: merito e nuove competenze

(CSR n. 2 del 2024, 2 del 2023, 2.1 del 2022, 4.2 del 2020 e 3.2 del 2019)

Negli ultimi anni, l'Italia ha intrapreso un percorso di miglioramento dell'efficacia della PA, affrontando le criticità relative all'effettiva capacità amministrativa, l'invecchiamento della forza lavoro e il livello di digitalizzazione.

Le misure adottate nell'ambito del PNRR157, così come quelle che l'Italia intende realizzare nei prossimi anni, saranno fondamentali per ridurre la spesa pubblica, porre il cittadino e le imprese al centro dei processi e contribuire a rendere il sistema Paese più attrattivo per gli investitori. Per questo motivo, esse costituiscono un tassello importante del pacchetto di riforme e investimenti atto a giustificare la proroga del periodo di consolidamento fiscale del Piano.

In particolare, tra il 2025 e il 2026, l'azione sarà diretta a completare le iniziative del PNRR, in relazione alle tre direttrici di azione: accesso alla PA, semplificazione e miglioramento delle competenze.

Tra le altre cose, in ottemperanza a quanto previsto nel PNRR, l'Italia accelererà i propri sforzi per assicurare entro il 2026: i) la creazione di una banca dati integrata per la gestione delle risorse umane per tutte le PA con più di 50 dipendenti, interoperabile con il portale del reclutamento (inPA)¹⁵⁸ e la piattaforma 'Syllabus' e integrata con la banca dati PIAO; ii) la semplificazione di 600 procedure critiche; iii) il miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione da parte del personale delle pubbliche amministrazioni¹⁵⁹; iv) l'identificazione di indicatori chiave di prestazione, da utilizzare, una volta raccolti su una piattaforma digitale della performance, come strumento anche ai fini del budget e della pianificazione; v) la modifica dello status e del sistema di nomina degli Organismi Indipendenti di Valutazione.

A partire dal 2027, a consolidamento e rafforzamento dei risultati raggiunti, l'Italia intende proseguire nei seguenti ambiti: i) la gestione strategica delle risorse umane; ii) il potenziamento della capacità tecnica e delle competenze.

Tali azioni saranno descritte con maggior dettaglio nei paragrafi successivi.

La gestione strategica delle risorse umane: la valorizzazione del merito e percorsi di carriera allineati alla performance. L'Italia, anche ai fini dell'estensione del Piano, si impegna a portare avanti le modifiche normative avviate per promuovere la mobilità verticale e rafforzare la capacità della dirigenza, assicurando, al contempo, il legame tra valutazione della performance, retribuzione e prospettive di carriera. In tale prospettiva, ci si attende che il nuovo sistema di classificazione del personale e i meccanismi per le progressioni retributive e professionali contribuiranno a rendere più attrattivi i ruoli non dirigenziali e offrire prospettive di carriera alternative alla dirigenza. In tale contesto, sarà fondamentale completare entro la fine del 2027 la riforma dell'accesso alla carriera dirigenziale e della valutazione della performance, inclusa la revisione degli Organismi Indipendenti di Valutazione e il sistema di valutazione della performance. Il Governo intende continuare lo sforzo intrapreso per garantire un sistema di reclutamento mirato e attrattivo, che preveda l'inserimento in percorsi di carriera in cui valutazione della performance, progressione e retribuzione siano elementi interconnessi. L'impianto generale mira, dunque, a promuovere un *modus operandi* orientato al raggiungimento del risultato che potrà garantire, attraverso una maggiore flessibilità, adattabilità nella gestione del lavoro e senso di responsabilità, prestazioni realmente migliori, a vantaggio di cittadini e imprese. Per una gestione strategica delle Pubbliche Amministrazioni, l'Italia intende favorire il ricambio generazionale, le modalità di lavoro agile e la mobilità tra le Pubbliche Amministrazioni.

A tal proposito, a partire dal 2027, si prevede il consolidamento delle misure che agevolano l'accesso alla PA dei giovani, anche non ancora laureati, attraverso forme contrattuali quali l'apprendistato e la formazione e lavoro, che le amministrazioni, ed in particolare gli enti locali, stanno portando avanti con le Università presenti nei rispettivi territori. A ciò, si aggiunge l'intendimento di favorire l'attivazione di

tirocini curriculari retribuiti e dottorati di ricerca da svolgere presso le Amministrazioni di medie e grandi dimensioni entro la fine del 2027. Inoltre, al fine di garantire un processo di reclutamento più efficiente e mirato al soddisfacimento dei fabbisogni delle PP.AA., l'Esecutivo intende provvedere a migliorare l'attrattività nel pubblico impiego anche attraverso strumenti di intelligenza artificiale per il Portale.

Passaggio delle competenze tra commissari straordinari e amministrazioni

In connessione all'incremento delle capacità tecniche e amministrative delle amministrazioni, nel periodo 2027- 2029 sarà avviato un graduale passaggio alle amministrazioni ordinariamente competenti di funzioni e competenze già attribuite ai Commissari straordinari, individuando meccanismi di valorizzazione e utilizzo, nell'ambito delle facoltà assunzionali, delle professionalità ed esperienze acquisite nei vari ambiti di operatività.

Potenziamento delle competenze e ricambio generazionale

Per il miglioramento delle competenze e delle capacità amministrativa, il PNRR ha già destinato investimenti per circa 490 milioni, al fine di finanziare corsi di istruzione e formazione, nonché lo sviluppo delle capacità in pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro.

Per offrire ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, è stata prevista anche l'estensione e la diversificazione dell'offerta della piattaforma di E-learning Syllabus160.

Le iniziative avviate negli ultimi anni hanno permesso già un miglioramento netto: nel 2023, in Italia, il tasso di partecipazione alla formazione dei dipendenti pubblici era perlopiù in linea con la media europea (17,0 per cento per l'Italia contro il 17,9 per cento del totale nella media in UE) e quasi doppio rispetto al dato del 2019 (9,7 per cento).

Gli sforzi futuri saranno tesi allo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici in modo da allinearle a quelle necessarie a guidare il processo di transizione verde e digitale del Paese.

È per questo che, a partire dal 2027, il Governo intende rafforzare la strategia, volta a:

- rafforzare la formazione dei dipendenti pubblici, con particolare riferimento alle competenze trasversali per la transizione digitale, ecologica e amministrativa e le soft skill e all'utilizzo dei Fondi UE;
- potenziare la formazione in autoapprendimento, personalizzata in funzione del livello di padronanza (assessment iniziale) e funzionale alla formulazione di piani formativi individuali attraverso il potenziamento e l'ampliamento delle funzionalità della piattaforma Syllabus;
- ridurre i divari in termini di capacità tecnica delle diverse amministrazioni, mediante specifici interventi innovativi di capacity building e formazione, principalmente basati sul confronto tra pari e su percorsi di

mentoring che coinvolgono le Pubbliche Amministrazioni, volti a sviluppare competenze tecnico-specialistiche e professionalizzati e promuovere il trasferimento di best practices;

- implementare un sistema di accreditamento della formazione rivolta alle PA e meccanismi di finanziamento della formazione continua e specialistica outcome-based in favore dei dipendenti pubblici

IL CONTESTO REGIONALE

(Dati dal rapporto regionale della Banca d'Italia del 25 novembre 2024)

Nella prima metà del 2024 la crescita dell'economia piemontese è stata molto contenuta, risentendo soprattutto dell'andamento negativo dell'attività manifatturiera. In base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, il prodotto interno lordo in Piemonte è aumentato dello 0,4 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in linea con la media nazionale e con quella del Nord. Nel terzo trimestre l'indicatore Regio-coin della Banca d'Italia, che fornisce una stima dell'evoluzione delle componenti di fondo dell'economia regionale, ha fatto registrare un peggioramento, riflettendo la debolezza del quadro congiunturale.

Nei primi sei mesi dell'anno la produzione industriale si è contratta in misura significativa e più accentuata della media nazionale. La dinamica è riconducibile soprattutto al comparto automotive, che ha risentito anche del forte calo della domanda estera, in particolare di quella tedesca. Il ciclo manifatturiero è rimasto debole pure nel terzo trimestre. Il deterioramento della congiuntura, insieme con l'elevata incertezza geopolitica e gli alti tassi di interesse, ha frenato gli investimenti; gli incentivi per l'efficienza energetica e per la trasformazione digitale previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) hanno comunque ancora fornito un sostegno alla spesa in beni capitali. Nel terziario l'attività ha continuato a crescere, più intensamente nei servizi a maggiore contenuto

tecnologico e in quelli turistici; dall'estate sono tuttavia emersi segnali di lieve rallentamento, più marcati nel

commercio. Nelle costruzioni alla riduzione dei lavori di riqualificazione connessi con il Superbonus si è contrapposto l'incremento dell'attività nei cantieri delle opere finanziate dal PNRR, il cui stato di avanzamento è superiore alla media del Paese. Per il complesso del sistema produttivo il saldo tra ingressi e uscite delle imprese dal mercato è divenuto marginalmente negativo.

La situazione economica e finanziaria delle aziende si è confermata solida. La liquidità è aumentata e le valutazioni delle imprese sulla capacità di generare utili sono solo marginalmente peggiorate. I prestiti al sistema produttivo hanno continuato a calare, seppure con intensità diversa tra settori e classi dimensionali. La dinamica ha riflesso soprattutto la perdurante debolezza della domanda, in presenza di

un costo del credito ancora alto e di criteri di offerta degli intermediari che rimangono prudenti. La capacità di rimborso dei finanziamenti è rimasta comunque elevata.

Il numero di occupati è cresciuto nel primo semestre ed è proseguita, anche se meno intensamente rispetto al 2023, la creazione di nuove posizioni lavorative. Segnali di indebolimento emergono tuttavia dalle indicazioni qualitative delle imprese sulle ore lavorate nell'industria e soprattutto dal forte incremento del ricorso agli strumenti di integrazione salariale in alcuni comparti manifatturieri.

Il reddito disponibile delle famiglie ha ripreso a salire in termini reali, dopo il lieve calo dello scorso anno, grazie anche al ritorno dell'inflazione su livelli molto contenuti. I consumi hanno invece ristagnato, risentendo anche della netta decelerazione degli acquisti di autovetture. L'andamento dei nuovi mutui alle famiglie è stato ancora negativo nella media del semestre, ma a partire dalla primavera ha mostrato lievi segnali di ripresa, in connessione con la graduale flessione dei tassi di interesse e il recupero delle compravendite di abitazioni. Il credito al consumo ha solo lievemente rallentato e i tassi applicati sono rimasti sostanzialmente stabili. In un contesto di criteri di offerta prudenti, non sono emerse tensioni sulla qualità dei prestiti erogati alle famiglie.

Nell'industria le attese per i prossimi mesi rimangono improntate al pessimismo, soprattutto per la scarsa dinamicità della domanda estera e, nell'automotive, per le difficoltà connesse con la transizione energetica; vi si assocerebbe una perdurante debolezza dell'accumulazione di capitale. Il clima di fiducia permane invece moderatamente favorevole nei servizi, seppure con un'ampia eterogeneità tra comparti. Nelle costruzioni le attese degli operatori non prefigurano variazioni significative nei livelli di attività.

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

POPOLAZIONE DELL'ENTE

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

Nella seguente sezione si riportano alcune informazioni anagrafiche del Comune di Giaveno:

Popolazione Comune di Giaveno	
Popolazione al 31/12/2022	16.254
Di cui maschi	7.943
Di cui femmine	8.311
Popolazione 0-14 anni	1.798
Popolazione 15-64 anni	9.953
Popolazione over 65 anni	4.503
Celibi/nubili	6.631
Coniugati/e	7.383
Vedovi/e	1.364
Divorziati/e	876
Nascite anno 2022	89
Decessi anno 2022	270
Saldo naturale anno 2022	-181
Nuovi residenti da altri comuni o estero anno 2022	679
Trasferimenti in altri comuni o estero anno 2022	-427
Saldo migratorio anno 2022	252
Cittadini stranieri residenti anno 2022	1.183
Indice di vecchiaia (rapporto tra ultra 65enni e n. giovani fino ai 14 anni)	250,40
Indice di dipendenza strutturale (rapporto tra popolazione non attiva (0-14 e over 65) su quella attiva (15-64 anni)	63,30
Indice di ricambio della popolazione attiva (rapporto tra popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni)	146,40
Età media ultimo quinquennio	2019 47,4 2020 47,8 2021 48,1 2022 48,4 2023 48,5

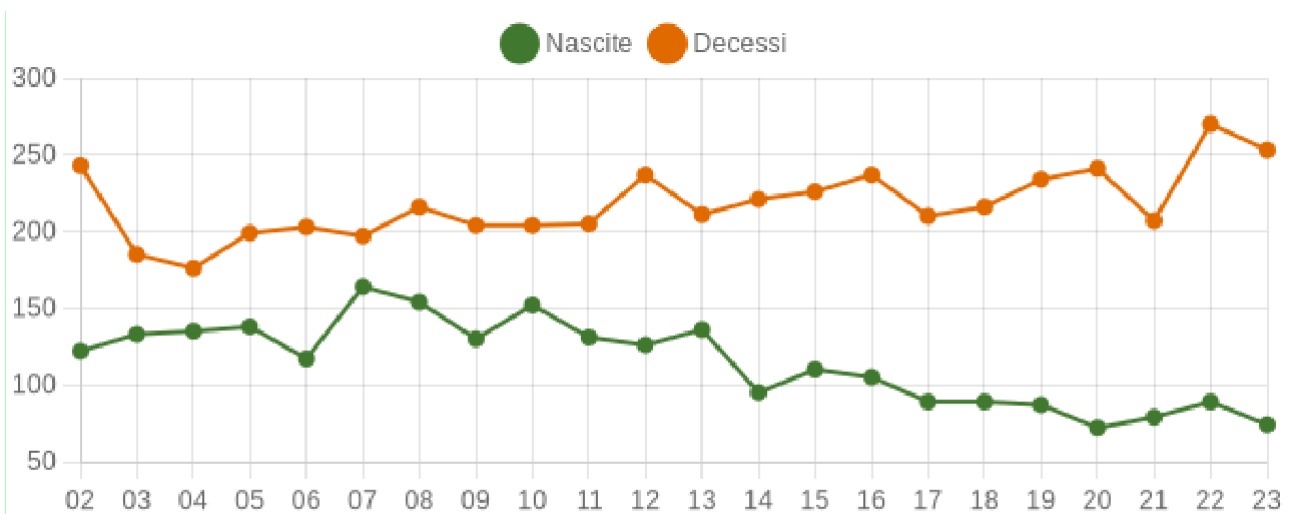
L'andamento storico della popolazione di Giaveno è rappresentato nel seguente grafico:



Andamento della popolazione residente

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

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

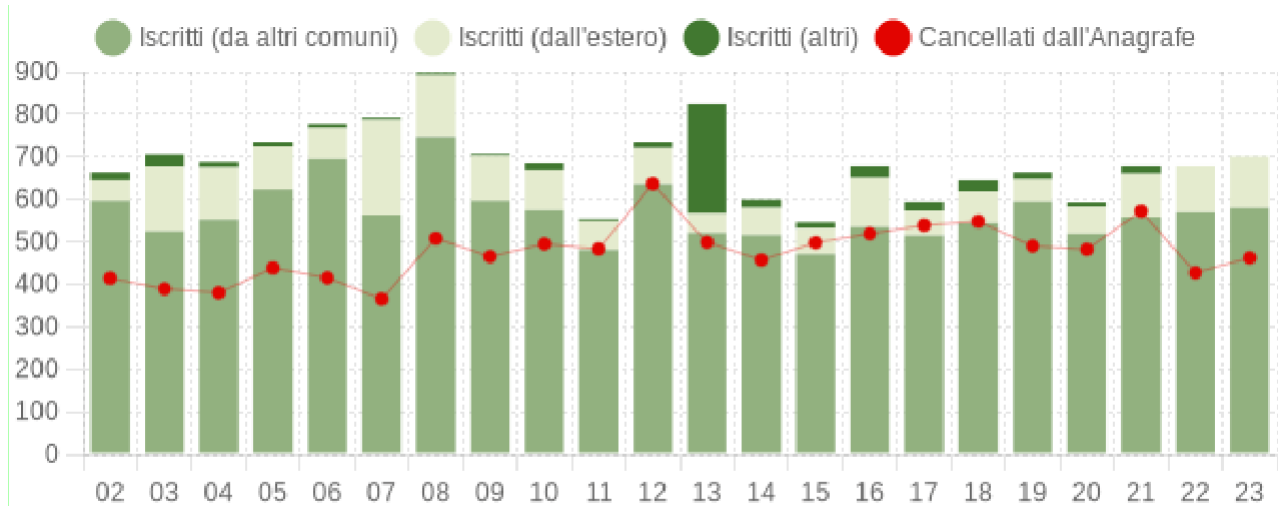


Movimento naturale della popolazione

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



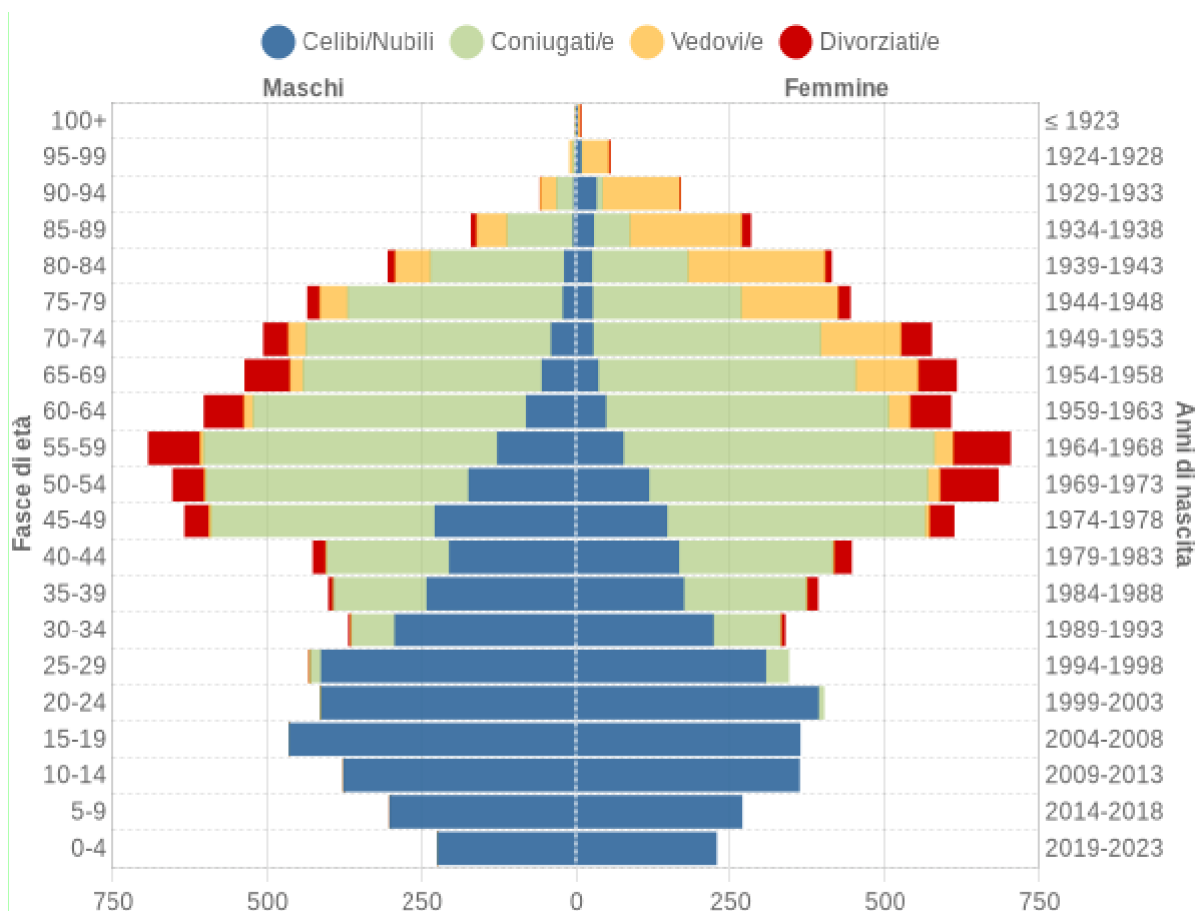
Di seguito si riporta l'andamento dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Giaveno negli ultimi anni:



Flusso migratorio della popolazione

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

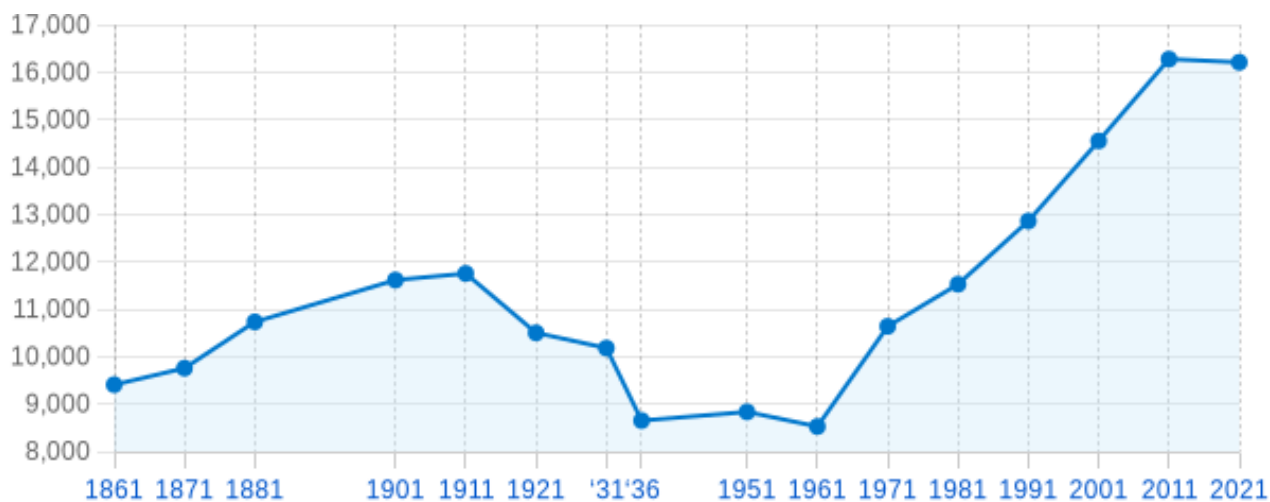
Di seguito si riporta la struttura della popolazione per fascia di età:



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI GIAVENO (TO) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il seguente grafico mostra l'andamento storico della popolazione dal 1861 al 2021:



Popolazione residente ai censimenti

COMUNE DI GIAVENO (TO) - Dati ISTAT - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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

Dati Territoriali	
Regione	Piemonte
Provincia	Torino
Zona	Italia Nord Occidentale
Indirizzo del Comune	Via Francesco Marchini 1
Altitudine	506 metri s.l.m.
Latitudine – Longitudine	45°2'31'' – 7°21'7''
Superficie	72 km²

Dati sulle reti comunali	
Lunghezza delle strade comunali	110 Km
Lunghezza delle strade provinciali	72 km
Lunghezza delle strade vicinali	130 km
Rete fognaria (km)	42
Acquedotto (km)	70
Punti luce illuminazione pubblica	2.735
Rete gas (km)	4
Aree verdi (Mq)	29.057

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

Dati sulla Raccolta rifiuti (Anno 2024)	
Produzione totale annua (in kg)	7.935.557
Di cui raccolta differenziata (in kg)	5.250.160
Di cui rifiuti urbani indifferenziati (in kg)	2.685.398
Percentuale raccolta differenziata	66,20%

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

1.2.1 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.



SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

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

2.1.1 LINEE STRATEGICHE

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

Tali priorità sono contenute ed esplicitate nelle Linee Programmatiche del mandato amministrativo 2024 – 2029, presentate dal Sindaco ed approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 41 del 12/09/2024.

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

Il programma di mandato comprende in primis le linee di indirizzo politico sulla base delle quali si garantirà efficacia ai processi partecipativi e di democrazia di base, avvalendosi anche di innovativi strumenti di ascolto e canali di partecipazione, per tradurre in azioni amministrative concrete le istanze dei cittadini.

Nel programma di mandato si individuano le seguenti 6 linee programmatiche:

1. Politiche del territorio;
2. Bilancio comunale;
3. Politiche sociali;
4. Scuola, Cultura e Sport;
5. Lavori pubblici;
6. Sicurezza e Protezione Civile.

A ciascuna linea programmatica corrispondono i seguenti obiettivi strategici:

1. Politiche del territorio:

- Commercio e Artigianato (Missione 14)

- Agricoltura (Missione 16)
- Territorio e Borgate (Missione 9)
- Turismo (Missione 7)
- Ambiente – Ecologia – Gestione Rifiuti (Missione 9)
- Urbanistica – Edilizia (Missione 8)
- Viabilità (Missione 10)

2. Bilancio comunale:

- Economia, Fiscalità e Trasparenza (Missione 1)

3. Politiche sociali:

- Sanità (Missione 13)
- Terza età e Pari Opportunità (Missione 12)
- Politiche Sociali – Associazioni (Missione 12)
- Lavoro (Missione 15)
- Tutela Animali (Missione 13)

4. Scuola, Cultura e Sport:

- Scuola, Educazione, Formazione (Missione 4)
- Cultura (Missione 5)
- Sport (Missione 6)
- Politiche Giovanili (Missione 6)

5. Lavori pubblici:

- Lavori pubblici (Missioni 8, 9, 10)
- Progetti in fase di esecuzione e progetti finanziati (Missioni 8, 9, 10)
- Nuove opere (Missione 10)

6. Sicurezza e Protezione Civile:

- Sicurezza (Missione 3)
- Protezione Civile (Missione 11)

2.1.2 OBIETTIVI

Dalle linee programmatiche, declinate in azioni ed ulteriormente articolate nell'ambito della programmazione triennale adottata dall'Ente, discendono coerentemente obiettivi generali e concreti.

Per il perseguimento degli obiettivi prefissati, l'Amministrazione definisce le opportune strategie utili per affrontare le problematiche del contesto di riferimento e coglierne le opportunità e indica le azioni politiche previste e finalizzate a tale scopo e le scelte gestionali che saranno messe in atto.

In questa sezione sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione adottati, ed in particolare con il DUP 2025-2027 – SeS che, redatto dalla Giunta Comunale ed adottato con Deliberazione G.C. n. 123 del 02.12.2025, per il triennio 2025 – 2027, è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 73 del 23.12.2024. Nell'ambito della Sezione Strategica del documento (di seguito SeS) si sviluppano e concretizzano le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e si individuano, in coerenza con il relativo quadro normativo, gli indirizzi strategici dell'Ente.

Il quadro strategico di riferimento è definito anche in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione europea. In particolare, la Sezione strategica individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica:

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

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

MISSIONE N. 1

1.1 ECONOMIA

- analisi delle singole voci di bilancio di spesa, al fine di individuare possibili risparmi e ridurre inefficienze;
- monitoraggio costante dell'andamento delle entrate e delle spese rispetto alle previsioni di stanziamenti formulate in sede di predisposizione del bilancio di previsione;
- mantenimento di ristretti tempi di pagamento dei debiti commerciali dell'Ente, così come richiesto dalla normativa vigente – e in particolare dall'art. 1 comma 859 e seguenti della legge 145/2018;
- analisi a consuntivo degli effettivi risultati realizzati, al fine di poter valutare misure correttive o migliorative rispetto ai risultati attesi.

1.2 FISCALITA'

- contenimento della pressione fiscale a carico dei contribuenti;

- introduzione anche negli atti dell'Ente della mediazione applicazione del contraddittorio preventivo introdotto dal d.lgs. n. 219/2023, con particolare riferimento a:
- principali elementi della riforma dello Statuto del contribuente;
- il contraddittorio preventivo e gli atti esclusi;
- la regolamentazione Comunale;
- la riorganizzazione del processo di accertamento tributario;
- le conseguenze della riorganizzazione sulle attività dell'ufficio tributi;
- il contenuto dell'invito al contraddittorio;
- il contenuto degli atti di accertamento susseguenti il contraddittorio

1.3 TRASPARENZA

- continuare l'aggiornamento costante dei profili social ufficiali della Città di Giaveno (Facebook e Instagram) e del canale Youtube su cui sono inserite le registrazioni dei consigli comunali allo scopo di aumentare i followers e l'engagement.
- rendere il sito internet istituzionale sempre più accessibile e aggiornato aumentandone le potenzialità sia come strumento di informazione, garantendo una piena descrizione dei servizi proposti e dei progetti avviati, sia quale strumento di erogazione dei servizi attraverso lo SPORTELLO DEL CITTADINO;
- Implementare l'utilizzo dello strumento di feedback sul livello di gradimento delle pagine web accessibili tramite il sito istituzionale;
- aumentare la partecipazione dei giavenesi promuovendo strumenti di coinvolgimento anche online ad esempio concorsi di idee o sondaggi;
- Garantire la tempestività di informazione dell'utenza tramite sito e social in raccordo con altri uffici (esempio per guasti, viabilità, emergenze, eccetera);
- Gestire i reclami dei cittadini, anche quelli che pervengono da canali differenti come i social, nei servizi messaggistica delle diverse piattaforme;
- Informare i cittadini di iniziative meritevoli o interessanti di altri Enti (esempio opportunità finanziamenti o lavorative o formative, informazioni di enti gestori di diversi servizi etc.)
- Garantire lo streaming e la consultazione online dei Consigli comunali.
- Attivazione ed implementazione dei servizi di comunicazione all'utenza e ai cittadini tramite AppIo, applicazione scaricabile su smartphone e accessibile tramite l'utilizzo di identità digitale quale SPID o CIE;
- Implementazione dei servizi di pagamento on line tramite il portale PagoPa e AppIo

1.4 DIGITALIZZAZIONE

- Aggiornamento e adeguamento del Piano Triennale dell'Informatica.
- Implementazione delle misure di cybersecurity

MISSIONE N. 3

3.1 SICUREZZA

- Potenziamento servizi di vigilanza della Polizia Locale sul territorio ed aumento del personale del Corpo;
- controllo e repressione violazioni ambientali;
- revisione e possibile implementazione della Polizia Rurale;
- incontri pubblici sulla sicurezza.
- potenziamento ed aumento dei controlli rivolti alla sicurezza stradale e sicurezza urbana.

MISSIONE N. 4

4.1 SCUOLA –EDUCAZIONE - FORMAZIONE

- promozione, in co-progettazione con le istituzioni scolastiche e sulla base delle necessità espresse dalle famiglie, la valorizzazione della rete scolastica cittadina secondo i più moderni standard di servizio in termini di accessibilità, opportunità e qualità dei;
- revisione e riqualificazione dei servizi scolastici, come il trasporto e la refezione, per garantire un corretto dimensionamento delle strutture e un utilizzo ottimale in base alle dinamiche demografiche, promuovendo il mantenimento dei punti di erogazione del servizio;
- attivazione di processi di co-programmazione e co-progettazione per servizi specifici, come il pre e dopo scuola, tramite avvisi pubblici rivolti al terzo settore o a gruppi informali di comunità;
- sviluppare, promuovere e implementare competenze sociali e civiche attraverso un'offerta formativa che valorizzi l'educazione alla convivenza civile e alla legalità, garantendo continuità con azioni nel campo delle politiche giovanili, come la prevenzione del bullismo e i percorsi di cittadinanza attiva;
- attivazione della Consulta Giovanile: reclutamento, formazione e avvio di una consulta di giovani;
- incentivazione collaborazioni e sinergie tra diversi soggetti, sia a livello locale che sovracomunale, per promuovere un'alleanza educativa, civile e sociale finalizzata a sostenere il benessere dei minori e delle famiglie;
- monitoraggio, sviluppo e implementazione dei servizi scolastici, come trasporto, refezione, pre e post scuola, e altre tipologie di sostegno per minori e famiglie, si baseranno sulle indicazioni ministeriali e locali, garantendo qualità e inclusione, con particolare attenzione all'accoglienza di minori con disabilità e Bisogni Educativi Speciali (BES)
- sostegno e promozione del Coordinamento Pedagogico Territoriale (CPT) nelle aree della Val Susa e Val Sangone, in qualità di capofila.

MISSIONE N. 5

5.1 CULTURA

- Consolidamento dell'offerta culturale con il coinvolgimento attivo di associazioni e scuole del territorio;
- promozione di eventi e rassegne (letterarie, teatrali, musicali, cinematografiche...);
- valorizzazione della Chiesa dei Batù (patrimonio acquisito dal Comune) attraverso l'organizzazione di eventi culturali a tema nel rispetto della destinazione d'uso originaria
- valorizzazione degli artisti, autori, gruppi locali culturali e musicali emergenti;
- promozione delle attività culturali per il recupero delle tradizioni locali, vecchi mestieri e peculiarità del territorio;
- utilizzo di moderne tecnologie per lo sviluppo e l'ampliamento dei progetti culturali già avviati (QRcode etc.);
- incentivazione e potenziamento iniziative attraverso la Rete territoriale "Patto Locale per La Lettura" e conferma iscrizione a "Città che Legge";
- riqualificazione del Museo del Fungo;
- sviluppo culturale e turistico del Museo Comunale Alessandri;
- realizzazione del progetto di cooperazione transfrontaliera europea per il territorio alpino tra la Francia e l'Italia in partenariato con la città gemellata di Saint – Jean – de- Maurienne;
- Sviluppo e promozione del progetto artistico "Omaggio a Gonin".

MISSIONE N. 6

6.1 SPORT

- Manutenzione e riqualificazione degli impianti sportivi, anche attraverso la partecipazione a bandi regionali e nazionali, migliorandone la struttura, i servizi, l'efficienza energetica, la gestione e la fruizione in accordo con le Associazioni, le Scuole, e stipulando apposite convenzioni per l'utilizzo ottimale ed efficiente del patrimonio;
- incentivazione all'utilizzo libero delle strutture sportive comunali sia all'aperto che al chiuso per promuovere e garantire lo sport per tutta la cittadinanza anche attraverso le convenzioni con le associazioni sportive;
- utilizzo sostenibile del Palazzetto dello Sport, e messa a disposizione della struttura per utilizzi straordinari di natura sociale o iniziative extra sportive di particolare valenza per la comunità;
- promozione attiva dello sport all'aria aperta mediante individuazione e segnalazione di percorsi quali i Sentieri delle Vite, il Sentiero Selvaggio, le camminate a tema fungo, che permettano di conoscere meglio le aree collinari e montane e creazione di aree attrezzate nei parchi per lo sport a livello individuale fruibili anche da disabili o persone con limitate abilità;
- creazioni di nuovi spazi all'aperto dedicati all'attività sportiva: area beachvolley, area per sport inerenti all'utilizzo della Mountainbike sia per bambini che adulti, area ping pong, campo basket all'aperto;

- avviamento iter per la costruzione di una nuova palestra adiacente al Palazzo dello Sport per il Basket e la Pallavolo;
- promozione dell'organizzazione delle Giocolimpiadi per le scuole primarie - organizzazione Festa dello sport per far conoscere le realtà del territorio e premiare gli atleti meritevoli
- gestione del calendario di utilizzo delle palestre e assegnazione delle strutture comunali, in accordo con le scuole, la Città metropolitana e le associazioni che ne fruiscono per garantire a tutti la possibilità di utilizzo (e quindi di promozione dello sport);
- gestione dell'utilizzo da parte di sportivi richiedenti la pista di atletica dello stadio Torta.

MISSIONE N. 7

7.1 TURISMO

- Potenziamento dei fattori attrattivi verso il territorio e le sue risorse ambientali, paesaggistiche, culturali, etc. valorizzando meglio il programma estivo di manifestazioni e potenziando l'offerta negli altri periodi dell'anno (natale, carnevale, primavera e autunno) per una frequentazione e un turismo nazionale ed estero;
- Collaborazione con Turismo Torino e Provincia, le Unioni Montane, Città Metropolitana e Regione per il turismo outdoor con percorsi escursionistici, ciclo escursionistici, a cavallo in collaborazione con il CAI, Associazioni, guide. Realizzazione di materiali promozionali e inserimento proposte sul portale Piemonte Outdoor;
- sostegno ed incentivazione della programmazione e realizzazione di iniziative nel capoluogo e nelle borgate, con passeggiate a tema, appuntamenti enogastronomici, attività esperienziali;
- valorizzazione del patrimonio di ospitalità disponibile e incentivazione ad ampliare l'offerta di posti letto con la promozione delle opportunità date dal G.A.L Escartons e Valli Valdesi, riapertura dell'Albergo Rifugio La Madlena, promozione di altre forme di ospitalità in collaborazione con l'Ufficio Turistico e altri enti;
- creazione circuiti turistici/enogastronomici guidati attraverso la valorizzazione del patrimonio ambientale, artistico, culturale, religioso e artigianale del territorio tra le cascate, le borgate e i monumenti con valorizzazione e degustazione dei prodotti locali;
- realizzazione nuova area camper;
- partecipazione attiva al bando Smart Villages del GAL Escartons Valli Valdesi con l'adesione al progetto dell'Associazione 100% Val Sangone che prevede la creazione di un marchio di valle e di una promozione turistica integrata di valle.

MISSIONE N. 8

8.1 URBANISTICA - EDILIZIA

- Prosecuzione nell'anno 2025 dei lavori di sistemazione e manutenzione straordinaria del centro storico, compreso la sostituzione di pavimentazione lapidea;
- recupero del patrimonio esistente con riguardo ai piccoli interventi ricondotti per accorpamento di servizi – miglioramento condizioni di lavoro su indicazione dell'RSPP;

MISSIONE N. 9

9.1 TERRITORIO E BORGATE

- Implementazione dei servizi di pulizia strade e parchi cittadini anche mediante il proseguo dei cantieri lavoro co-finanziati con altri enti. In particolare continua l'azione di cooperazione con la direzione carceraria per l'utilizzo di personale soggetto a pene detentive, dedicato all'ambiente e territorio;
- mantenimento del verde pubblico ai fini di garantire la perfetta fruibilità ai cittadini;
- aumento dei lotti di decespugliamento, integrabili con il concorso dei contributi fondi ATO volti alla manutenzione del territorio e prevenzione dell'assetto idrogeologico;
- monitoraggio dei luoghi vulnerabili e a rischio dissesto idrogeologico e geologico;
- posizionamento nel territorio comunale di colonnine per carica auto/bici/carrozze elettriche;
- sostituzione ed implementazione giochi e arredi con nuovi allestimenti (Area giochi di via Beale);
- mantenimento in efficienza delle fontane in amministrazione diretta da parte delle maestranze comunali su coordinamento dell'Area Tecnica;

9.2 AMBIENTE, ECOLOGIA E GESTIONE DEI RIFIUTI

- Progetto di educazione ambientale e alla sostenibilità sia nelle scuole primarie e secondarie di 1° e 2° grado, sia per la cittadinanza;
- attuazione di un progetto formativo legato alla gestione dei rifiuti a tutela delle risorse naturali;
- progettazione e realizzazione Isole Ecologiche interrante e seminterrate nelle aree urbane, favorendo la raccolta differenziata;
- progettazione isole seminterrate e di superficie nelle borgate rendendo meno impattante l'area di raccolta dei rifiuti;
- Ottimizzazione orari ecocentro e modalità di conferimento;
- estensione periodo di raccolta degli ingombranti nelle borgate;
- integrazione cassonetti nelle borgate durante il periodo estivo;
- pulizia annuale cassonetti nelle borgate;
- progettazione "punto raccolta sfalci";
- rinnovo adesione al documento Patto dei Sindaci, passaggio preliminare per la redazione del PAESC. Installazione colonnina di erogazione acqua da effettuare da parte di SMAT.

9.3 PNRR: RIQUALIFICAZIONE PERCORSO ADIACENTE RIO TORTORELLO

- prosecuzione del programma lavori per la riqualificazione del percorso pedonale adiacente il Rio Tortorello.

MISSIONE N. 10

10.1 VIABILITA'

- garantire strade più sicure e maggior percorribilità del territorio con particolare attenzione all'esecuzione di percorsi preferenziali per alcune tipologie di utenti, interventi orientati a limitare la velocità a minor rischio di incidenti, miglioramento della viabilità del centro storico e relativo monitoraggio dei flussi veicolari;
- a seguito di assegnazione del contributo regionale, si prevede la realizzazione del secondo tratto per la messa in sicurezza viabilità borgata Tetti Via – via Monterossino;
- attuazione di interventi diffusi per il miglioramento dell'accessibilità pedonale e di sicurezza veicolare (progetto pedonalità Z30 e sicurezza banchine);
- completamento delle urbanizzazioni di b.ta Paradiso rimaste incomplete;
- attuazione dei lavori di completamento dei marciapiedi tratta Villanova Selvaggio;
- realizzazione dei marciapiedi in via Colpastore-tratta Parcheggio Operatori di Pace-Palazzetto dello Sport;
- realizzazione delle piste ciclopedonali- tratta Rotatoria via Caduti sul lavoro/Bta Tonni;
- implementazione servizio di rimozione neve dall'abitato con l'integrazione di nuovo servizio externalizzato per lo spargimento sale del territorio;
- attuazione del servizio di segnaletica orizzontale e verticale e in particolare le previsioni del PUT per quanto riguarda l'istituzione dei sensi unici.

MISSIONE N. 11

11.1 PROTEZIONE CIVILE

- Progetto “defibrillatori” sui veicoli di Polizia Locale;
- esercitazione Protezione Civile;
- giornata della Protezione Civile;
- acquisire strumentazioni tecnologiche che possano aiutare nel monitoraggio del territorio, utili a contrastare eventuali fenomeni critici quali le emergenze idrogeologiche;
- organizzazione dei campi scuola estivi incentrati sulla Protezione Civile e sulle buone pratiche di sicurezza;
- effettuare uno studio di fattibilità, anche valutate le disposizioni, della Regione Piemonte in merito all'istituzione del gruppo comunale di Protezione Civile.

MISSIONE N. 12

12.1 MINORI

- Mantenimento degli standard qualitativi dei servizi rivolti ai minori attraverso il consolidamento e la riprogrammazione degli interventi già posti in essere rivolti ai minori in collaborazione con gli enti titolari delle funzioni socio assistenziali (CONISA);

12.1 NIDO

- garantire il buono standard quali-quantitativo del nido comunale, e, in particolare, promuovere azioni innovative relativamente alla cura, all'accudimento dei bambini ed al rinforzo delle competenze genitoriali;

- promozione dell'attività sportiva nella scuola della prima infanzia (sci, nuoto, judo, equitazione) per dare continuità alle iniziative già intraprese.

- promuovere, nell'ottica del principio dell'alleanza scuola-famiglia, incontri formativi e di confronto tra i familiari dei bimbi afferenti al servizio e gli educatori delle sezioni, condotti da professionisti del settore, su diverse tematiche relative allo sviluppo psicofisico dei bambini tra gli 0 e i 3 anni. - - -

promuovere e progettare, nelle occasioni festive, piccoli eventi di natura intergenerazionale tra bimbi del nido e anziani della Residenza Ramello.

12.2 TERZA ETA' E PARI OPPORTUNITA'

- Rafforzare la collaborazione con il Consorzio Intercomunale Servizi Sociali (Conisa) per sviluppare progetti congiunti mirati alle specifiche necessità del territorio;

- consolidare le azioni del tavolo di coordinamento sociale promosso dalle associazioni della Val Sangone, con l'obiettivo di creare una rete strutturata che risponda alle necessità sociali attraverso un processo collaborativo e sinergico;

- rafforzare il ruolo del volontariato e promuovere una rete sociale solidale e inclusiva, in grado di rispondere prontamente alle esigenze della comunità;

- revisionare le modalità collaborative e di confronto con l'associazionismo locale anche in relazione al nuovo codice del terzo settore;

- promuovere una costante collaborazione attiva con le associazioni del territorio, promuovendo e riconoscendo il loro ruolo sociale e comunitario;

- sostenere le associazioni che contribuiscono in maniera significativa al benessere collettivo, sia attraverso la fornitura di servizi diretti alla comunità, sia nel mantenimento di scopi e attività di pubblico interesse, sia nel supporto economico o pratico a soggetti in difficoltà;

- consolidare gli interventi già posti in essere finalizzati all'intervento per le persone in difficoltà: le famiglie, le persone con diversa abilità, i minori e gli anziani, in un'ottica di rete che valorizzi e stimoli gli enti titolari delle funzioni (CONISA) alla promozione del benessere generale del cittadino in un'ottica di prevenzione;

- implementazione di progettazioni coordinate con le realtà territoriali ed il gestore delle funzioni socio assistenziali finalizzate al sostegno al reddito e ai bisogni primari dei nuclei familiari;
- Famiglie;
- Diritto alla casa;
- Anziani;
- Centro di Pronta Accoglienza;
- Diverse abilità.

MISSIONE N. 13

13.1 SALUTE

- Avvio del percorso per l'organizzazione, costituzione e svolgimento di Gruppi di Auto – Mutuo – Aiuto sul territorio di Giaveno con la collaborazione dell'A.S.L. TO3, CONISA, di A.M.A. Pinerolo e altre esperienze sul campo di altri territori;
- Attivazione e coinvolgimento della comunità, collaborazione alla formazione e alle attività dei facilitatori, primo avvio di Gruppi A.M.A. a supporto dei nei genitori, ai care giver di utenti con demenze, persone con malattie oncologiche;
- Costruzione di una rete di soggetti per la realizzazione di iniziative e attività informative;
- prosecuzione delle azioni di promozione della salute;
- continuità e rafforzamento delle iniziative e attività di sensibilizzazione e diffusione per la prevenzione della violenza domestica

MISSIONE N. 14

14.1 IL COMMERCIO

- Revisione ed aggiornamento della localizzazione delle fiere;
- promozione ed organizzazione di incontri tematici;
- Avvio di progettazione di eventi/iniziativa di promozione dei prodotti tipici locali di eccellenza con il supporto dell'Ufficio Turistico.

MISSIONE N. 15

15.1 LAVORO

- rafforzare il collegamento tra domanda e offerta di lavoro
- giornate di orientamento
- fiera del Lavoro

- incontri aperti alla cittadinanza
- creazione di una rete tra scuole, enti e associazioni di categoria
- iniziative per l'inserimento lavorativo di soggetti disoccupati o in difficoltà

MISSIONE N. 16

16.1 AGRICOLTURA

- Sostegno attivo allo sviluppo dell'agricoltura
- Promozione, conoscenza e sviluppo di azioni connesse al Distretto del Cibo;
- Creazione di una rete di sapori
- Promozione dei prodotti e delle produzioni locali

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

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

2.1.2.1 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – PNRR

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU), un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. Per l'Italia il Next Generation EU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia deve, infatti, modernizzare la sua pubblica amministrazione, rafforzare il suo sistema produttivo e intensificare gli sforzi nel contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze. Il Next Generation EU può essere l'occasione per riprendere un percorso di crescita economica sostenibile e duraturo rimuovendo gli ostacoli che hanno bloccato la crescita italiana negli ultimi decenni. L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del Next Generation EU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel

periodo 2021-2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'Italia, a conferma dell'impegno concreto per la ripartenza, integra l'importo con 30,6 mld di euro attraverso il Piano Complementare, finanziato direttamente dallo Stato, per un totale di 222,1 mld.

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

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

Il PNRR italiano si articola in sei missioni di intervento:

MISSIONE 1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.

MISSIONE 2. Rivoluzione verde e transizione ecologica.

MISSIONE 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile.

MISSIONE 4. Istruzione e ricerca.

MISSIONE 5. Coesione e inclusione

MISSIONE 6. Salute.

Gli enti locali rivestono un ruolo fondamentale per assicurare la realizzazione degli investimenti del PNRR, quale livello di governo più vicino al cittadino e alle necessità dei territori. Per cogliere le opportunità offerte dal PNRR l'Amministrazione comunale ha avviato da mesi un importante lavoro, che ha definito una strategia complessiva di intervento partendo da una visione d'insieme degli obiettivi da raggiungere nei vari settori, monitorando al contempo i bandi in pubblicazione e le scadenze. Un lavoro che ha consentito all'Amministrazione di aggiudicarsi risorse importanti, che daranno gambe a interventi strategici per lo sviluppo della città e potranno garantire in futuro una migliore qualità urbana, maggiori servizi, oltre a rappresentare una leva di ripresa e di sviluppo essenziale per la nostra città, per la ripartenza del nostro tessuto economico e sociale.

Per l'elenco dei progetti PNRR relativi al Comune di Giaveno si rimanda alla specifica sezione della Nota di Aggiornamento al DUP 2025-2027, approvato con Delibera C.C. nr. 73 del 23.12.2024.

2.1.2.2 VALORE PUBBLICO ATTESO: MISSIONI DEL PNRR

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

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

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

- 1) in materia di trasparenza amministrativa, comunicazione e informazione previsti dal Regolamento UE 2021/241;
- 2) di parità di genere, valorizzazione dei giovani e superamento dei divari territoriali;
- 3) in materia contabile (sana gestione finanziaria, in particolare in materia di prevenzione di conflitto di interesse, frodi, corruzione, recupero fondi indebitamente assegnati) attraverso un sistema di codificazione contabile e informatizzato per tutte le transazioni relative al progetto PNRR;
- 4) in materia di raggiungimento dei traguardi e monitoraggio procedure;

- 5) del DNSH (Do No Significant Harm) per il quale gli interventi previsti dai PNRR nazionali non devono arrecare alcun danno significativo all'ambiente;
- 6) in materia di rilevazione e imputazione nel sistema informativo dei dati di monitoraggio, avanzamento procedurale, fisico e finanziario del progetto.

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

Pertanto si prevede la costituzione dei seguenti organismi:

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

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

- indicazione del CUP quale elemento cardine anche per il funzionamento del sistema di monitoraggio ReGiS e PA digitale 2026 o altre piattaforme dedicate. Il CUP deve essere riportato, per garantire il collegamento a uno specifico progetto di investimento, in tutti i documenti amministrativi e contabili, cartacei e informatici, nel contratto e negli ordini di pagamento;
- adozione di un atto formale (determinazione) di accertamento in entrata, con il quale prende atto che il progetto sarà trattato come PNRR (con indicazione precisa e puntuale della Missione - Componente - Misura) e si assume tutti gli obblighi previsti dalla normativa PNRR per gli enti attuatori;
- previsione di appositi capitoli all'interno del piano esecutivo di gestione o del bilancio finanziario gestionale al fine di garantire l'individuazione delle entrate e delle uscite relative al finanziamento specifico PNRR nonché la descrizione dei capitoli con l'indicazione della missione, componente, investimento e CUP;
- previsione di una corretta redazione e archiviazione di tutti gli atti e i documenti direttamente o indirettamente collegati all'attuazione dell'intervento nonché rispetto dell'obbligo di pubblicità, assenza conflitto di interessi, informazione comunicazione, aggiornamento dati sul sistema ReGiS e PA digitale 2026 o altre piattaforme dedicate;

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

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

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

- la regolarità amministrativo-contabile delle procedure (rispetto TUEL e principi contabili, etc.);
- il rispetto del divieto di doppio finanziamento;
- l’effettuazione dei movimenti finanziari relativi alle commesse pubbliche esclusivamente mediante lo strumento del bonifico bancario o postale con utilizzo di conti correnti bancari o postali dedicati ovvero attraverso altri strumenti di pagamento idonei a consentire la piena operazioni;
- l’indicazione di CIG, CUP, missione, componente, investimento su tutta la documentazione amministrativo-contabile;
- la regolarità del DURC;

- l'avvenuta verifica dell'eventuale inadempienza ex art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973 per i pagamenti superiori ai 5 mila euro;
- il rispetto dei tempi di pagamento;
- la verifica dell'assenza di conflitto di interesse dei soggetti a vario titolo coinvolti nelle fasi di attuazione del PNRR, sia con riferimento alla stazione appaltante che all'appaltatore o sub-appaltatore e figure interessate, con la presenza, in allegato agli atti amministrativi, delle relative dichiarazioni rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti o dalla dichiarazione di astensione in caso di sussistenza del conflitto e aggiornamento;
- la tipologia di procedura di affidamento della spesa;
- gli obblighi di trasparenza e rendicontazione;
- la compatibilità del programma dei pagamenti del PNRR con i relativi stanziamenti di cassa del bilancio e con l'obbligo di garantire un fondo di cassa non negativo al 31 dicembre di ogni esercizio;
- gli obblighi di conservazione e tenuta documentale di tutti gli atti;
- il rispetto dei tempi assegnati di raggiungimento dei target e degli obiettivi e la coerenza con i cronogrammi di spesa e con il bilancio dell'ente.

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

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

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

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

Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 25 del 17/02/2025 e n. 33 del 07/03/2025, l'Ente ha provveduto ad integrare ed aggiornare i progetti a valere sulle risorse del PNRR PA Digitale e ad aggiornare i gruppi di lavoro intersettoriali costituiti con la precedente D.G.C. n. 15/2023.

2.2 PERFORMANCE

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

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

Allegata al presente Documento, si riportano gli obiettivi di performance 2025, validati dal Nucleo di Valutazione, composti da 10 schede (9 titolari di E.Q./Segretario Generale) e 1 scheda contenente due obiettivi di performance organizzativa).

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

Per l'individuazione dei soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni si rimanda al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, anch'esso allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (Descrizione: "Allegato a Punto 2.4 PIAO 2025-2027").

Si precisa che il Sindaco ha individuato, previo avviso pubblico, il Segretario Generale titolare della Sede di Segreteria di Giaveno, con decreto sindacale n. 28 del 20/09/2024 di nomina della Dott.ssa Daniela Sacco. Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, come modificato dal d.lgs. 97/2016, si è provveduto alla nomina del RPCT, con decreto sindacale n. 30 del 09/10/2024 ad oggetto "*Esercizio delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - Individuazione e nomina del responsabile nella persona del Segretario Generale Dott.ssa Daniela Sacco*".

2.3.2 SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine

di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Giaveno, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la valutazione del rischio, in base alle indicazioni contenute nel PNA 2022.

In data 31 gennaio 2025, con propria deliberazione n. 31, l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024 con cui l'Autorità intende fornire indicazioni operative ai Comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, per la redazione della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, al fine di essere una "guida" per i comuni di minori dimensioni.

Per il Comune di Giaveno, la metodologia individuata passa attraverso le seguenti fasi:

- **IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO:** con l'obiettivo di individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si può concretizzare il fenomeno corruttivo. Tale fase deve necessariamente vedere il coinvolgimento della struttura organizzativa
- **ANALISI DEL RISCHIO:** con l'individuazione del rischio si apre la successiva fase di analisi, il cui livello minimo deve essere rappresentato almeno dal "processo". Tale metodologia è efficace anche per quei processi nei quali il rischio corruttivo sia stato ritenuto basso, mentre per quelli a più alto rischio occorrerà un'indagine di maggior dettaglio. L'analisi consente di comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione, fattori che agevolano cioè il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e che sono analiticamente esaminati nel PTPCT 2024 a cui si fa espresso rinvio; di stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività, cioè misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT. Tale operazione va svolta con criterio di prudenza, come segnalato da ANAC. Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure in forma mista.

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

- **VALUTAZIONE del RISCHIO:** per tale fase, vengono individuati i seguenti indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione:
- livello di interesse "esterno"

- grado di discrezionalità del decisore interno
- manifestazione di eventi corruttivi in passato
- trasparenza/opacità del processo decisionale
- livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano
- grado di attuazione delle misure di trattamento

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

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

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

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

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

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

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

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

Si rimanda altresì al sopradescritto Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo (Descrizione: “Allegato a Punto 2.4 PIAO 2025-2027”).

2.3.3 GLI OBIETTIVI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA

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

Si riportano le principali, come da PTPCT 2025/2027, come di seguito riportate:

Sui Controlli Interni:

anche in ragione della attuale significativa partecipazione del Comune ai bandi finanziati nell'ambito del PNRR, il sistema dei controlli sarà integrato, nel corso del periodo di vigenza del Piano, con riferimento agli atti e alle procedure riguardanti gli interventi del PNRR-PNC, anche con riguardo alla eventuale quota di cofinanziamento, relativamente ai seguenti aspetti:

- amministrativo-contabili, con particolare riguardo alla tracciabilità dei flussi finanziari e ai controlli anti frode con particolare riguardo ai controlli antimafia, in relazione al “titolare effettivo” dell'appaltatore (anche in forma di Raggruppamento Temporaneo di Imprese – RTI) e dell'eventuale subappaltatore;
- al rispetto del divieto di doppio finanziamento;
- alla verifica dell'assenza di conflitto di interesse dei soggetti a vario titolo coinvolti nelle fasi di attuazione del PNRR- PNC sia con riferimento alla stazione appaltante che alle altre figure;
- agli obblighi di trasparenza e rendicontazione;
- alla compatibilità del programma dei pagamenti del PNRR-PNC con i relativi stanziamenti di cassa del bilancio e con l'obbligo di garantire un fondo di cassa non negativo al 31 dicembre di ogni esercizio;
- agli obblighi di conservazione e tenuta documentale di tutti gli atti;
- alla tipologia di procedura di affidamento della spesa;
- al rispetto dei tempi assegnati di raggiungimento dei target e la coerenza con i cronoprogrammi di spesa e con il bilancio dell'ente.

Inoltre, nell'ambito dei controlli, si reputa opportuno potenziare le misure antiriciclaggio, sia implementando la formazione specifica sia ampliando gli ambiti di rischio già individuati (lavori pubblici, gare e appalti, settore immobiliare e commercio) introducendovi la materia tributaria e i finanziamenti pubblici. Viene confermato, altresì, il ruolo del Segretario Comunale per il coordinamento della trasmissione delle segnalazioni sospette, secondo i tempi e i modi previsti dalla legge.

Affinché l'attuazione della normativa antiriciclaggio sia effettiva, inoltre, si evidenzia:

- I Responsabili sono tenuti a informare il Segretario Generale RPCT delle operazioni sospette di riciclaggio (anche se solo sospettate o tentate), al verificarsi di uno degli “indicatori di anomalia” elencati nell'allegato al DM 25.09.2015, che dovranno essere tenute in considerazione, o di ulteriori comportamenti o caratteristiche delle operazioni, che, sebbene non descritti negli indicatori, siano ugualmente sintomatici di profili di sospetto, a prescindere dal relativo importo;
- Il Responsabile della Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza, valutato quanto comunicato dai Responsabili, procederà alla trasmissione delle segnalazioni alle competenti Autorità
- Nel trattamento delle informazioni e nell'effettuazione delle segnalazioni, ci si atterrà alle norme in

materia di protezione dei dati personali, inoltrando comunque ogni comunicazione con modalità riservate di protocollazione.

All'interno del complesso impianto normativo in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e con riferimento agli obblighi a cui il Dipendente pubblico è tenuto, una particolare attenzione è dedicata alle tematiche relative alla gestione del personale e agli obblighi di servizio.

Il PNA, infatti, ha da sempre posto l'accento sulla materia, da un lato prescrivendo l'adozione di misure obbligatorie per alcuni temi (aree di rischio) e, dall'altro, invitando le Amministrazioni a dare spazio all'analisi del contesto interno nello svolgimento della valutazione dei rischi finalizzata all'individuazione di misure specifiche da costruire su misura per ciascun Ente.

Tali aspetti sono rilevanti al fine di perseguire il benessere organizzativo e il rispetto delle comuni regole organizzative. Il concetto di corruzione deve essere infatti inteso in senso lato, comprensivo delle situazioni in cui venga in evidenza un cattivo funzionamento o malfunzionamento dell'amministrazione.

A tal riguardo si ritiene di porre l'attenzione sull'adempimento degli obblighi di servizio, categoria ampia che ricomprende anche gli obblighi relativi alle modalità di gestione delle attestazioni di presenze e assenze. La tematica in questione riveste una particolare importanza perché costituisce un tassello essenziale per la corretta e funzionale organizzazione degli uffici nell'ottica del buon andamento complessivo dell'Amministrazione.

L'assolvimento degli obblighi che la legge pone in capo ai singoli dipendenti pubblici assume, inoltre, una dimensione etica che si riverbera sulla credibilità che l'Ente ha agli occhi dei cittadini nell'adempimento dei propri compiti istituzionali.

Sul monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i Soggetti Contraenti o Interessati:

Come già rilevato al precedente capitolo riguardante i controlli, un altro momento significativo, con riferimento alla tematica dei contratti pubblici, fatto oggetto di particolare attenzione secondo la deliberazione ANAC n. 605/2023, è rappresentato dalla fase esecutiva.

A conclusione della procedura ad evidenza pubblica, che si conclude con l'aggiudicazione, termina la fase pubblicistica della gara. Da questo momento ha inizio la fase, tipicamente privatistica, che dalla stipulazione del contratto prosegue con l'esecuzione del rapporto contrattuale tra stazione appaltante e aggiudicatario. Questa fase risulta essere quella più critica, poiché meno soggetta ai controlli anche rispetto alla sua trasparenza e, perciò, estremamente vulnerabile a influenze esterne di matrice corruttiva. Elementi critici di questa fase possono individuarsi:

- nelle proroghe;
- nei rinnovi;
- nell'utilizzo incontrollato dei subcontratti;
- nella rinegoziazione di contratti aggiudicati;
- nelle varianti in corso d'opera, che possono modificare, anche in maniera sostanziale, il contenuto del

contratto.

Queste ipotesi rappresentano momenti di alto rischio, in quanto potrebbe risultare vanificata di fatto l'intera fase ad evidenza pubblica.

Ecco perché all'interno dell'iter realizzativa dell'appalto, assume un ruolo fondamentale il RUP, incaricato di fornire impulso al processo di affidamento (prima) e di esecuzione (dopo) della commessa pubblica, il cui intervento non sarà solamente tecnico ma propositivo ed organizzativo, per garantire che l'intero ciclo dell'appalto sia condotto in modo unitario, nel rispetto dei costi e dei tempi preventivati, garantendo la qualità della prestazione ed il controllo dei rischi.

A lui spetta il compito fondamentale di analizzare e individuare le ragioni e le motivazioni vere che, ad esempio, stanno alla base delle proroghe dell'esecuzione, cioè comprendere se siano necessitate perché conseguenti a carenze originarie del bando o a contingenze sopraggiunta ed imprevedibili, in conseguenza delle quali la rinegoziazione delle condizioni inizialmente pattuite diventa indispensabile per ridare equilibrio al rapporto contrattuale.

Con l'aggiornamento 2025/2027, tale tematica, già inserito fra le materie ad alto rischio nelle precedenti versioni del PTPCT, viene approfondita, anche alla luce dell'entrata in vigore del D.lgs. 36 del 31.03.2023 recante il vigente codice dei contratti pubblici, come integrato e modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 (c.d. correttivo codice appalti).

La nuova disciplina rileva un assetto di regole che pongono a regime le deroghe sperimentate negli ultimi anni con il PNRR, apportando delle modifiche correttive in materia di equo compenso, tutela del lavoro, revisione prezzi, tutela delle Piccole e medie imprese, rafforzamento della fase di esecuzione contratti, qualificazione delle stazioni appaltanti.

La normativa racchiude, difatti, rilevanti principi che devono guidare l'attività contrattuale della Pubblica Amministrazione, quali ad esempio i principi di risultato, fiducia, accesso al mercato, buona fede e tutela dell'affidamento, conservazione dell'equilibrio contrattuale, applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore.

Si rimanda al PNA e al PTPCT 2025-2027 per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata (Descrizione: "Allegato a Punto 2.4 PIAO 2025-2027").

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

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

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

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

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro la scadenza stabilita dall'ANAC (Descrizione: "Allegato a Punto 2.4 PIAO 2025-2027").

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.

Per quanto riguarda lo specifico tema di trasparenza, la delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 approva tre nuovi schemi ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 33/2013, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis, 13 e 31. L'Autorità concede agli enti un periodo transitorio di 12 mesi, per procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente rispetto ai succitati schemi relativi agli articoli 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione). Il Comune di Giaveno prevede di attuare e concludere entro il mese di settembre del 2025 tale aggiornamento.

Le amministrazioni che sono tenute ad adottare il PIAO osservano gli obblighi di pubblicazione disciplinati dal d.lgs. n. 33/2013 e dalla normativa vigente, da attuare secondo le modalità indicate dall'Autorità nella delibera n. 1310/2016 e nell'Allegato 1) alla stessa. Tuttavia la Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025 ha approvato un apposito file excel per supportare l'elaborazione di questa sottosezione da parte dei comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti, sostitutivo per tali enti dell'Allegato 1) della delibera ANAC n. 1310/2016.

Il legislatore ha previsto che nei PTPCT sia predisposta una specifica programmazione, da aggiornare annualmente, in cui definire i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Misure di semplificazione per gli affidamenti dei contratti pubblici:

In osservanza delle raccomandazioni contenute nel PNA 2022, di seguito sono riassunte le misure preventive da adottare nel caso di affidamenti derivanti da interventi finanziati con fondi PNRR e altri finanziamenti speciali:

- conferma di tutte le misure già previste nel Registro rischi aggiornato al 2022;
- doppio controllo congiunto di RUP, responsabile di servizio, CUC ove coinvolta e Responsabile dell'attuazione, riguardo le modalità di calcolo del valore contrattuale ai fini della individuazione della soglia alla quale commisurare la disciplina dell'affidamento;
- rispetto delle disposizioni dettate dalla circolare n. 1 del 15 giugno 2022 – unità di Missione PNRR - del Dipartimento per la trasformazione digitale, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, relativa alla politica per il contrasto alle frodi e alla corruzione e per prevenire i conflitti di interesse e doppio finanziamento, recepite con atto organizzativo interno prot. n. 16939/22 a firma del Vice Segretario.

Ogni Responsabile è responsabile dell'osservanza di questa misura.

Il RPCT verifica con cadenza semestrale se la misura è stata adottata, previa indagine su un campione di provvedimenti non inferiore al 5%.

Con riferimento alla misura relativa all' "Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dal Comune di GIAVENO", avvalendosi della documentazione prodotta dalle società partecipate e controllate o individuabile sui Siti, l'Ente monitorerà il rispetto degli adempimenti previsti in materia di prevenzione della corruzione ai sensi delle specifiche norme del D.Lgs n. 231 del 2001. Sarà inoltre verificato il rispetto delle previsioni normative in materia di anticorruzione, con riferimento alla nomina dei singoli Responsabili della Prevenzione della Corruzione (RPC) ed all'aggiornamento dei rispettivi piani triennali anticorruzione, di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Gli Uffici finanziari procederanno infine, come previsto, nei riguardi delle dette società all'accertamento dei rapporti di debito/credito reciproci e alla corretta rappresentazione degli stessi nei documenti di programmazione adottati.

Nel PNA 2025-2027, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi (Descrizione: "Allegato a Punto 2.4 PIAO 2025-2027).

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

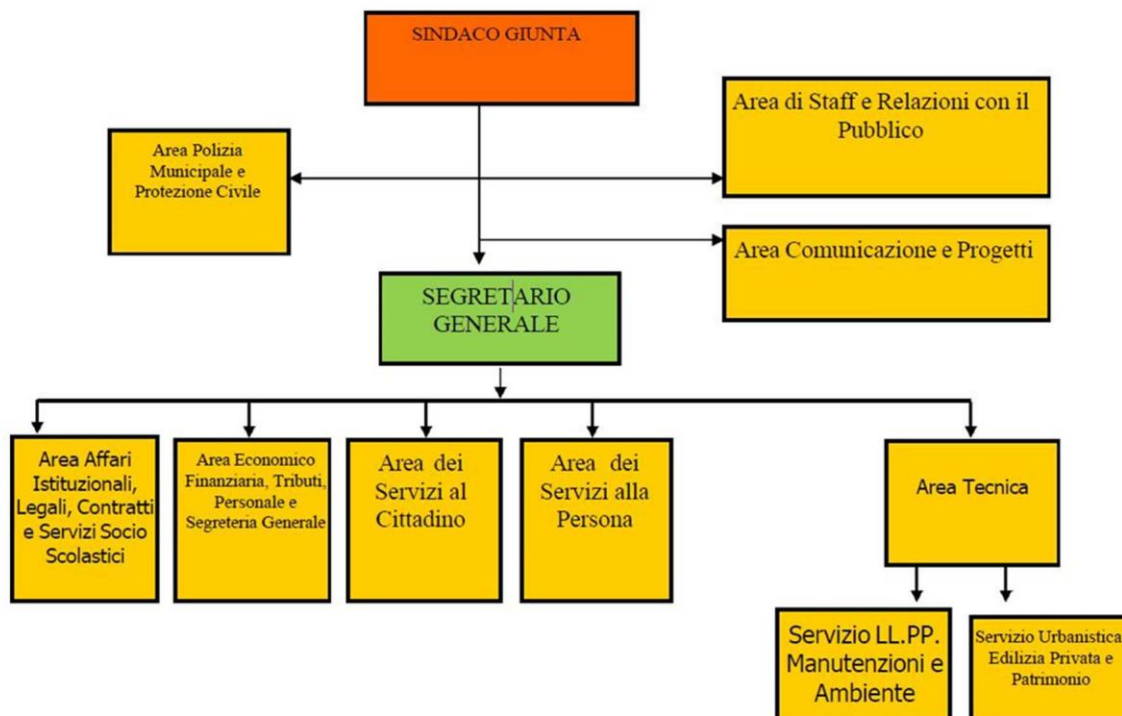
Premessa

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

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

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

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

- Segretario Generale
- Elevate qualificazioni (ex posizioni organizzative):
 Responsabile Area Affari Istituzionali, Legali, Contratti Socio Scolastica
 Responsabile Area Comunicazione e Progetti
 Responsabile Area dei Servizi al Cittadino
 Responsabile Area dei Servizi alla Persona
 Responsabile Area Economico Finanziaria, Tributi, Segreteria Generale e Personale
 Responsabile Area Staff e Relazioni con il Pubblico
 Responsabile Area Tecnica

Comandante Polizia Municipale e Protezione Civile

A titolo di dettaglio si allega alla presente, sotto la voce “Allegato a Tab.3.1 PIAO 2025-2027” la Dotazione Organica dell’Ente come risultante alla data del 31/12/2024”. Tale Dotazione si conferma identica anche alla data del 01/01/2025.

n. di fasce per la gradazione delle posizioni apicali

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

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

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Unità di personale dipendente al 31.12.2024: 70, di cui 68 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato	
Area Affari Istituzionali, Legali, Contratti Socio Scolastica:	n. 8
Area Comunicazione e Progetti	n. 1
Area dei Servizi al Cittadino	n. 8
Area dei Servizi alla Persona	n. 6
Area Economico Finanziaria, Tributi, Segreteria Generale e Personale	n. 10
Area Staff e Relazioni con il Pubblico	n. 7
Area Tecnica	n. 19
Polizia Municipale e Protezione Civile	n. 11

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

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

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

Nel capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” si trova l’attuale disciplina del lavoro agile (articoli 18-24) che pone l’accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e sull’utilizzo di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto.

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

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 specifica regolamentazione generale e successive sottoscrizioni di accordi individuali in forma scritta.

MISURE ORGANIZZATIVE

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

In tale ambito, il Comune di Giaveno, con deliberazione di Giunta Comunale nr. 81 del 08/08/2023, ha approvato specifico Regolamento per l’utilizzo del lavoro da remoto e del lavoro agile del proprio personale (Descrizione: “Allegato a Punto 3.2 PIAO 2025-2027”).

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 01/01/2025

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 1° gennaio 2025

Area	Posti coperti alla data dell'01/01/2025*		Cessazioni previste nell'anno 2025 Tempo Indeterminato		Cessazioni previste nell'anno 2025 Tempo Determinato	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
Area Funzionari ed EQ	14	2				
Area Istruttori	34	5	3			
Area Operatori Esperti	14	2	2			
Area Operatori	0	0				
TOTALE	61	9	5	0	0	0

* di cui 68 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AL GENERE al 01/01/2025

AREA OPERATORI ESPERTI

	M	F	Totale
Totale	11	5	16

AREA ISTRUTTORI

	M	F	Totale
Totale	10	28	38

AREA FUNZIONARI ED EQ

	M	F	Totale

Totale	6	10	16
---------------	----------	-----------	-----------

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Premessa

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

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

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

In tale ambito riveste rilievo anche l'attenzione al benessere lavorativo del personale dipendente e l'attuazione di azioni tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e in quest'ottica dovranno essere redatti i successivi documenti, sulla scorta della valutazione dei risultati ottenuti e degli obiettivi di nuova programmazione.

Si rimanda in merito, al PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' DI GIAVENO – TRIENNIO 2025 – 2027 (allegato a Punto 3.3.2 PIAO 2025-2027).

MISURE ORGANIZZATIVE

Ciò premesso, il Comune di Giaveno, tramite i Servizi Finanziario e Personale e tramite specifiche attestazioni compilate da ciascun Responsabile di Area (acquisite al fascicolo del presente documento):

- Ha proceduto ad effettuare la verifica del rispetto dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.16 della L.n.183/2011, che prescrive l'obbligo per tutte le Amministrazioni Pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "Situazioni di soprannumero" nonché, comunque, delle

“eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, verificando che, dall’analisi dell’attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e dell’organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, NON si rilevano situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee;

- Ha proceduto altresì a verificare l’inesistenza di personale in esubero nelle singole aree comunali;
- Valuterà le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - stima dell’evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedano una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Preliminarmente si procede alla verifica del rispetto del limite di spesa di personale finanziata sul bilancio di previsione 2025-2026-2027 con la media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 quater della legge n. 296/2006):

		Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
A1	Totale redditi da lavoro dipendente (macroaggr. 101 al netto FPV corrente)	€ 3.080.174,00	€ 3.088.211,90	€ 3.088.211,90
A2	Altre componenti assoggettate al limite di spesa ex art. 1 comma 557	€ 258.100,00	€ 258.400,00	€ 258.400,00
A	Totale spesa di personale (A1+A2)	€ 3.338.274,00	€ 3.346.611,90	€ 3.346.611,90
B1	Componenti escluse da verifica limite ex art. 1 comma 557	€ 850.041,30	€ 834.029,00	€ 834.029,00
B	Totale Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B1-B2 (entro il limite di B3)	€ 2.488.232,70	€ 2.512.582,90	€ 2.512.582,90
	Spesa media triennio 2011/2013 – termine fisso di riferimento a partire dall’anno 2014	€ 2.586.814,00	€ 2.586.814,00	€ 2.586.814,00
	Ente rispetta vincolo di contenimento della spesa	SI	SI	SI

Per gli anni 2025-2026-2027 è integralmente operante il nuovo limite di spesa di cui all’articolo 33 del decreto legge 30.04.2019, n. 34, convertito dalla legge 28.06.2019, n. 58 (c.d. decreto crescita) che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle storiche regole fondate sul *turn over* e introducendo un sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale calcolata in funzione all’incidenza della spesa di personale sulla media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del fondo crediti dubbia

esigibilità.

Si riporta la capacità di spesa per il personale per l'anno 2025 calcolata sulla base delle seguenti fonti aggiornate all'ultimo rendiconto approvato (relativo all'anno 2023):

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE DA RENDICONTO 2023		2.814.284,59	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021	13.386.418,18		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022	13.762.283,49		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2023	13.611.624,32		
MEDIA TRIENNIO		13.586.775,33	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		851.531,93	
MEDIA TRIENNI AL NETTO DELL'FCDE		12.735.243,40	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		22,10%	

ai sensi dell'art. 4 comma 1, il valore soglia per il Comune di Giaveno è quello della fascia f), con rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti del 27%, pertanto l'Ente rientra tra i Comuni virtuosi. Da ultimo, si ritiene utile riportare alcune recenti disposizioni normative emanate ed in corso di emanazione in materia di assunzione di personale nella P.A. e in particolare:

- l'art. 1, comma 10 bis del D.L. 202/2024 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 15 del 21/02/2025, ha prorogato anche per l'anno 2025, la facoltà di procedere alle assunzioni di personale senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 (c.d. mobilità);
- il Consiglio dei Ministri ha approvato il 19 febbraio uno schema di Decreto Legge riguardanti "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni, il quale prevede che *"Le amministrazioni destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno 12 mesi e che e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi."* Si ritiene pertanto di strutturare la programmazione di assunzione del personale tenendo conto della disposizione normativa in materia di mobilità, precisando

che eventuali modifiche che dovessero emergere in sede di conversione della norma saranno recepite con futuri aggiornamenti al presente Piano.

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;

Per quanto riguarda la verifica della spesa di personale a tempo determinato per l'anno 2025, ex limite di cui all'art.9 co 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i., si riportano i seguenti dati:

- spesa sostenuta nell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile € 105.061 (limite teorico per l'anno 2024)
- previsione di spesa per forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025: euro 34.500,00;

L'Ente pertanto prevede di rispettare nell'anno 2025 il limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9 c. 28 DL 78/2010.

Previsione dei Fabbisogni di Personale anni 2025-2026-2027

ANNO 2025

Fatte le soprariportate premesse, il bilancio di previsione 2025 è stato redatto prevedendo la seguente programmazione dei fabbisogni:

ASSUNZIONI PREVISTE A TEMPO INDETERMINATO

Nei primi mesi del 2025 sono in fase di completamento le seguenti procedure di assunzioni previste dal PIAO 2024-2026 (delibera G.C. 41 del 15/04/2024):

Procedure in fase di espletamento alla data del presente documento:

- Nr. 2 unità centro di costo 1031 – AREA ISTRUTTORI - Profilo Professionale di AGENTE DI POLIZIA LOCALE – tempo pieno– con assegnazione all’AREA POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE – tempo pieno e indeterminato – da assumersi con procedura di concorso pubblico di cui alla Determinazione Area Economico-Finanziaria n. 701 del 30/12/2024;

Assunzioni previste per l’anno 2025:

- Nr. 1 unità centro di costo 1015–AREA OPERATORI ESPERTI- tempo pieno– Profilo di Tecnico Manutentivo – tempo pieno e indeterminato – mediante scorrimento graduatoria della procedura di concorso pubblico di Tecnico Manutentivo espletata a dicembre 2023– decorrenza prevista: 01/04/2025;

- Nr. 1 unità centro di costo 1091 –AREA FUNZIONARI ED EQ - Profilo Professionale di SPECIALISTA TECNICO – tempo pieno– con assegnazione all’AREA TECNICA – tempo pieno e indeterminato – da assumersi con procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: si tratta di una sostituzione di unità di personale cessato nell’anno 2024, per la quale era già stata prevista la sostituzione nella precedente programmazione di fabbisogno e si prevede il completamento della procedura di mobilità nel mese di aprile 2025;

Sostituzioni personale cessato previste per l’anno 2025:

Si riassumono, alla data di redazione del presente provvedimento, le prossime cessazioni di personale dipendente dell’Ente e le modalità di sostituzioni programmate con il presente piano:

Previsione cessazione	Previsione sostituzione	Modalità sostituzione
I unità centro di costo 1015 – Area operatori esperti – profilo professionale Tecnico manutentivo a tempo pieno ed indeterminato - Cessazione da 01/04/2025 – ultimo giorno di servizio 31/03/2025	Conferma posto in dotazione organica	Premesso che il dipendente cessante ha chiesto la conservazione del posto ai sensi dell’art. 25, comma 10 CCNL 16/11/2022, si prevede la sostituzione mediante scorrimento graduatoria della procedura di concorso pubblico di Tecnico Manutentivo espletata a dicembre 2023.

<p>1 unità centro di costo 1031 – Area Istruttori – profilo professionale Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato – Trasferimento per mobilità tra Enti previsto dal 01/05/2025 – ultimo giorno di servizio 30/04/2024</p>	<p>Conferma posto in dotazione organica</p>	<p>Sostituzione unità di personale mediante scorrimento graduatoria procedura concorsuale avviata con dt. 701/2024 e in fase di espletamento; qualora non dovessero risultare candidati idonei si procederà, alternativamente, ad avviso di mobilità volontaria o scorrimento graduatorie altri enti.</p>
<p>1 unità centro di costo 1091 – Area istruttori – profilo professionale esperto tecnico a tempo pieno ed indeterminato. Cessazione da 01/09/2025 – ultimo giorno di servizio 31/08/2025</p>	<p>Trasformazione posto in dotazione organica con profilo professionale specialista tecnico Area funzionari ed EQ</p>	<p>Procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165; qualora la procedura dovesse concludersi senza candidati idonei, si provvederà all’assunzione mediante concorso pubblico o scorrimento graduatorie idonei di altri concorsi.</p>
<p>1 unità centro di costo 1031 – Area Istruttori – profilo professionale Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato – Cessazione prevista da 01/01/2026 – salvo dimissioni anticipate da parte del dipendente</p>	<p>Trasformazione posto in dotazione organica con profilo professionale di Agente di Polizia Locale</p>	<p>Scorrimento graduatoria procedura concorsuale avviata con dt. 701/2024 e in fase di espletamento; qualora non dovessero risultare candidati idonei si procederà, alternativamente, ad avviso di mobilità volontaria o scorrimento graduatorie altri enti.</p>
<p>1 unità centro di costo 1015 – Area operatori esperti – profilo professionale Tecnico manutentivo a tempo pieno ed indeterminato - Cessazione da 01/02/2026 – ultimo giorno di servizio 01/10/2025</p>	<p>Conferma posto in dotazione organica</p>	<p>Scorrimento graduatoria della procedura di concorso pubblico di Tecnico Manutentivo espletata a dicembre 2023 o, alternativamente, attivazione procedura assunzione mediante chiamata pubblica presso centro per l’impiego</p>
<p>1 unità centro di costo 1017 – Area Istruttori – profilo professionale Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato – Cessazione prevista da 01/03/2026 – salvo dimissioni anticipate da parte del dipendente.</p>	<p>Conferma posto in dotazione organica</p>	<p>Procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165; qualora la procedura dovesse concludersi senza candidati idonei, si provvederà all’assunzione mediante concorso pubblico o scorrimento graduatorie idonei di altri concorsi.</p>

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

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

- procedure “ordinarie”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- procedure “speciali”, temporalmente limitate alla finestra compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno.

In merito, con Deliberazione G.C. nr. 39 del 05/04/2024 previa effettuazione, ove richiesto, di regolare confronto sindacale, è stato approvato il “REGOLAMENTO COMUNALE DELLE PROCEDURE DI CONCORSO, SELEZIONE E ACCESSO ALL’IMPIEGO” – CON APPENDICE “REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE”.

Con riferimento alle c.d. progressioni verticali in deroga, l’importo disponibile per il Comune di Giaveno, ai sensi dell’art. 13, comma 8, CCNL 16/11/2022, è quantificato in euro 12.663,87 (0,55% del monte salari 2018); nel corso del 2024, sono state effettuate n. 4 progressioni verticali che hanno inciso complessivamente per euro 9.635,77; l’importo disponibile per l’anno 2025 è pertanto euro 3.028,10. Si prevede l’assegnazione di 1 progressione verticale per passaggio da operatori esperti all’area istruttori. Si prevede inoltre l’attivazione di una procedura di Progressione Verticale a regime ordinario - art. 15 CCNL Funzioni Locali (Art. 8 Regolamento per le progressioni tra le Aree – Appendice “REGOLAMENTO COMUNALE DELLE PROCEDURE DI CONCORSO, SELEZIONE E ACCESSO ALL’IMPIEGO”) per Esperto Amministrativo Area Polizia Locale e Protezione Civile, da effettuarsi a seguito della procedura di assunzione prevista per nr. 2 unità di Polizia Locale nel corso dell’anno 2025.

Altre assunzioni

In ultimo si dà atto che, sussistendone le risorse, si procederà alla copertura, ove possibile prevedendo un periodo minimo di affiancamento, di tutte le cessazioni di personale appartenente alle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, che si presenteranno nel corso dell’anno e non programmabili alla data di redazione del presente atto.

Assunzioni previste con forme di lavoro flessibile

In materia di spesa per lavoro flessibile, si conferma, come in precedenza indicato, che nell’anno 2024 le risorse nominalmente utilizzabili, sulla scorta della quota relativa all’anno 2009 (limiti di spesa previsti dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010), risultano pari ad €. 105.061,00.

Si allega prospetto in merito sia alla quantificazione del tetto di riferimento che alla previsione di utilizzo relativa all’anno 2025:

	PREVISIONE IMPEGNI SU TETTO DETERMINATO anno 2025		
la spesa sostenuta nell'anno 2009 a titolo di lavoro flessibile risulta:			
	IMPORTI	ONERI	TOTALE
	EROGATI	RIFLESSI	
INCARICHI VIGILI ESTIVI			
TOTALE 100%	€ 23.413,00	€ 1.990,00	€ 25.403,00
TOTALE 100%	€ 17.773,00	€ 5.078,00	€ 22.851,00
ASSUNZ.UFFICIO STAFF			
TOTALE 100%	€ 39.642,00	€ 17.165,00	€ 56.807,00
TOTALI	€ 80.828,00	€ 24.233,00	€ 105.061,00
Totale teorico nominale spendibile:			€ 105.061,00
<u>SPESE GIA' DEFINITE relativamente all'anno 2025</u>			
Nr.1 incarico a tempo determinato			
(art.90 - Area Staff- periodo 01/01 -			
Area Istruttori - ore 18 settim.li			
			€ 20.550,00
sul Centro di costo 1011			
INCARICHI VIGILI ESTERNI SERVIZI			
DI SUPPORTO			
			€ 13.850,00
CANTIERI DI LAVORO			
(compresi oneri e irap)			
- QUOTA FINANZIATA DA REGIONE			-€ 16.112,30
TOTALE PREVISIONE SPESA T. DET.			€ 34.499,80

**N.B.: Incarico a tempo determinato art. 110 – AREA FUNZIONARI ED EQ - Area Staff
periodi 1/1 -31/12-2025 non rientrate nella verifica del limite spesa sul tempo
determinato per esplicita esclusione normativa**

Annotazioni: -

- Relativamente al Cantiere di lavoro denominato “spazi di Libertà”, è stato attivato, con decorrenza 01/07/24 un progetto, della durata di anni 1, che riguarda a regime nr. 4 unità di personale con impegno lavorativo pari ad ore 30 settimanali -spesa prevista per l’anno 2025; €. 9.874,20 (comprensiva di oneri riflessi e irap a carico Ente) e contribuito da parte della Regione Piemonte per euro 8.624,20: le persone coinvolte nel progetto sono state destinate all’Area Tecnica dell’Ente;

- Relativamente al Cantiere di lavoro “LavorAbile”: è stato attivato con decorrenza 28/05/2024, durata di anni 1, che riguarda nr. 2 unità di personale da individuarsi, con impegno lavorativo pari a 20 ore settimanali. Spesa prevista per l’anno 2025: euro 10.311,30 (comprensiva di oneri riflessi e irap a carico Ente) e contribuito da parte della Regione Piemonte per euro 10.311,30.

- Per lo stanziamento relativo al Servizio di Vigili Esterni: è stato previsto per l’anno 2025 l’importo di € 13.850,00 comprensivi di oneri riflessi e Irap a carico Ente. Si tratta della riproposta di un progetto collegato ad accordi tra Enti per l’integrazione del servizio di Polizia Municipale, principalmente nel periodo estivo, a supporto del personale comunale.

Si dà atto altresì che le destinazioni sopra elencate sono da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni di utilizzo, all’interno della complessiva copertura finanziaria e del rispetto del sopracitato tetto di spesa nominale, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori modifiche al presente atto; in particolare, la prosecuzione dei cantieri di lavoro in essere potrà avvenire previa assegnazione finanziamento da parte della Regione Piemonte.

ANNO 2026

Ove il pieno rispetto delle disposizioni normative lo consenta, e previa individuazione e iscrizione nel bilancio di previsione del relativo impegno di spesa annuale, si prevede nel 2026:

- La copertura, ove possibile prevedendo un periodo minimo di affiancamento, di tutte le cessazioni di personale di Area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, che si presenteranno nel corso dell’anno.

- La copertura delle cessazioni di personale di Area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, non coperto con equivalenti nuove assunzioni nell’anno 2025.

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

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

ANNO 2027

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

- La copertura, ove possibile prevedendo un periodo minimo di affiancamento, di tutte le cessazioni di personale di Area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, che si presenteranno nel corso dell'anno.
- La copertura delle cessazioni di personale di Area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, non coperto con equivalenti nuove assunzioni, nell'anno 2026.

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

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

----- o -----

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

In particolare tale programmazione:

- a) potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative, previa verifica del rispetto degli stessi;
- b) relativamente alla previsione di assunzioni a tempo determinato o con rapporti di lavoro flessibile, gli

stessi sono da intendersi quale previsione di massima per cui eventuali variazioni in merito, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, stante la formale delega al Segretario Comunale per la gestione di tali tipologie lavorative espressa nel dispositivo dell'atto di approvazione del presente Piano;

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

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

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

La stessa potrà essere verificata e misurata in termini di:

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

3.3.4 STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

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

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

3.3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

1. PREMESSA

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

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

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

L'art. 54 bis del CCNL 2019/2021 sancisce quanto segue:

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

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

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

Sul tema, il Ministro della PA ha emanato, in data 14.1.2025, una nuova Direttiva dal titolo *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*, in cui si afferma che *“la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento”*. Inoltre *“La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.*

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

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

Il Comune di Giaveno programma annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, ispirandosi ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

I suddetti principi guidano la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa e nella generazione di valore pubblico, indirizzando verso cinque principali aree di competenza: competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto; competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e di modernizzazione; competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

2. OBIETTIVI DEL PIANO

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

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

In particolare, si intende mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione sicchè è stato individuato quale "obiettivo di performance organizzativa" per l'annualità 2025, sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

3. SOGGETTI COINVOLTI

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

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

Nel rispetto della citata direttiva del Ministro della PA del 14.1.2025, le Elevate Qualificazioni avranno comunque cura di provvedere, ognuno per la propria Area, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione, compatibilmente con i bisogni formativi emersi, con i compiti assegnati e con le risorse disponibili.

4. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

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

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

5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO

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

Tra le proposte relative all'anno 2025, oltre alla conferma di abbonamenti on-line a Bollettini e Circolari specializzati a livello settoriale, si prevede:

- Formazione specifica in merito a sviluppo competenze digitali di tutto il personale dell'Ente;

- Formazione specifica in materia di regolamentazione del trattamento dei dati personali, Anticorruzione, Trasparenza, destinata e personalizzata per ciascuna area comunale, sulla scorta delle competenze specifiche dei servizi assegnati alle stesse;
- Partecipazione dei dipendenti, su richiesta e in accordo tra Responsabili di Area, a programmi di formazione qualificata, in modalità webinar e in aula;
- Per il personale del servizio finanziario dell'Ente, è prevista l'iscrizione e lo svolgimento dei 20 moduli formativi previsti dal MEF per l'introduzione della contabilità Accrual, nell'ambito della missione PNRR 1.15, da realizzarsi entro l'anno 2025;
- E' stata inoltre prevista attivata l'adesione tramite il portale INPS a “**Valore PA**”, programma che permette la rilevazione del fabbisogno formativo per le pubbliche amministrazioni. con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, mediante il quale il personale interessato delle amministrazioni che si sono previamente accreditate può essere segnalato per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie definite dall'INPS.
- L'adesione del Comune ad organizzazioni quali **ANCI, ANUSCA ed ANUTEL** rende possibile la partecipazione a titolo gratuito ad un numero rilevante di iniziative formative svolte con diverse modalità.
- L'Ente ha aderito a **Syllabus**, la piattaforma governativa di formazione dedicata al capitale umano delle PA, che offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, oltre ad una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

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

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

6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE

L'Amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, tiene conto delle tematiche di comune interesse, di quelle specifiche di particolari aree ovvero trasversali che interessino più aree, emerse in sede di rilevazione del fabbisogno formativo.

Gli interventi formativi vengono suddivisi secondo le seguenti aree:

- a) area giuridico amministrativa;
- b) area economico finanziaria;
- c) area comunicazione;
- d) area tecnica;
- e) area informatica e digitale;
- f) area formazione obbligatoria;
- g) area formazione settoriale: deputata ai singoli Servizi i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione.
- h) area formazione trasversale che possa interessare più aree o tutte le aree.

La formazione obbligatoria comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è imposta *ex lege*, come anticorruzione e trasparenza, privacy, ecc.

Per tutti questi aspetti è previsto, nell'arco del triennio 2025/2027, lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

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

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

7. CONCLUSIONI

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

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

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

Infine, esso ha valore di massima delle attività formative e di aggiornamento dell'Ente e potrà essere,

eventualmente, rimodulato in relazione all'emergere di ulteriori e nuove necessità formative.

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

Piano di Formazione del Personale		
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Personale coinvolto
Formazione trasversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normativa vigente in materia di contratti pubblici ▪ Transizione digitale della PA e digitalizzazione dei servizi 	Tutte le Aree
Formazione obbligatoria	Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013 e DPR N. 81/2023) e normativa prevenzione corruzione	Tutti i dipendenti
Formazione Responsabili di Area e Segretario Comunale	Aggiornamenti normativi sulle materie di competenza	Responsabili di Area e Segretario Comunale
Formazione settoriale	In base ai fabbisogni formativi rilevati dal Responsabile di ogni Area	Dipendenti di ogni Area

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

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

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

In particolare si specifica che:

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

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

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

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

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

acquisiti.

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

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