

COMUNE DI GENOLA

**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025/2027**

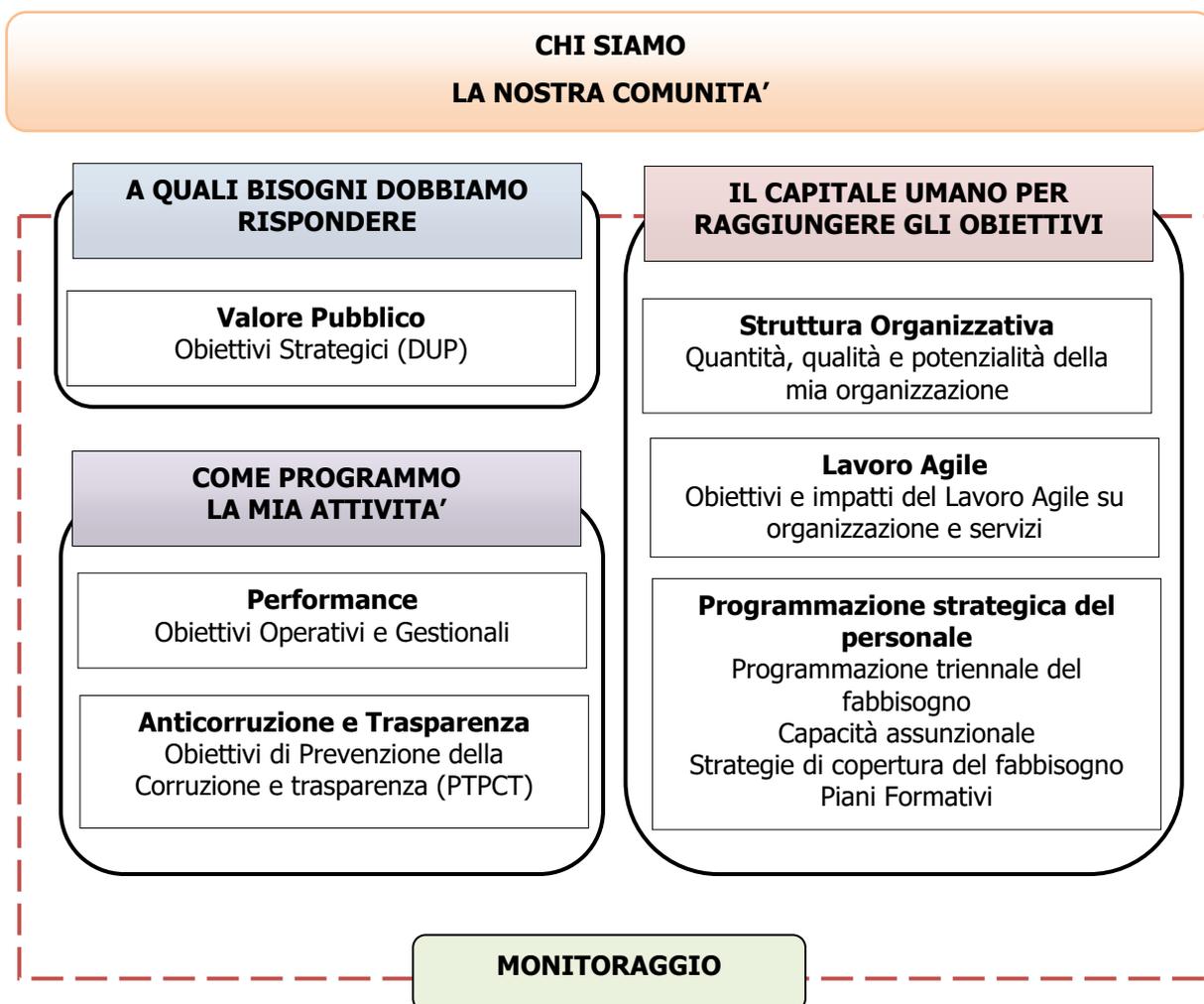
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	1
□ Compiti e Responsabilità.....	2
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	3
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	5
□ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	6
□ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	7
□ Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale	9
□ Obiettivi di pari opportunità	9
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	11
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO	14
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	14
3.1.1 Modello Organizzativo.....	14
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	15
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	15
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	18
□ Piano di Formazione	21
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	23

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Funzionari E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

² Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI GENOLA
INDIRIZZO	Via Roma, 25 - 12040 Genola (CN)
SINDACO	Flavio Gastaldi
PARTITA IVA	00464700046
CODICE FISCALE	00464700046
CODICE ISTAT	004096
PEC	genola@cert.ruparpiemonte.it
SITO ISTITUZIONALE	www.comune.genola.cn.it
ABITANTI (al 31/12/24)	2552
Dipendenti (al 31/12/24)	9* (di cui uno a tempo determinato part time)

Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del 2021 n. 2587 (dato al 31/12/2021)

Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (2023) n. 2565 di cui maschi n. 1296
femmine n. 1269 di cui

In età prescolare (0/5 anni) n. 135

In età scuola obbligo (7/16 anni) n. 329

In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 376 In età adulta (30/65 anni) n. 1193

Oltre 65 anni n. 532

Nati nell'anno 2023 n. 15

Deceduti nell'anno 2023 n. 27 saldo naturale: - 12

Immigrati nell'anno 2023 n. 138

Emigrati nell'anno 2023 n. 136 Saldo migratorio: + 2

Saldo complessivo naturale + migratorio): - 10

Risultanze del territorio

Superficie Kmq. 13,74

Risorse idriche: laghi n. zero Fiumi n. 1 Strade:

autostrade Km. zero

strade extraurbane Km. 9 (strade provinciali) strade urbane Km. 15

strumenti urbanistici vigenti:

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

Risultanze della situazione socioeconomica dell'Ente

Asili nido nr.1 Baby Parking privato con nr. 20 posti

Scuole dell'infanzia nr.1 scuola dell'infanzia paritaria

Scuola primaria nr.1

Scuola secondaria di primo grado nr.1

Strutture residenziali per anziani nr. 1

Farmacie Comunali nr. zero

Depuratori acque reflue nr. 1 Aree verdi, parchi e giardini (in ettari) nr.1 Punti luce Pubblica Illuminazione

nr. 890 Area ecologica nr. 1

Biblioteca nr.1

Centri ricreativi nr.1

Impianti sportivi nr.4

Cimitero nr.1

Servizi gestiti in forma associata

Servizio	Affidatario/Soggetto gestore/ Ente capofila / Concessione
Polizia locale, SUAP, Biblioteca, Formazione del Personale, Protezione civile, Trasmissione Dati, Valorizzazione del Territorio, Ufficio Turistico, CED, Statistica, Sportello Unico Edilizia, Servizio di Videosorveglianza, Ricovero cani randagi, Commissione Locale per il Paesaggio	UNIONE DEL FOSSANESE
Servizio idrico Integrato (Acquedotto Fognatura Depuratore)	ALPIACQUE S.P.A
Raccolta e Smaltimento rifiuti	Consorzio S.E.A.
Servizi socio-assistenziali	CONSORZIO MONVISO SOLIDALE
Campi sportivi e Palazzetto dello Sport	Gruppo Sportivo Giovanile Genola '05 ASD

Organismi di partecipazione diretta

Ente/Società E Quota di Partecipazione	Descrizione e Oggetto del servizio
ALPI ACQUE S.P.A. P.Iva 02660800042 0,74% Partecipazione diretta	Società mista a prevalente capitale pubblico costituita per la gestione ottimale dei servizi idrici integrati. La scelta del partner privato (CREA S.p.A) effettuato con procedura di pubblica evidenza.
Consorzio Servizi Ecologia ed Ambiente "CSEA" P.Iva:02787760046 1,74% Partecipazione diretta	Consorzio di Comuni Servizi di raccolta, trasporto, raccolta differenziata e relative strutture di servizio dei rifiuti urbani
Consorzio Monviso Solidale P. IVA 02539930046 1,4% Partecipazione diretta	Consorzio di Comuni per la gestione delle attività e delle problematiche socio-assistenziali a livello locale.
Le Terre dei Savoia 2,31 % Partecipazione diretta	Società consortile a r.l. (Società mista a prevalente capitale pubblico) Attività: valorizzazione delle risorse culturali, artigianali, produttive e ambientali del territorio compreso tra la nuova area metropolitana torinese e le provincie di Cuneo e Asti.
FINGRANDA S.p.A. P.Iva: 02823950049	Società per azioni Attività : Promozione dello sviluppo della comunità della Provincia di Cuneo.

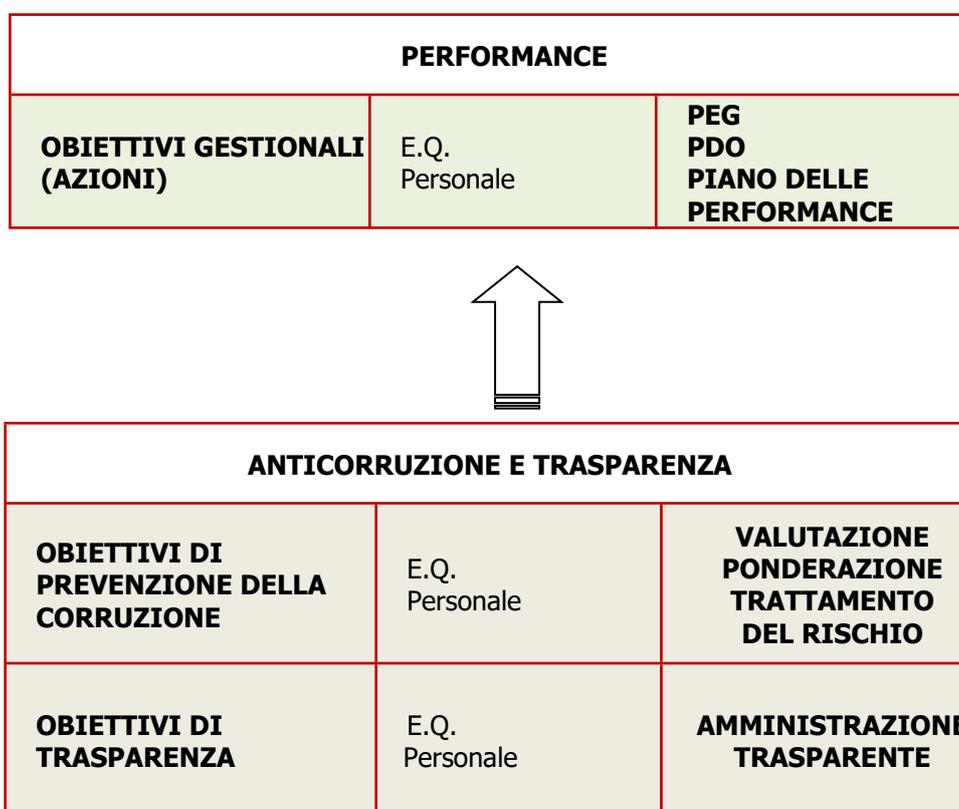
0,062% Partecipazione diretta	
Istituto storico della Resistenza e della Società contemporanea della Provincia di Cuneo C.F. 80017990047 0,37% Partecipazione diretta	Conorzio istituito ai sensi degli artt. 31 e 2, secondo comma, del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 tra la Provincia di Cuneo, i Comuni e le Unioni dei Comuni e gli enti pubblici Attività: Conservazione e testimonianza della memoria inerente il periodo della Resistenza

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Genola ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una visione organica della programmazione

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



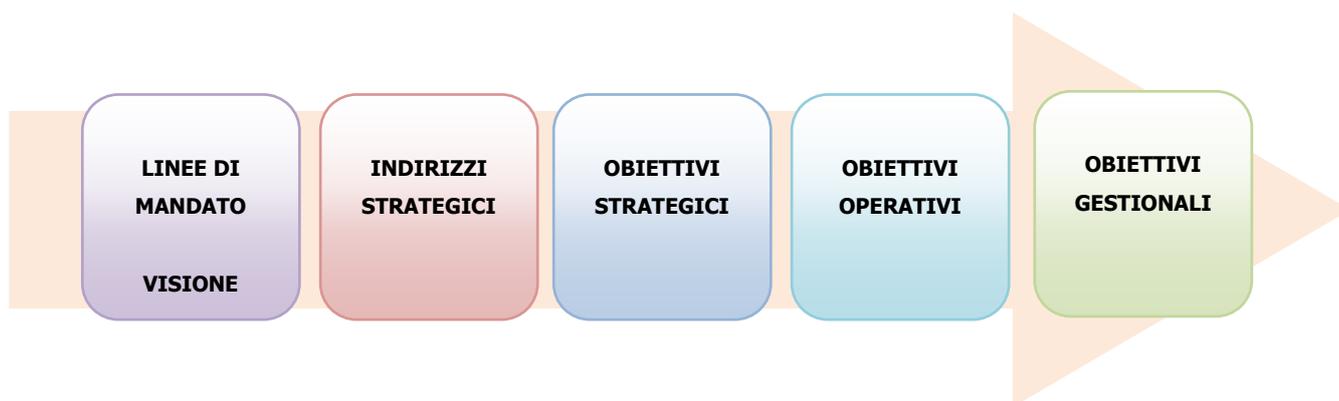
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance³.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

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



Gli obiettivi sono inizialmente proposti dai Responsabili di Settore e successivamente discussi ed eventualmente ampliati con quelli proposti dalla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

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

- **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1**

- **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale. Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Gli Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione sono inoltre consultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/117c7f60-e5e4-11ee-9988-d5ae985b6977>

Semplificazione e Digitalizzazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Genola si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;

- o implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate sono le seguenti:

Misura	Importo finanziamento (€)
1.2 Abilitazione al cloud - Comuni - Aprile 2022	77.897,00
1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati - Comuni Ottobre 2022	10.172,00
1.4.1 Esperienza del Cittadino - Comuni - Aprile 2022	79.922,00
1.4.3 - app IO - Comuni - Settembre 2022	9.234,00
1.4.3 - pagoPA - Comuni - Settembre 2022	23.066,00
1.4.4 Adozione ANPR ANSC - Comuni - luglio 2024	6.173,20
1.4.4 Adozione SPID CIE - Comuni - Settembre 2022	14.000,00
1.4.5 'Piattaforma Notifiche Digitali' Comuni (maggio 2024)	23.147,00

▪ **Obiettivi di efficientamento energetico**

Nel 2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 55 del 12/08/2024 il progetto esecutivo dei lavori di efficientamento energetico con miglioramento delle prestazioni dell'involucro edilizio del costo totale 50.000 euro: tali lavori sono stati aggiudicati in data 30/08/2024, l'esecuzione è subordinata all'ottenimento dell'autorizzazione ex art. 21 c.4 del D.Lgs. 42/2004 della Soprintendenza Archeologia Belle Arti e Paesaggio per le Province di Alessandria Asti e Cuneo richiesta in data 09/08/2024 e tuttora senza riscontro. È intenzione procedere all'esecuzione delle opere quanto prima non appena si otterrà l'autorizzazione da parte della Soprintendenza.

Nel triennio 2025/2027, è previsto l'allestimento dell'UB GenerAzioni, quale nuovo spazio sociale intergenerazionale del costo generale totale dell'intervento di € 654.000,00 (€ 200.000 nel 2025, € 300.000,00 nel 2026 ed € 154.000,00 nel 2027) di cui si presume una spesa di € 110.000,00 circa afferente all'efficientamento energetico.

Per l'anno 2027 sono infine previsti lavori di ristrutturazione edilizia e riqualificazione energetica dell'edificio ad uso promiscuo spogliatoi del campo da calcio ed asilo nido per un costo generale dell'intervento di € 172.000 (di cui € 68.600,00 nel 2027 ed € 103.400,00 negli anni successivi). La parte relativa alla riqualificazione energetica si aggirerà presuntivamente intorno ad € 80.000,00.

Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla **mappatura dei processi** una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

È funzionale quindi avviare una **mappatura dei processi integrata** al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodular nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L'Amministrazione ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei **processi a rischio corruttivo** (vedi Sottosezione 2.3) e dei **processi compatibili con il Lavoro Agile** (vedi Sottosezione 3.2).

E' necessario aggiornarla e completarla, anche per identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare.

▪ **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale**

Oltre a quanto già evidenziato in tema di digitalizzazione dei servizi e loro accessibilità, il Comune di Genola ha sviluppato piano ed azioni volte alla completa accessibilità fisica dei propri servizi.

Partendo dal **Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (P.E.B.A.)**, approvato dal Comune di Genola con deliberazione di Consiglio Comunale nr. 22 del 17/06/2024, l'Ente prevede di eseguire le seguenti azioni:

- Sulla base delle disponibilità economiche, nel 2025 sono previsti alcuni interventi di abbattimento delle barriere architettoniche previsti nel P.E.B.A. incluse opere in via Manzoni con la realizzazione di nuovi marciapiedi ed interventi finalizzati all'accessibilità alle tribune del campo sportivo di via San Rocco (lavori aggiudicati nel 2024).
- È previsto nel triennio 2025/2027 l'allestimento dell'HUB GenerAzioni, quale nuovo spazio sociale intergenerazionale che interesserà il Palazzo Municipale del costo generale totale dell'intervento di € 654.000,00 (€ 200.000 nel 2025, € 300.000,00 nel 2026 ed € 154.000,00 nel 2027) di cui si presume una spesa di € 20.000,00 circa afferente ad interventi specifici di abbattimento delle barriere architettoniche.
- Ad oggi risultano già effettuati una serie di interventi per il superamento delle barriere architettoniche, come indicati nel P.E.B.A. stesso: in particolare, sono dotati di ascensori e piattaforme elevatrici utilizzabili dai portatori di handicap la Scuola Media, la Scuola Elementare, il Municipio, il Baby Parking e la Biblioteca.

▪ Obiettivi di pari opportunità

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2025-2027 approvato con il presente Piano, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*:

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

Su questi ambiti, il Comune di Genola ha sviluppato le seguenti linee di intervento:

1. Garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione in carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
2. Promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. Promozione di una cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione, diretta ed indiretta.

Declinate nelle seguenti azioni positive:

- a) Assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.
- b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- c) Programmazione di attività di formazione dirette a tutto il personale dipendente che

consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambe i generi. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

d) L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita già prevista. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Mantenimento di una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

e) Gestione delle risorse umane. Per facilitare l'equilibrio di genere la gestione delle risorse umane sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

1. nei bandi di selezione per l'assunzione sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione;
2. sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento;
3. siano incrementati, compatibilmente con le disponibilità economiche, i progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
4. sia favorita la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale.

f) Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Allegato n. 2 – Piano delle Azioni Positive 2025-2027

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione è aggiornata alle indicazioni della Delibera ANAC n°31 del 30 gennaio 2025 "Aggiornamento 2024 al PNA 2022".

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'**Allegato "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza, al quale si rinvia.**

È stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "**Performance – Anticorruzione**" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi (III) identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell'Allegato 2.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (V) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'Allegato 1, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (VI). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 2, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche.

Si rinvia all'Allegato **1.1 - Tabella di raccordo Sezioni 2.2 e 2.3" – COLONNE A-B-C-H-I**

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Servizi ed Uffici.

Organigramma

L'organigramma evidenzia, a livello di Servizio, le principali funzioni ed ambiti di responsabilità.

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di GC n. 99/2024):



3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale				
Centro di Responsabilità	Responsabile	N° Dipendenti	TOT	%
Servizio 1	1	2	3	30 %
Servizio 2	1/2	2 1/2	3	30 %
Servizio 3	1	1	2	20 %
Servizio 4	1/2	1/2	1	10 %
Servizio 5	1		1	10 %
TOTALE			10	100%

Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/03/2025

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, nonostante la ridotta dotazione organica (n. 10 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, ha ritenuto ugualmente di regolamentare il lavoro in modalità agile e approva con il presente piano il POLA 2025-2027.

Allegato n. 4 – Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2025 - 2027

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di None, collocandosi nella fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**27,60%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente	20,45%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	27,60%
Soglia Tabella 3 del DM	31,60%

Il valore in euro per della soglia massima di spesa di personale equivalente al 27.60% sopra indicato è € **644.817,32**.

La somma utilizzabile per nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a € **166.980,83**.

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2023-2024 per le quali non sono state avviate procedure per la sostituzione.

In tale revisione, come previsto dal all'art. 14 comma 7 del DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95, così come modificato dalla LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207 comma 126, rientrano le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, che sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni

Figura	Data cessazione
Istruttore	01/04/2025
Funzionario (tempo determinato)	31/12/2025

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	n. 1 dipendente dell'Area Funzionari ed E.Q.	Concorso pubblico da gestirsi eventualmente in forma associata o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti	€ 36.737,09
	n. 1 dipendente dell'Area Funzionari ed E.Q.	Progressione verticale interna" di un/una dipendente appartenente all'Area Istruttori	€ 1.978,42
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	---	---
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	---	---

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di (ENTE) sarà la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 6*	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i> <i>*Di cui uno a tempo indeterminato part time al 66,67% e uno a tempo determinato part time al 34,72%</i>
n. 1	<i>Area degli Istruttori</i>
n. 2	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
N. 9	Totale

La spesa di personale totale per l'anno 2025 derivante dalla programmazione di cui sopra, pari ad € **463.476,44**, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Mentre la spesa di personale totale per l'anno 2026 derivante dalla programmazione di cui sopra con la spesa a regime, pari ad € **465.078,40**, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale 31.03.2025 (Prot. 1761 del 31.3.2025);

L'Ente invierà informativa alle OO.SS.

▪ **Piano di Formazione**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Ai fini di una adeguata programmazione delle attività formative e di un corretto impiego delle risorse finanziarie ed umane occorre effettuare una attenta individuazione dei soggetti destinatari della formazione. Per evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti ai corsi è effettuata in base alle segnalazioni dei Responsabili di Posizione di Elevata qualificazione che tengono conto dei seguenti elementi:

- attinenza delle mansioni svolte ai corsi programmati in base al fabbisogno rilevato;
- esperienze lavorative interne ed esterne;
- continuità dei percorsi formativi;

- missioni e compiti già attribuiti ed in via di attribuzione ai vari uffici;
- esigenze ed aspettative di carriera;
- esigenze familiari o personali, al fine di garantire la pari opportunità, attraverso percorsi e le metodologie formative più appropriate.

Le proposte di formazione sono orientate a conseguire le seguenti finalità:

- consolidare e rafforzare le competenze manageriali trasversali per migliorare la qualità del management pubblico, quale dimensione strategica dell'innovazione dell'organizzazione stessa;
- favorire percorsi di crescita e aggiornamento professionale;
- considerare le attività di apprendimento e di formazione a ogni effetto come attività lavorative ed obbligatorie;
- approfondire alcuni saperi ed abilità inerenti in particolare: le leve digitali dell'innovazione, gli appalti di lavori, servizi e forniture, la gestione delle risorse umane, la gestione dei gruppi di lavoro anche in modalità agile, gli strumenti di pianificazione e controllo dell'ente, i nuovi modelli di gestione dei servizi, ecc.
- garantire la formazione ed informazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- assicurare la formazione del personale operante in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- garantire la formazione ed informazione in tema di privacy e trattamento dei dati personali;
- garantire percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali;
- garantire percorsi formativi specifici al personale Responsabile di Area con incarico di posizione di elevata Qualificazione, con particolare riferimento al miglioramento delle competenze avanzate di carattere professionale.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Privacy;
- Codice di comportamento;
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale; • Sicurezza sul lavoro;
- Etica pubblica e comportamento etico.

• **MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione attraverso webinar
- Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

• **RISORSE FINANZIARIE**

Il Comune di Genola ha trasferito il servizio di formazione del Personale all’Unione del Fossanese. Le scelte sugli argomenti della formazione sono effettuate dai Vari Responsabili di Area che successivamente comunicano all’Unione i dettagli di ogni singola formazione al fine di procedere al loro impegno alla liquidazione e al pagamento. Si prevederà lo svolgimento di corsi sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate all’occorrenza al fine di svolgere la programmazione definita.

L’attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate. I titoli dei singoli interventi formativi previsti sono riportati nell'ambito di ciascuna area tematica afferente. Per ogni titolo individuato sarà individuato il target, la durata e la modalità di erogazione.

<p>AREA GIURIDICO - AMMINISTRATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Privacy e regolamento europeo tra continuità e innovazione. • Il codice dei contratti. Gli appalti pubblici. Procedure di scelta del contraente. La valutazione della congruità dell'offerta. Esecuzione dei lavori: varianti, riserve e rapporti con la stazione appaltante. • Il contratto, i contenuti negoziali e la sua esecuzione. • Anticorruzione e trasparenza. • Etica pubblica e comportamento etico • Formazione su eventuali novità normative
<p>AREA GESTIONE DEL PERSONALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La contrattazione nazionale decentrata. • Possibilità assunzionali. • La gestione del personale e dei gruppi di lavoro anche in modalità agile. • Formazione su eventuali novità normative
<p>AREA ECONOMICO-FINANZIARIA</p>	<p>Le leggi annuali di Bilancio</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestione del bilancio, il piano degli investimenti, la correlazione tra bilancio e strumenti di programmazione. • Gli strumenti di pianificazione e controllo dell'ente (Dup e Peg) e le relative procedure. Il controllo di gestione. • Tributi comunali - Aggiornamento. • Formazione su eventuali novità normative
<p>AREA INFORMATIVA DIGITALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competenze digitali. • Piano triennale per l'informatica. • Il Codice dell'amministrazione digitale. • La governance della trasformazione digitale, il ruolo del Responsabile della transizione digitale. • La sicurezza informatica. • I processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti. • Il sistema informativo comunale e le piattaforme

Allegato 5 – Piano di Formazione suddiviso per Servizio

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Genola ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione **2.2 "Performance"**⁴, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente.

Il monitoraggio della sottosezione **2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"**, attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 3 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

Il Comune di Genola a fine anno 2024 ha realizzato il Monitoraggio sull'applicazione delle Misure così come sopra dettagliato e i risultati di tale monitoraggio sono contenuti nel Report Monitoraggio 2024 su PTPCT. I risultati del monitoraggio hanno portato all'aggiornamento dell'Allegato 3 "Piano dei Rischi 2024".

In tema di **trasparenza**, preso atto della delibera Anac n.495 del 25 settembre 2024 l'Ente prevede di attuare e concludere entro il mese di settembre del 2025, la revisione della Sezione Trasparenza, nelle sezioni indicate dall'Autorità stessa.

⁴ Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

Sono state inoltre recepite le indicazioni contenute nella Delibera ANAC n°31 del 30 gennaio 2025 "Aggiornamento 2024 al PNA 2022" – allegato 3 Sotto Sezione Trasparenza.

Il monitoraggio della Sezione **3 "Organizzazione e capitale umano"** riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO