



COMUNE DI BEINASCO

**PIANO INTEGRATO
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023/2025**

Data 17 MAGGIO 2023

INDICE

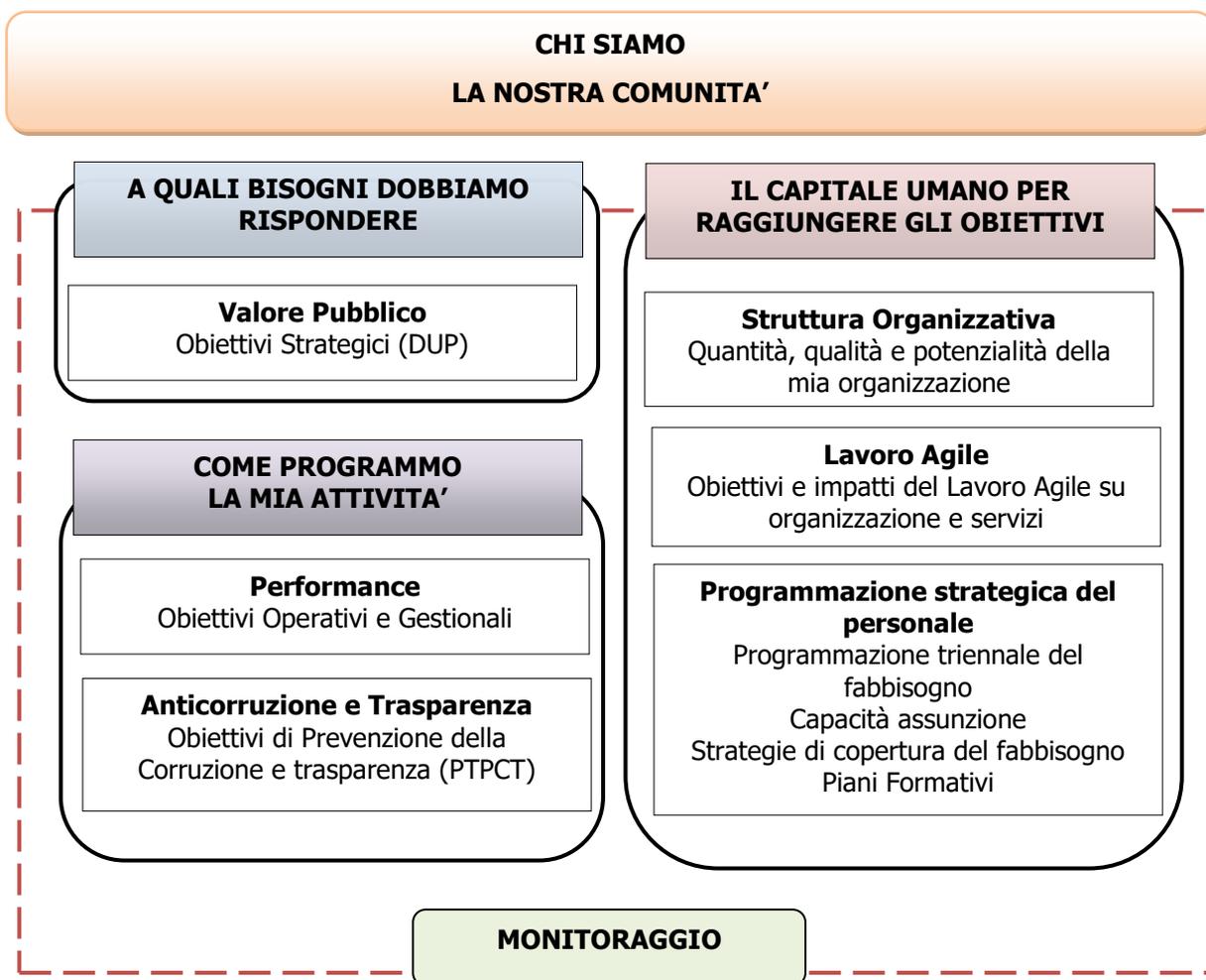
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	4
Compiti e Responsabilità	5
SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICA ENTE	6
1.1 SCHEDE ANAGRAFICA ENTE	6
1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
2.1 VALORE PUBBLICO	10
2.2 PERFORMANCE	14
2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance	15
• Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi..	20
• Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale	22
• Obiettivi di pari opportunità	23
• Obiettivi di contenimento energetico	23
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	25
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO	30
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	31
3.1.1 Modello Organizzativo	31
3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa	33
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	35
3.1.4 Coerenza dell'organizzazione rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico	36
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	36
3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile	37
3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile	38
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	42
3.3.1 Stato dell'arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2022	43
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane	43
3.3.3. Capacità assunzionale	44
3.3.4. Strategia di copertura del Fabbisogno.....	46
3.3.5. Piano di Formazione	46
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	48
4.1 Sottosezione Valore Pubblico	49
4.2 Sottosezione Performance	49
4.2.1 Soddisfazione degli utenti	50
4.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza	50
4.4 Sottosezione struttura organizzativa	51

4.5	Sottosezione Lavoro Agile	51
4.6	Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni	51
4.7	Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione	51
	Allegati	52

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO 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)

Compiti e Responsabilità

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Dirigenti / E.Q.	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	Dirigenti	E.Q.	Segretario Generale	RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI BEINASCO
INDIRIZZO	PIAZZA ALFIERI 7 - BEINASCO
SINDACO	DANIEL CANNATI
PARTITA IVA	02042100012
CODICE FISCALE	02042100012
CODICE ISTAT	001024
PEC	protocollo@comune.beinasco.legalmail.it
SITO ISTITUZIONALE	www.comune.beinasco.to.it
ABITANTI (al 31/12)	17.518
DIPENDENTI (al 31/12)	74

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Popolazione

Popolazione legale al Censimento 2011	18.104
Popolazione residente al 31/12/2021	17.527
Maschi	8.433
Femmine	9.094
Nuclei familiari	8.060
Comunità / Convivenze	10

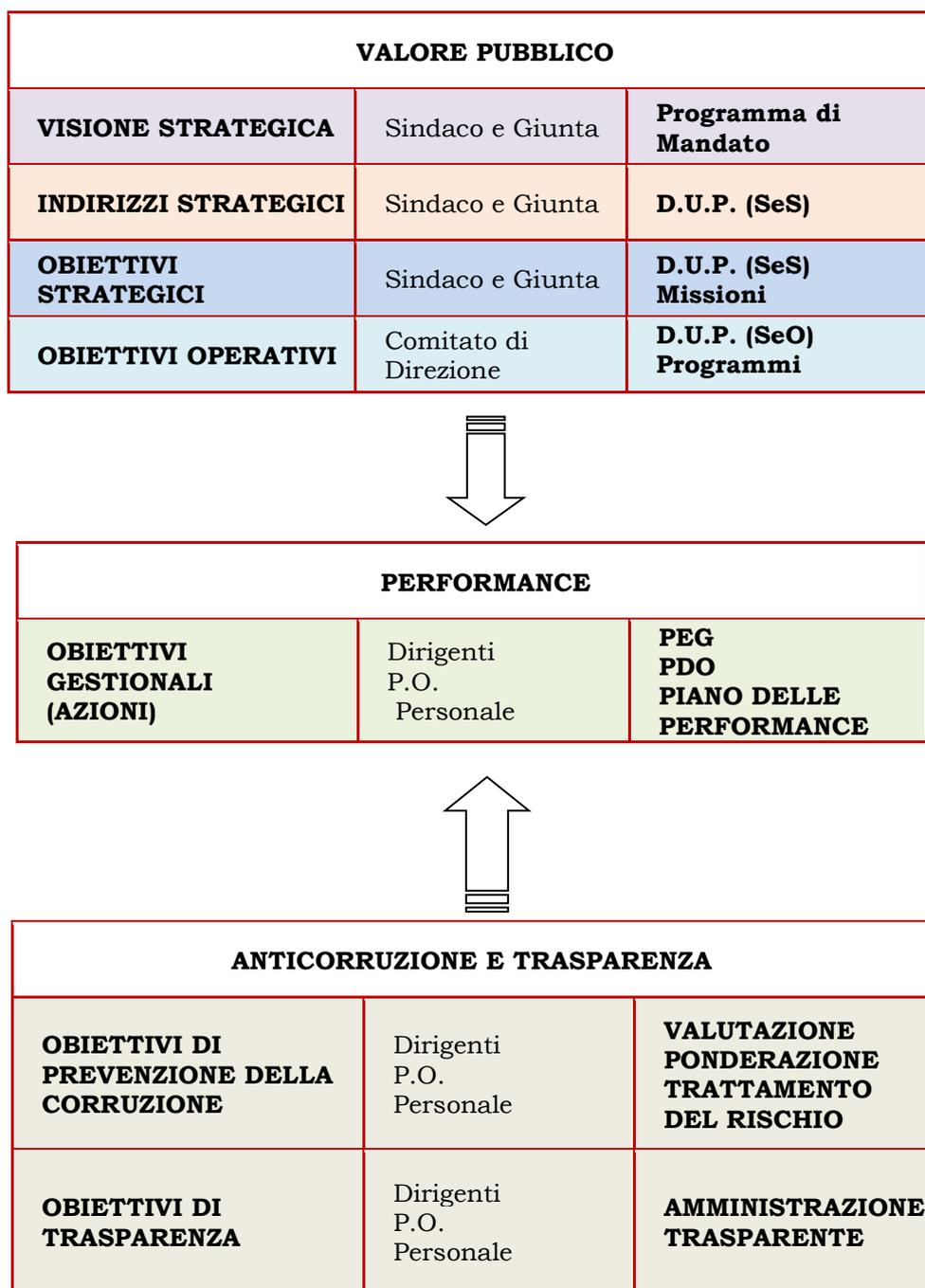
	Nati nell'anno 2021	100
	Deceduti nell'anno 2021	227
	<i>Saldo naturale</i>	-127
	Immigrati nell'anno 2021	591
	Emigrati nell'anno 2021	551
	<i>Saldo migratorio</i>	+40
Popolazione residente al 31/12/2021		
	In età prescolare (0-6 anni)	796
	In età scuola obbligo (7-14)	1.253
	In forza lavoro 1° occupazione (15-29 anni)	2.467
	In età adulta (30-65)	8.251
	In età senile (oltre 65)	4.760
Tasso natalità ultimo quinquennio		
	Anno	Tasso
	2018	+ 0,70%
	2019	+0,59%
	2020	+0,60%
	2021	0,57%
Tasso mortalità ultimo quinquennio		
	Anno	Tasso
	2018	+ 1,25%
	2019	+ 1,29%
	2020	+ 1,69%
	2021	1,29%

Economia insediata

Tipologia di azienda	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021
Esercizi commerciali all'ingrosso	38	38	41	43	43	45	46
Magazzini e depositi	70	70	70	70	70	70	70
Stazioni distribuzione carburante	7	7	7	7	7	7	7
Studi professionali e di servizi	115	115	114	114	114	114	114
Banche ed assicurazioni	12	12	12	12	12	12	12
Ambulatori e laboratori sanitari	32	32	32	32	33	33	33
Ipermercati, Discount	7	7	7	7	7	7	7
Stabilimenti industriali	146	146	146	146	146	146	146
Artigiani	134	134	134	134	134	134	134
Negozi generi non deperibili	152	159	157	163	160	158	157
Pubblici esercizi	60	61	63	63	64	63	62
Circoli ricreativi	9	12	12	12	12	12	12
Negozi generi alimentari	38	39	37	39	39	39	41
Agricoltori, allevatori	20	20	20	20	20	20	20
Autorimesse	2	2	2	2	2	2	2
Ambulanti	215	217	211	203	203	201	200
Barbieri, estetica, parrucchieri	37	37	36	36	36	35	35
TOTALE	1094	1108	1101	1103	1101	1098	1098

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.



2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti,

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione"

rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma"

costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (*outcome* intermedio).

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.

LE LINEE DI MANDATO

Le Linee Programmatiche 2023/2025, illustrate al Consiglio Comunale in data 28.9.2022, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato.

Per il triennio 2023-2025 è stata approvata con deliberazione del consiglio comunale n. 9 del 9.2.2023 la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente.

A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti Missioni del Bilancio.



L'albero degli obiettivi. Dalle linee di mandato agli obiettivi strategici e operativi

Linee di mandato	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	
01 Beinasco più bella	01 Riqualificazione urbana	Distretto Reale di Stupinigi	
		Piano delle manutenzioni	
		Nuovi strumenti di pianificazione territoriale	
		Piano dell'illuminazione pubblica	
		Piano straordinario delle asfaltature	
		Piano della segnaletica	
		Piazza Dolci da vuoto urbano a luogo di comunità - Investimenti PNRR	
	Piazza Dolci da vuoto urbano a luogo di comunità - contenuti culturali per il territorio		
	02 Miglioramento degli spazi di comunità		Miglioramento dei luoghi delle istituzioni
			Piano del traffico e miglioramento dell'arredo urbano
Case del quartiere e luoghi della comunità e promozione del volontariato			
03 Beinasco cultura		Progetto Cimiteri	
		Politiche culturali ed eventi per la comunità	
		Polo della cultura Paolo Bertolino	
02 Beinasco più verde	01 Cura del verde e forestazione urbana	Attività per la lettura e poli biblioteche	
		Parco del Sangone	
	02 Amministrazione sostenibile	Piano riqualificazione parchi urbani	
		Alberi, infrastrutture per la salute	
03 Beinasco più giovane	03 Rifiuti e igiene urbana	Cura del verde	
		Piano per la riduzione dei consumi energetici e comunità energetiche	
		Di fianco al Consorzio per l'efficienza nella gestione dei rifiuti e dell'igiene urbana e per il contrasto ai reati ambientali	
03 Beinasco più giovane	01 Edilizia scolastica	Nuova edilizia scolastica	
		Risistemazione scuole del territorio	
		Nido Garelli e sistema dei nidi	
	02 Offerta formativa		Piano dell'offerta formativa territoriale
			Patto educativo di comunità
			Polo universitario di Fornaci
04 Beinasco più sicura	03 Giovani	Attività per la promozione giovanile	
		01 Polizia Municipale	Una Polizia Municipale vicina ai cittadini
		02 Politiche per la sicurezza	Riqualificazione Caserma Carabinieri
Sicurezza stradale e del territorio - Efficienza nella riscossione coattiva			
Piano di videosorveglianza comunale			
05 Beinasco più accessibile	01 Cittadinanza digitale	Digitalizzazione del comune e dei suoi servizi	
		Digitalizzazione procedimenti attività produttive e geolocalizzazione GIS	
		Digitalizzazione procedimenti attività produttive	
	02 Comunicazione		Il piano della comunicazione
			Sportello polifunzionale e servizi al cittadino
	03 Mobilità futura		Messa in sicurezza Ponte Sangone e miglioramento viabilità
Bike sharing e nuovi mezzi di trasporto condiviso			
06 Beinasco più a misura del cittadino	01 Un Comune efficiente	Progetto Customer Satisfaction	
		Anticorruzione e trasparenza	
		Riorganizzare la struttura comunale	
		Efficienza della macchina comunale	
		Rafforzamento dei controlli contabili per una maggiore efficienza	
		Efficienza nelle riscossioni e nei tempi di pagamento - Tributi	
		Attività di promozione del commercio locale	
	03 Sport		Polo del lavoro
			Progetti di lavoro sociale
			Attività fieristiche e aree mercatali
	04 Sanità e welfare		Politiche sportive per la comunità
			Beinasco e i luoghi dello sport
	05 Anziani e soggetti fragili		Rete di solidarietà comunale
			Casa della salute e progetti di prevenzione
	06 Sostegno alla disabilità		Casa della salute e progetti di prevenzione
			Una rete di sostegno sociale per i più fragili
	07 Famiglia		Agevolare le abilità diverse
Centri estivi			
Progetto Family, comune per la famiglia			
Politiche per l'infanzia e progetto 0-6			

Matrice del valore pubblico

L'introduzione del PIAO spinge le pubbliche amministrazioni e gli enti locali a verificare il percorso di sviluppo della comunità amministrata attraverso indicatori di attività pubblica realizzata nel contesto di riferimento. In tal senso il valore pubblico può essere inteso quale livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholder creato da un'amministrazione pubblica. Il Comune di Beinasco, in un'ottica di verifica pluriennale di tale percorso, intende in questa sede dotarsi di una matrice di rilevazione da utilizzare nelle fasi di monitoraggio dei risultati raggiunti, quale risultanza del piano dettagliato degli obiettivi operativi e della verifica degli obiettivi strategici in una logica diversamente integrata.

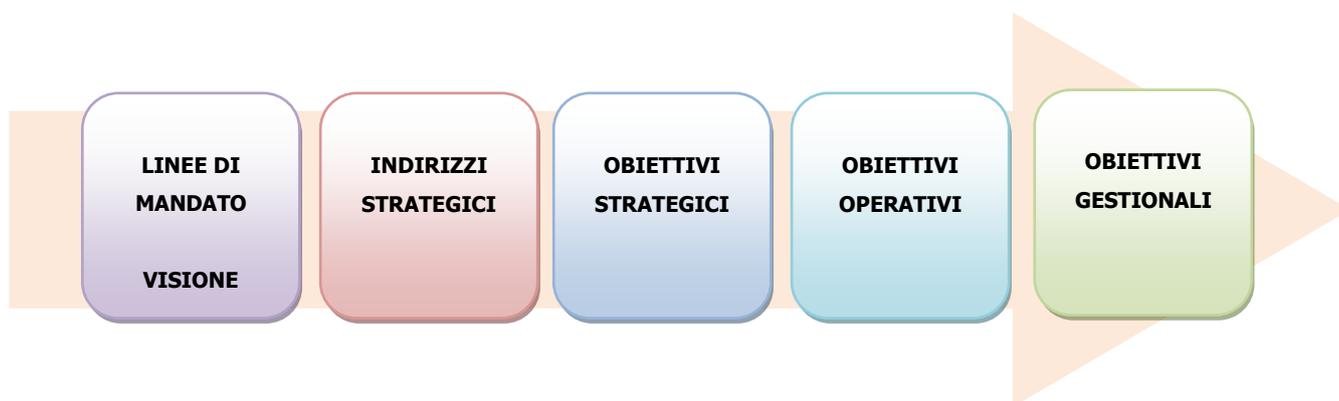
	<i>Benessere ambientale</i>	<i>Benessere Sociale</i>	<i>Benessere Organizzativo</i>	<i>Benessere Economico</i>
<i>Spesa</i>				
<i>Numero utenti raggiunti</i>				
<i>Livello raggiungimento obiettivi</i>				
<i>Rispetto piano anticorruzione</i>				
<i>Customer satisfaction</i>				
<i>Razionalizzazione e innovazione dei processi</i>				

2.2 PERFORMANCE

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

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore 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 negoziati dai Dirigenti con i membri della 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.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività.

2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance del Comune di Beinasco realizza in maniera armonica e coordinata i principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni» e gli strumenti di pianificazione e controllo declinati dal Decreto Legislativo 267/2000.

Si tratta di un processo che mira a porre i cittadini e l'utenza al centro delle fasi di pianificazione, in particolare, attraverso i sistemi di trasparenza e la rilevazione del livello di soddisfazione dei servizi offerti mediante i sistemi di rilevazione della qualità. Si snoda dalla fase della pianificazione strategica e programmazione a quella di monitoraggio e controllo, compresa quella della misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale.

Tale sistema prevede la definizione degli obiettivi strategici e operativi, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Linee Programmatiche di mandato, presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione.

Nel presente documento vengono definite le risorse umane assegnate ai responsabili dei centri di costo per il raggiungimento degli obiettivi di gestione e per il mantenimento dei livelli qualitativi e quantitativi dell'attività istituzionale ed ordinaria. Gli obiettivi strategici e operativi sono declinati attraverso un iter che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa programmatica che coordina e concretizza i legami tra le linee di mandato, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi. Le linee di mandato inserite nel Documento Unico di Programmazione rappresentano le finalità di cambiamento di

medio/lungo periodo che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione costituiscono lo strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici con risultati di breve/medio periodo. Gli obiettivi operativi rappresentati nel PIAO costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Come sopra avvertito, essendo il sistema di programmazione e controllo fortemente integrato nei vari livelli della pianificazione, gli obiettivi del PIAO sono stati predisposti collegandoli agli obiettivi operativi e strategici del DUP, nell'ambito delle linee di mandato. Il PIAO, infatti, nella sua sezione della performance è strettamente legato al DUP, come espressamente previsto nel principio contabile sulla programmazione, declinando in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del DUP, quale cornice di riferimento degli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

Il sistema di pesatura degli obiettivi, in coerenza con il sistema di valutazione della performance dell'Ente, è stato definito secondo la risultanza quale prodotto dei seguenti parametri: Importanza, Complessità, Impatto interno o esterno, Economicità. Il valore può essere alto, medio o basso. Per la complessità alto vale 3, medio vale 2 e basso vale 1. Per gli altri parametri alto vale 5, medio vale 3 e basso vale 1. Per gli obiettivi di mantenimento la pesatura è stata definita in maniera uniforme.

Ai fini della valutazione della performance quindi, la pesatura degli obiettivi è strumento attraverso il quale verificare, nel complessivo, la performance dell'ente, e relativamente ai dipendenti, il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo attribuiti. Le pesature in questo ultimo caso consentono la "ponderazione" del giudizio in base all'importanza relativa degli obiettivi sui quali si è impegnati.

Il dettaglio degli obiettivi operativi, delle risorse assegnate, degli indicatori di monitoraggio e il quadro di pesatura degli stessi è ricompreso **nell'allegato 1 (parte A e B)**.

Obiettivi di razionalizzazione della spesa

In una logica di armonizzazione programmatica gli obiettivi di razionalizzazione della spesa, ai sensi dell'articolo 16, comma 4, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, già in precedenza inclusi nel piano dettagliato degli obiettivi, trovano nuova allocazione nel PIAO per le annualità 2023-2025.

Richiamati a tal scopo:

- il comma 4 dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111, consente, alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, di adottare entro il 31 marzo di ogni anno “piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.”;
- il comma successivo dispone che “le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'art. 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150.
Tali somme sono utilizzabili solo se, a consuntivo, è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.”
- Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, con circolare n. 13/2011 dell'11 novembre 2011, ha fornito “Indicazioni per la destinazione alla contrattazione integrativa delle economie conseguite dalle amministrazioni per effetto dell'art. 61, comma 17 del D.L. 112/2008 e dell'art. 16 del D.L. 98/2011”.

L'amministrazione, in un'ottica di razionalizzazione della spesa e dei processi ritiene di estremo interesse la leva motivazionale alle misure di razionalizzazione prevista dal comma 4 dell'articolo 16 del d.l. 98/20011 laddove stabilisce che le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, possano essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa.

Vista la proposta di “Piano di razionalizzazione per il triennio 2023/2025”, predisposta in continuità al triennio precedente, anche sulla scorta delle indicazioni ricevute dai singoli assessorati e dalla Conferenza dei dirigenti, che, previa analisi degli andamenti in serie storica e comparazione con le previsioni della programmazione economico-finanziaria per il triennio, individua i settori di intervento, le voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari, come da “Piano degli Interventi” corredata dell'elenco delle “Attività previste”.

Titolo idea di miglioramento	risparmi e risorse ai sensi comma 4 art 16 del D.L. 98/2011	modalità di definizione spesa storica	Risparmi / entrate 2023		Risparmi / entrate 2024		Risparmi / entrate 2025	
			Obiettivo risparmio o entrate processi	Quota max 50% su CCDI	Obiettivo risparmio o entrate processi	Quota max 50% su CCDI	Obiettivo risparmio o entrate processi	Quota max 50% su CCDI
Gestione secondo formula di concessione di impianti sportivi comunali ai fini della razionalizzazione della spesa pubblica	razionalizzazioni di processo	consuntivo 2019	20.000,00	10.000,00	20.000,00	10.000,00	20.000,00	10.000,00
Gestione in forma di appalto europeo pluriennale dei servizi di taglio del verde	razionalizzazioni di processo	consuntivo 2019	30.000,00	15.000,00	30.000,00	15.000,00	30.000,00	15.000,00
Gestione secondo formula di utilizzo esclusivo di sedi e spazi comunali ai fini della razionalizzazione della spesa pubblica	risparmi e recuperi sprechi	servizio di prima attivazione	15.000,00	7.500,00	15.000,00	7.500,00	15.000,00	7.500,00
Programma straordinario di efficientamento dei sistemi di illuminazione pubblica	risparmi e recuperi sprechi	consuntivo 2019	25.000,00	12.500,00	25.000,00	12.500,00	25.000,00	12.500,00
Programma di manutenzioni delle pensiline comunali in una logica di estensione concessoria degli impianti pubblicitari	riduzioni dei costi da sponsorizzazioni	servizio di prima attivazione	35.000,00	17.500,00	-	-	-	-
Gestione dei servizi culturali, di lavoro e di politiche giovanili in una logica di ricerca integrata di risorse	riduzioni dei costi da sponsorizzazioni	servizio di prima attivazione	20.000,00	10.000,00	20.000,00	10.000,00	20.000,00	10.000,00
Nuove forme digitali di comunicazione alla città	razionalizzazioni di processo	consuntivo 2019	8.000,00	4.000,00	8.000,00	4.000,00	8.000,00	4.000,00
Revisione utenze scolastiche dati per un efficienza della spesa pubblica	risparmi e recuperi sprechi	consuntivo 2019	1.000,00	500,00	1.000,00	500,00	1.000,00	500,00
Bando di sponsorizzazioni 2022-2024	riduzioni dei costi da sponsorizzazioni	servizio di prima attivazione	20.000,00	10.000,00	20.000,00	10.000,00	20.000,00	10.000,00
Progetto di volontariato civico	riduzioni dei costi da sponsorizzazioni	servizio di prima attivazione	5.000,00	2.500,00	5.000,00	2.500,00	5.000,00	2.500,00
			179.000,00	89.500,00	144.000,00	72.000,00	144.000,00	72.000,00

	Dirigenti	Responsabili	Descrizione intervento	2023	2024	2025	Attività previste	Risultato atteso primo anno
1	Marco Ferrara	Chiara Massolin	Gestione secondo formula di concessione di impianti sportivi comunali ai fini della razionalizzazione della spesa pubblica				Si prevede la riduzione della spesa a carico del bilancio comunale della gestione degli impianti sportivi attraverso formule concessorie. Tali interventi consentiranno lo spostamento dei costi di gestione degli stessi a carico dei privati generando un impatto positivo sul bilancio Comunale. Il raggiungimento dello stesso verrà verificato secondo confronto tra 2019 e 2022 nettizzando gli anni di pandemia e secondo la formula (costi gestione impianti 2019 - costo gestione impianti anno 2022/23/24)	20.000,00
2	Marina Dolfini	Roger Martina	Gestione in forma di appalto europeo pluriennale dei servizi di taglio del verde				Si prevede l'ottenimento di migliori risultati in termini di efficienza della gestione del verde attraverso formule di gara in luogo della gestione in house. Il raggiungimento dello stesso verrà verificato secondo la seguente formula: (Spesa lotto1/numero tagli lotto1+sl2/tl2+sl3/tl3+sln/tln)2019 - (Spesa lotto1/numero tagli lotto1+sl2/tl2+sl3/tl3+sln/tln)2022	30.000,00
3	Marco Ferrara	Chiara Massolin	Gestione secondo formula di utilizzo esclusivo di sedi e spazi comunali ai fini della razionalizzazione della spesa pubblica				Si prevede l'attuazione del nuovo regolamento di concessione degli spazi comunali a favore delle associazioni del territorio in una logica di procedura ad evidenza pubblica. L'attuazione è prevista per l'anno 2023 e il risultato sarà determinato da costi 2022 - costi 2023 calcolato sui locali concessi secondo la formula dell'utilizzo esclusivo	15.000,00
4	Marina Dolfini	Roger Martina	Programma straordinario di efficientamento dei sistemi di illuminazione pubblica				Si prevede l'ottenimento di migliori risultati in termini di efficienza della gestione dell'illuminazione pubblica attraverso revisione del piano di illuminazione pubblica e attraverso una diversa temporizzazione della stessa. Il raggiungimento dello stesso verrà verificato secondo la seguente formula: [(Spesa illuminazione pubblica / numero impianti) 2019 -(Spesa illuminazione pubblica / numero impianti)2022] * numero impianti 2022	25.000,00
5	Enrica Sartoris	Davide Gatti	Programma di manutenzioni delle pensiline comunali in una logica di estensione concessoria degli impianti pubblicitari				Si prevede l'ottenimento di un piano di investimenti senza spesa a carico del bilancio comunale attraverso l'utilizzo dell'estensione, entro i limiti di legge, dell'affidamento di gestione degli impianti pubblicitari. Tale innovazione consentirà di ricomprendere oggetti prima esclusi dalla concessione, in una logica sperimentale, correlandovi un piano di investimento senza oneri a carico dell'amministrazione. Il valore viene determinato dal valore CmP*Pa dove CmP è il costo medio congruo di costo della manutenzione e Pa il numero di pensiline per anno di riferimento	35.000,00
6	Marco Ferrara	Chiara Massolin	Gestione dei servizi culturali, di lavoro e di politiche giovanili in una logica di ricerca integrata di risorse				Attraverso le procedure di coprogettazione si prevede l'attrazione di risorse da parte delle cooperative partecipanti attraverso la partecipazione a bandi rivolti al terzo settore in una logica di partnership pubblico privata. Il valore sarà valutato	20.000,00
7	Marco D'Acri	Ruben Bianco	Nuove forme digitali di comunicazione alla città				Si prevede di ridefinire il modello di comunicazione istituzionale al fine di ridurre il materiale cartaceo distribuito (poster, periodici, volantini) attraverso l'introduzione di soluzioni alternative e tecnologicamente evolute. Il calcolo verrà effettuato	8.000,00
8	Marco D'Acri	Daniela Fea	Revisione utenze scolastiche dati per un'efficienza della spesa pubblica				Si prevede di razionalizzare le spese degli Istituti Comprensivi Scolastici ubicati nel territorio comunale, offrendo un contributo per spese di funzionamento alternativo al pagamento delle utenze (con particolare riferimento alle spese di telefonia e linee dati) stimolando i dirigenti scolastici a sfruttare le opportunità offerte da convenzioni nazionali in materia di digitalizzazione in modo da dismettere le linee dati sottoutilizzate o inutilizzate. Il raggiungimento viene calcolato come risultato della seguente formula (spesa 2019 - spesa 2022).	1.000,00
9	Marco D'Acri	Ruben Bianco	Bando di sponsorizzazioni 2022-2024				Si prevede di attivare formule di sponsorizzazione su iniziative 2022 legate agli ambiti di cultura e ambiente, al fine di sostenere con risorse terze attività previste nel documento di programmazione. Il raggiungimento sarà verificato in base alle risorse accertate nel 2022.	20.000,00
10	Marco Ferrara	Daniela Comba	Progetto di volontariato civico				Si prevede di promuovere attività svolte dai "cittadini attivi" con un progetto di cittadinanza attiva nei campi della gestione degli eventi, del controllo di territorio, della manutenzione del patrimonio culturale, della formazione e di quanto da individuarsi con apposita deliberazione giunta. Il parametro di valutazione sarà così definito $r = a \cdot cu$ dove il risparmio sarà valutato quale prodotto tra le attività svolte e i costi unitari di mercato valutati secondo criterio di congruità	5.000,00
TOTALE RISULTATI ATTESI								179.000,00
QUOTA MASSIMA UTILIZZABILE PER CCDI								89.500,00

- **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.

Semplificazione

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 ai seguenti Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza:

1. Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.2 Abilitazione al CLOUD per le PA Locali Comuni (LUGLIO 2022)' - M1C1 PNRR finanziato dall'Unione Europea - NextGenerationEU
2. 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 Beinasco 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;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate nell'anno 2022 sono le seguenti:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	
1.4.5 " Notifiche Digitali - Comuni"	

Digitalizzazione

Con riferimento, agli obiettivi dell'Agenda Digitale, si riportano nella tabella allegata Le procedure da digitalizzare per il periodo 2023-2025.

Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

ELENCO PROCEDURE DA DIGITALIZZARE					
N.	Procedura	Settore Responsabile	2023	2024	2025
01	Notifiche delle sanzioni amministrative, violazioni al codice della strada	Polizia Locale	X		
02	Notifiche accertamenti entrate comunali	Entrate Comunali	X		
03	Richiedere accesso agli atti	Segreteria generale Polizia locale Edilizia	X		
04	Richiedere permesso di occupazione suolo pubblico	Polizia Locale Edilizia	X		
05	Richiedere permesso per parcheggio invalidi	Polizia locale	X		
06	Richiedere permesso per passo carrabile	Polizia Locale	X		
07	Nuovo Sito Internet istituzionale secondo le regole dettate dal PNRR interoperabile con APP IO	Comunicazione e Immagine	X		
08	Amministrazione Trasparente	Segreteria Generale	X		
09	Sportello Unico dell'Edilizia	Edilizia	X	X	
10	Sportello Unico delle Attività Produttive	Commercio - SUAP	X	X	
11	Gestione degli appuntamenti <i>on line</i>	Tutti	X	X	

11	Geoportale attraverso il quale i cittadini possono accedere alla cartografia on line per ottenere informazioni su: Piano Regolatore, Catasto, Tributi, etc...	Urbanistica	X	X	
12	Gestione completa dei Servizi Cimiteriali	Demografici	X	X	
13	Sportello Unico Digitale per le comunicazioni e le istanze relative ai servizi demografici	Demografici		X	X
14	Sostituzione applicativi gestionali area Demografici	Demografici		X	X
15	Sostituzione applicativi gestionali area Segreteria Generale	Segreteria Generale		X	X

Reingegnerizzazione dei processi

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

E' 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.

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

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale il Comune di Beinasco ha in progetto di mettere nel triennio in campo diverse azioni ed interventi tra cui:

- Postazioni per l'accesso assistito ai servizi online presso l'URP
- Accesso in videochiamata ai servizi URP
- Corsi di informatica gratuiti tramite coprogettazione
- Rifacimento del Sito internet e dei servizi online secondo gli obiettivi di accessibilità come indicato nelle linee guida Agid
- Realizzare lo Sportello Unico Digitale per il Cittadino

- **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in coerenza con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2023-2025 (**allegato 3**) approvato con Delibera di Giunta n. 53 del 31/03/2023, 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”*:

1. rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
2. 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;
3. 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.

- **Obiettivi di contenimento energetico**

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. “dividendo dell'efficienza”.

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica "**10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione**" l'Ente ha quindi ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico.

Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un'ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

In particolare per l'Ente rappresenta una partnership fondamentale quella con EnelX nell'ambito della Convenzione CONSIP attivata dal 2023.

Tale convenzione consentirà un potenziamento della transizione verso una maggiore efficienza energetica, includendo progetti di sviluppo dalle comunità energetiche ai tetti “solari”. Per questo si rimanda all'apposito obiettivo operativo individuato nell'albero della performance prima presentato.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione, con particolare attenzione alla sensibilizzazione nelle scuole.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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.

L'integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, *performance* e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza.

In particolare, 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.

Al fine di coinvolgere gli attori esterni all'amministrazione è stato pubblicato sul sito internet del Comune l'avviso pubblico di procedura aperta per l'aggiornamento del piano per il triennio 2023-2025 dal 13 al 28 dicembre 2022 e non sono pervenute osservazioni. Per consentire una piena partecipazione degli attori interni all'amministrazione invece, si è proceduto in data 17 marzo 2023, in occasione della conferenza dei dirigenti allargata anche alle posizioni organizzative, ed alla presenza del Sindaco, alla condivisione delle linee essenziali introdotte dal PIAO e delle novità introdotte dal PNA 2022, presentate dal RPCT e dal gruppo di lavoro a supporto dello stesso.

Il momento formativo, incentrato in particolare sulle novità di cui all'allegato 9 del predetto PNA 2022, è stato concepito per dar modo di comprendere, agli attori interni, l'intento degli adempimenti ulteriori, richiesti dal legislatore per coordinare e gestire al meglio, limitando interpretazioni ed errori da esse derivanti, soprattutto le attività in cui sono previsti finanziamenti da PNRR. Sono state nuovamente ribadite l'importanza sia dell'aggiornamento costante, sia del monitoraggio dei dati pubblicati su Amministrazione Trasparente, così come la necessità di individuare soggetti preposti all'inserimento dei dati per ciascun adempimento previsto per legge.

Inoltre è stato presentato, il metodo, che partendo dall'indicazione, nello schema degli obiettivi 2023, delle misure anticorruptive ad essi abbinate, consenta di parametrare agevolmente il valore numerico, che rileva nel controllo strategico per il raggiungimento dell'obiettivo medesimo. Nella seconda giornata di formazione tenutasi in data 21 aprile è stato illustrato il PIAO, redatto in base alle linee guida sopra indicate e precedentemente concordate.

Si precisa inoltre che alcune misure anticorruptive e, in particolare quelle relative alla realizzazione dei progetti finanziati con PNRR, sono state inserite e meglio strutturate nel PIAO, a seguito incontro, svoltosi in data 8 maggio 2023, alla presenza del Comandante del gruppo operativo della Guardia di Finanza di Orbassano.

Si dà atto che le misure previste nel piano integreranno il piano performance e costituiranno misura di valutazione degli obiettivi annuali nello stesso contenuti. Per l'esercizio 2023, si dispone in tal senso, una rideterminazione automatica e proporzionale dei valori percentuali attribuiti alle singole attività da svolgersi per il raggiungimento dell'obiettivo, affinché se ne ricavi una percentuale fissa del 10% attivabile secondo il principio "attività completata/ non completata". Quest'ultima, pertanto, verrà attribuita per l'attuazione delle misure anticorruptive previste per quell'obiettivo, solo nel caso in cui le stesse siano state effettivamente contemplate e conseguentemente disposte nel Piano.

Si dà atto che, secondo tale principio, le misure previste nel piano integreranno il piano performance e costituiscono misura di valutazione degli obiettivi annuali nello stesso contenuti. Per l'esercizio 2023, si dispone in tal senso, una rideterminazione automatica e proporzionale dei valori percentuali attribuiti alle singole attività da svolgersi per il raggiungimento dell'obiettivo, affinché se ne ricavi una percentuale fissa del 10% attivabile secondo il principio "attività completata/ non completata". Quest'ultima, pertanto, verrà attribuita per l'attuazione delle misure anticorruptive previste per quell'obiettivo, solo nel caso in cui le stesse siano state effettivamente contemplate e conseguentemente disposte nel Piano.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata nell'albero della performance, è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Per ogni obiettivo operativo sono stati infatti individuate le misure di Piano applicabili allo stesso. (vedi tabella a seguire). La disciplina per la prevenzione dell'anticorruzione e per la trasparenza viene in questa sede approvata come **allegato 2** attraverso il quale vengono individuate le misure da applicarsi.

Si sottolinea che, oltre alle misure di prevenzione specifiche che possono essere ricondotte alle mappate aree di rischio di cui alla tabella “C1 – Area contratti pubblici” dell’allegato 2, sono individuate in questa sede le seguenti ulteriori misure:

- i dirigenti rendicontano al RPCT con periodicità semestrale lo stato avanzamento lavori delle opere previste nell’elenco annuale, delle forniture e dei servizi inserite nel programma biennale, segnalando eventuali ritardi e/o scostamenti dai cronoprogrammi e le relative motivazioni;
- i dirigenti rendicontano al RPCT con periodicità semestrale l’utilizzo dei fondi PNRR;
- i dirigenti pubblicano in apposita sezione del sito istituzionale denominata “Attuazione misure PNRR” gli atti adottati per l’attuazione delle misure PNRR.
- Controlli successivi atti con le modalità di cui al precedente punto 2).

Al fine, inoltre, di dare ampio contrasto ad eventuali fenomeni corruttivi potenzialmente mossi dai progetti PNRR l’amministrazione recepisce i contenuti di cui al “Protocollo d’intesa per il monitoraggio e il controllo delle misure di finanziamento pubblico e di investimento previste nel piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, sottoscritto tra la Città Metropolitana di Torino e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza, al fine di implementare un tempestivo flusso informativo a favore della Guardia di Finanza, quale forza di polizia economico-finanziaria specializzata nella tutela della spesa pubblica nazionale ed unionale, al fine di contrastare ogni condotta illecita di malversazione, indebita aggiudicazione e/o percezione di risorse finanziarie pubbliche, truffa, frode nell’esecuzione di contratti pubblici e ogni altra attività illecita posta in essere con riguardo all’utilizzo delle risorse finanziarie erogate dall’Unione europea tramite le amministrazioni centrali dello Stato, anche in compartecipazione con le Regioni, gli Enti locali e con le altre amministrazioni pubbliche, nell’ambito del programma di investimento Next generation EU e con specifico riguardo agli interventi sovvenzionati dal PNRR e dal relativo Fondo Complementare di matrice nazionale.

In specie in relazione alle misure indicate nelle tabelle C e C1 l’Ente si impegna a trasmettere alla Guardia di Finanza il link di pubblicazione degli atti relativi agli investimenti PNRR e le relazioni sui sopralluoghi effettuati per prevenire il rischio di cui al n. 25, punto 2) della tabella “C” che prevede controlli in loco periodici ed a sorpresa al fine di accertare che le prestazioni rese siano eseguite dall’aggiudicatario o da un subappaltatore autorizzato.

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

Linee di mandato	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Misure di anticorruzione	PNRR	Missione	Programm
01 Beinasco più bella	01 Riqualficazione urbana	Distretto Reale di Stupinigi	11-14	X	7	1
		Piano delle manutenzioni	M	/	8	1
		Nuovi strumenti di pianificazione territoriale	11-14; 45-48	/	8	2
		Piano dell'illuminazione pubblica	26	/	10	5
		Piano straordinario delle asfaltature	11-27	/	10	5
		Piano della segnaletica	11,13-18;22-27	/	10	5
		Piazza Dolci da vuoto urbano a luogo di comunità - Investimenti PNRR	12-27	X	12	7
		Piazza Dolci da vuoto urbano a luogo di comunità - contenuti culturali per il territorio	43, 64	/	12	7
	02 Miglioramento degli spazi di comunità	Miglioramento dei luoghi delle istituzioni	10-23	/	1	1
		Piano del traffico e miglioramento dell'arredo urbano	1, 38	/	10	5
		Case del quartiere e luoghi della comunità e promozione del volontariato	53	/	12	8
		Progetto Cimiteri	10-27	/	12	9
	03 Beinasco cultura	Politiche culturali ed eventi per la comunità	43, 64	/	5	2
		Polo della cultura Paolo Bertolino	64	/	5	2
		Attività per la lettura e poli biblioteche	M	/	5	2
02 Beinasco più verde	01 Cura del verde e forestazione urbana	Parco del Sangone	11-14; 47-48	/	9	5
		Piano riqualficazione parchi urbani	23-26	/	9	5
		Alberi, infrastrutture per la salute	23-26	/	9	5
		Cura del verde	24-28	/	9	5
	02 Amministrazione sostenibile	Piano per la riduzione dei consumi energetici e comunità energetiche	1	/	17	1
03 Rifiuti e igiene urbana	Di fianco al Consorzio per l'efficienza nella gestione dei rifiuti e dell'igiene urbana e per il contrasto ai reati ambientali	38-40, 61	/	9	2	
03 Beinasco più giovane	01 Edilizia scolastica	Nuova edilizia scolastica	22-27	X	4	2
		Risistemazione scuole del territorio	1, 10-27	X	4	2
		Nido Garelli e sistema dei nidi	22-27	X	4	1
	02 Offerta formativa	Piano dell'offerta formativa territoriale	43	/	4	2
		Patto educativo di comunità	64	/	4	2
		Polo universitario di Fornaci	64	/	4	4
	03 Giovani	Attività per la promozione giovanile	64	/	6	2

04 Beinasco più sicura	01 Polizia Municipale	Una Polizia Municipale vicina ai cittadini	61-'72	/	3	1
	02 Politiche per la sicurezza	Riqualificazione Caserma Carabinieri	24-27	/	2	1
		Sicurezza stradale e del territorio - Efficienza nella riscossione coattiva	61-63	/	3	2
		Piano di videosorveglianza comunale	40,51, 61	/	3	2
05 Beinasco più accessibile	01 Cittadinanza digitale	Digitalizzazione del comune e dei suoi servizi	13-24	/	1	8
		Digitalizzazione procedimenti attività produttive e geolocalizzazione GIS	13-24	/	14	4
		Digitalizzazione procedimenti attività produttive	13-24	/	14	4
	02 Comunicazione	Il piano della comunicazione	11,13-18, 22-23	X	1	2
		Sportello polifunzionale e servizi al cittadino	33-38; 66	/	1	7
	03 Mobilità futura	Messa in sicurezza Ponte Sangone e miglioramento viabilità	22-27	X	10	5
Bike sharing e nuovi mezzi di trasporto condiviso		10-17, 43	/	10	9	
06 Beinasco più a misura del cittadino	01 Un Comune efficiente	Progetto Customer Satisfaction	M	/	1	3
		Anticorruzione e trasparenza	31	/	1	2
		Riorganizzare la struttura comunale	3-9	/	1	2
		Efficienza della macchina comunale	4-8	0	1	2
		Rafforzamento dei controlli contabili per una maggiore efficienza	63, 73, 74	0		
		Efficienza nelle riscossioni e nei tempi di pagamento - Tributi	62, 63, 73	/	1	3
		Attività di promozione del commercio locale	52	/	14	2
		Polo del lavoro	53, 54	?	15	1
		Progetti di lavoro sociale	8	/	15	3
		Attività fieristiche e aree mercatali	46, 52, 64	/		
	03 Sport	Politiche sportive per la comunità	11, 22, 43, 64	/	6	1
		Beinasco e i luoghi dello sport	53, 64	/	6	1
	04 Sanità e welfare	Rete di solidarietà comunale	11, 17, 22, 64	/	12	7
		Casa della salute e progetti di prevenzione	M	/	12	7
	05 Anziani e soggetti fragili	Una rete di sostegno sociale per i più fragili	11, 29, 30, 65	/	12	4
	06 Sostegno alla disabilità	Agevolare le abilità diverse	29, 65	/	12	2
	07 Famiglia	Centri estivi	11-23, 29, 65	/	6	2
		Progetto Family, comune per la famiglia	43, 65	/	12	5
		Politiche per l'infanzia e progetto 0-6	11-23, 29, 65	X	12	1

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.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale.

È necessario pensare a un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella diversificazione di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL comparto Funzioni Locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

La struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valore pubblico e che la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

La dotazione organica complessiva dell'Ente alla data del 31.12.2022 è di 74 dipendenti di cui:

- n. 68 a tempo indeterminato
- n. 6 a tempo determinato
- n. 71 a tempo pieno
- n. 3 a tempo parziale

3.1.1 Modello Organizzativo

Organigramma

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. Spetta, inoltre, alla Giunta Comunale la definizione delle Posizioni di Elevata Qualificazione, su proposta dei dirigenti.

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 può articolarsi in Aree, Settori, Servizi.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 18 gennaio 2023 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente, avviata in data 1° maggio 2023, come da organigramma sotto riportato:

3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Alla data del 30.12.2022 i dipendenti collocati in posizioni apicali risultano essere:

N° 4 dirigenti;

N° 8 dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

A partire dal 1.5.2023 i dipendenti collocati in posizioni apicali risultano essere:

N° 3 dirigenti;

N° 9 dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Rispetto alla graduazione delle posizioni dirigenziali, con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 18 gennaio 2023, è stata approvata la nuova metodologia di graduazione, definita su proposta del Nucleo di valutazione e adottata con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 18 gennaio 2023, basata sull'analisi della posizione mediante la rilevazione dei contenuti oggettivi della posizione espressi come aggregati di compiti e responsabilità. Nell'analisi si rileva ciò che è richiesto, (in termini di compiti, di responsabilità ecc.) alla posizione, indipendentemente dalle caratteristiche dell'individuo che in quel momento la ricopre (sedia fredda). L'analisi della posizione descrive tutti quegli elementi oggettivi che la caratterizzano e la possono, eventualmente, differenziare dalle altre.

Il modello di valutazione è costituito da fattori e sottofattori di ponderazione i quali, attribuendo determinati pesi, consentono di graduare ciascuna posizione dirigenziale ai fini dell'attribuzione delle relative retribuzioni di posizione.

La scheda per la valutazione delle posizioni è articolata in differenti aree di valutazione. Ad ogni area di valutazione corrisponde una ponderazione che ne esprime la rilevanza relativa rispetto alla posizione nel suo complesso.

Ogni area di valutazione è ulteriormente declinata negli specifici fattori di graduazione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 31 marzo 2023 è stata approvata la valutazione delle posizioni dirigenziali previste nel nuovo assetto organizzativo.

Rispetto alla graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione, introdotte con il nuovo C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, con deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 7 aprile 2023 è stato il approvato Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Le posizioni di Elevata Qualificazione dell'amministrazione comunale sono tutte caratterizzate da elevata responsabilità di prodotto e di risultato e da autonomia decisionale.

In particolare, e sulla base delle disposizioni contrattuali di riferimento, le suddette posizioni sono ricondotte a due tipologie, opportunamente distinte in base alla natura delle funzioni svolte:

- a. posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b. posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni a elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 7 aprile 2023 sono state istituite n. 8 posizioni di Elevata Qualificazione.

La proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali e di Elevata Qualificazione è di competenza del Nucleo di valutazione e viene approvata dalla Giunta con propria deliberazione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 13 aprile è stata approvata la valutazione delle posizioni di Elevata Qualificazione.

L'attuale distribuzione nelle fasce per la **dirigenza** è la seguente:

Area/Settore	Punteggio	Fascia
Area della Programmazione strategica, del controllo delle risorse e dell'attuazione del programma	950	I
Area dei Servizi alla Persona	719	II
Area Tecnica e dello Sviluppo Territoriale	832	II
Area della Sicurezza e del Controllo del Territorio	483	III

L'attuale distribuzione nelle fasce per **le posizioni di Elevata Qualificazione** è la seguente:

Settore/Servizio	Punteggio	Fascia
Politiche del Bilancio e attuazione del Programma	746	I
Tributi Controllo di gestione e Servizi Informatici	692	II
Servizi Generali e di Supporto e Politiche del Personale	828	I
Politiche Educative e Sociali	679	II

Dialogo con la Cittadinanza	673	II
Politiche Culturali e del Tempo Libero	668	II
Lavori Pubblici	768	I
Pianificazione del territorio, Pianificazione Ambientale e Suap	950	I

3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Si riporta di seguito l'ampiezza media delle unità organizzative di livello apicale in termini di numero di unità operative come definita nel nuovo organigramma:

Area/Settore	Dirigenti	Elevata Qualificazione	Personale O.P.
Area della Programmazione Strategica, del controllo delle risorse e attuazione del programma	1	3	20
Area di Servizi alla persona	1	3	19
Area tecnica e dello sviluppo territoriale	1	2	16
Area della Sicurezza e del Controllo del territorio	1	0	15

**Rapporto medio
Dirigenti/Personale**

6 %

Rapporto medio EQ/Personale

11 %

3.1.4 Coerenza dell'organizzazione rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico

L'Amministrazione Comunale, partendo dal semplice assunto di dover semplificare l'accesso dei cittadini/utenti alla Amministrazione stessa, a decorrere dal mese di maggio 2023 ha adottato un nuovo modello organizzativo che ha rivoluzionato l'assetto preesistente, coerentemente definito sulla base degli indirizzi strategici.

L'introduzione delle nuove "elevate qualificazioni" ha inoltre risposto a tale indirizzo, valorizzando anche una "nuova generazione" di funzionari pubblici, con esperienza nell'organizzazione e sui quali è intenzione dell'amministrazione investire per formazione specifica.

Nonostante il fattore tempo necessario per il rafforzamento delle competenze organizzative dell'ente, il nuovo organigramma cerca altresì di rispondere alla poderosa dinamica pensionistica che ha colpito la struttura.

Completterà il disegno organizzativo il piano assunzioni a cui poi si farà riferimento, già in parte realizzato, per le previsioni 2022-2024.

Anche ai fini di una maggiore semplificazione l'Ente è capofila di un accordo per la gestione associata degli elenchi idonei alle assunzioni di cui al DL 80/2021, che punta ad una maggiore rapidità nella gestione delle procedure di selezione ai fini del potenziamento della macchina comunale.

Si segnala ad ogni modo la criticità nel reperimento di professionalità tecniche, ancor più se considerato il rilevante impatto strategico della riqualificazione urbana e dei piani di investimento.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicate la strategie e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

Con l'attuazione del lavoro agile, l'Ente intende perseguire i seguenti macro obiettivi strategici:

- L'implementazione delle modalità di interazione interna alla struttura (procedimenti agili)
- L'implementazione delle modalità di interazione con gli utenti (servizi agili).

In termini organizzativi l'Ente intende:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;

- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;

La semplificazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro, l'orientamento alla produzione ai "risultati", il diverso accesso ai servizi, il recupero di efficacia ed efficienza, la produzione di servizi di qualità sono gli obiettivi che si intendono perseguire per migliorare l'azione amministrativa, al fine di rispondere ai i bisogni e alle richieste dei cittadini.

In termini di orientamento agli utenti l'Ente individua i seguenti obiettivi:

- Garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo delle nuove competenze necessarie sia per i lavoratori che per i cittadini
- Garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate ai lavoratori agili e agli utenti agili
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi a cittadini e imprese
- Aumentare il tempo, la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini e imprese attraverso il ripensamento degli orari di apertura al pubblico e degli orari di lavoro e attraverso un uso consapevole delle nuove tecnologie
- Garantire la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze
- Garantire standard di qualità dei servizi, anche attraverso i patti comportamentali indicati nel codice di comportamento

3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile

Dal 2021 l'Ente ha abbandonato il regime emergenziale del Lavoro Agile adottando con deliberazione della Giunta Comunale n° 40 del 6 maggio 2021 un Regolamento interno per la disciplina del telelavoro e del lavoro, che qui si richiama integralmente per la fase di concreta applicazione post-pandemica (alla luce anche del nuovo contratto nazionale del comparto) al fine di perseguire le seguenti finalità:

- o offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo;

- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
 - introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro;
 - facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.
- Nella concessione del lavoro agile, sarà garantita un'adeguata rotazione del personale e saranno assicurate la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza e l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove necessario.

3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile

Si ritiene utile riepilogare principali sviluppi previsti, utilizzando gli step di programmazione inseriti nelle Linee Guida della FFPP del dicembre 2020:

1) Fase di avvio e sviluppo intermedio – previsti entro dicembre 2023

- individuare le attività che possono essere svolte in telelavoro o in modalità agile, mediante la redazione di appositi progetti.
- Predisporre un Piano di utilizzo, di durata annuale o pluriennale, approvato dalla Giunta Comunale ad integrazione del presente documento, che indica:
 - i progetti da attivare nel corso del triennio e il relativo personale coinvolto;
 - le risorse finanziarie da destinare;
 - i benefici diretti e indiretti che si intendono realizzare;
 - le attività di formazione necessarie per la realizzazione del progetto.

2) Fase di sviluppo avanzato – 2024/2025

- Monitorare l'andamento complessivo del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi
- Monitorare gli impatti interni (ricadute sulla organizzazione)
- Monitorare gli impatti esterni (ricadute sulla qualità dei servizi)
- Predisporre eventuali interventi correttivi

- Definizione del modello di "lavoro da remoto" quale altra forma di lavoro a distanza¹

Nella fase di sviluppo avanzato è intenzione procedere con la selezione di indicatore di impatto dell'adozione di sistemi di lavoro a distanza attraverso indicatori selezionati tra le seguenti ipotesi di lavoro:

¹ Quale elemento per l'avvio di una nuova sezione specifica PIAO – lavoro da remoto

Riduzione dei costi
 Recupero di efficienza produttiva
 Incremento di efficienza economica
 Controllo dell'efficienza temporale
 Migliorare l'efficacia quantitativa
 Potenziare la qualità erogata
 Accrescere la qualità percepita

Migliorare l'impatto sociale esterno (utenti)
 Migliorare l'impatto sociale interno (lavoratori)
 Ridurre i costi ambientali
 Valutare l'impatto economico indiretto per i lavoratori
 Migliorare la salute organizzativa e il clima
 Migliorare la salute professionale
 Migliorare la salute economica-finanziaria

Sono invece riportati di seguito gli indicatori di misurazione dello stato di implementazione del Lavoro Agile (indicatori di risultato) e degli impatti del lavoro agile all'interno e all'esterno dell'Ente (indicatori di impatto) da utilizzare a partire dall'avvio del presente PIAO.

Le misurazioni sopracitate, in integrazione con il monitoraggio periodico delle condizioni abilitanti e dello stato di salute dall'Amministrazione, hanno la finalità di rilevare le tendenze e di identificare le azioni correttive e di miglioramento che nel tempo sostengano sempre di più il lavoro agile, di incrementare gli impatti positivi, contribuendo a creare un contesto sempre più ricettivo e predisposto al lavoro agile da un punto di vista sia operativo che culturale.

Il lavoro agile deve essere monitorato anche in termini di stato di implementazione, così da confrontare il suo andamento nel tempo (in crescita/stabile/in diminuzione). Lo stato di implementazione misura, infatti, l'applicazione della nuova organizzazione, valutando il livello di diffusione e soddisfazione, e indirettamente, l'efficacia dei progetti finalizzati alla sua introduzione.

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE

OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2022 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
SALUTE ORGANIZZATIVA						
Adeguare l'organizzazione per l'introduzione Lavoro Agile	Presenza Sistema di Programmazione per obiettivi	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	
	Presenza Coordinamento organizzativo del LA	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	
	Presenza help desk informatico dedicato	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	

	Presenza monitoraggio del lavoro agile	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	
Migliorare il clima organizzativo	Valore medio Indagine Benessere organizzativo	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>Si</i>	<i>SI</i>	
SALUTE DIGITALE						
Garantire accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati	N. PC per lavoro agile	60	60			
	% lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati personali	100	100	100	100	
Garantire accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati	Presenza di un sistema VPN	SI	SI	SI	SI	
	Presenza di una intranet	SI	SI	SI	SI	
Garantire le funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi	Presenza di sistemi di <i>collaboration</i> (es. documenti in cloud)	NO	NO	NO	SI	
	% applicativi consultabili da remoto	100.	100	100	100	
Garantire l'esecuzione del lavoro per flussi con applicativi adeguati	% banche dati consultabili da remoto	100	100	100	100	
	% lavoratori agili con firma digitale	20	20	20	20	

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la **dimensione quantitativa** della "risorse personale", per perseguire obiettivi di adeguatezza e di "corretto dimensionamento" delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la **dimensione qualitativa** riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

3.3.1 Stato dell'arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2022

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale – *vedi d)*

Area di classificazione	Categoria	Profilo professionale	N.
Operatori	A	Operatore addetto ai servizi generali.	2
Operatori esperti	B	Esecutore Amministrativo	4
Istruttori	C	Agente di Polizia Locale	11
	C	Aiuto-Bibliotecario	2
	C	Istruttore Amministrativo-contabile;	25
	C	Istruttore Tecnico	4
Funzionari	D	Direttore di settore socio-culturale	1
	D	Comandante Polizia Locale	1
	D	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	10
	D	Direttore di Servizio Tecnico;	4
	D	Esperto/istruttore direttivo tecnico	4
	D	Ispettore – Ufficiale di Polizia Municipale	2
Elevata Qualificazione (ex P.O.)		Posizioni coperte al 31.12.2022	7
Dirigenti			3
Dirigenti TD			1
Segretario			1

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale.

Oltre alla nuova classificazione per **aree professionali** in sostituzione delle Categorie economiche-giuridiche, nell'ambito del Contratto Collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di **famiglie professionali** definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune.

Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto

descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione.

In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte di ciascuna amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Per verificare la coerenza della propria organizzazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico l'ente intende avviare, ed in parte ha già avviato, nel corso del 2023/2024:

- **Diagnosi del modello organizzativo attraverso la mappatura di processi e procedimenti**
- **Mappatura delle competenze e del potenziale dei collaboratori e degli apicali**
- **Definizione dei nuovi profili e delle famiglie professionali**

3.3.3. Capacità assunzionale

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 Beinasco, collocandosi nella fascia demografica tra 10.000 e 59.999 abitanti e avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27%), si configura come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17.3.2020:

- 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;
- in base all'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari al 21%;

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	18,49%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27%
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM ANNO 2023	21%

Si propone nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio considerando il turnover programmato secondo la normativa vigente e le assunzioni programmate secondo la rilevazione effettuata nell'ambito della programmazione 2023/2025.

TREND		2023	2024	2025
Dipendenti 01/01 (*)	+	74	81	81
Cessazioni programmate	-	9	4	1
Assunzioni programmate nel Piano 2023/2025	+	16	4	1
Dipendenti 31/12	=	81	81	81

Per questa sottosezione, si rimanda per il resto all'allegato 4, Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 .

3.3.4. Strategia di copertura del Fabbisogno

Illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni attraverso il ricorso alle seguenti modalità.

soluzioni interne all'amministrazione	la formazione diffusa sarà la principale modalità utilizzata per favorire l'efficienza dei processi; verrà promosso il trasferimento di know how e buone pratiche per evitare che attività chiave dell'amministrazione possano essere rallentate o bloccate a causa di cessazioni di servizio, trasferimenti o periodi di malattia o astensione dal lavoro	2023/2025
mobilità interna	verranno favoriti programmi di collaborazione fra strutture organizzative con spostamento, anche temporaneo, di dipendenti per fare fronte a urgenze	2023/2025
meccanismi di progressione di carriera interni	saranno attivate le procedure di mobilità verticale secondo le indicazioni del CCNL 2019/2021	2023/24
riqualificazione funzionale tramite formazione	Garantita attraverso la formazione e/o percorsi di affiancamento (vd. La sezione dedicata alla formazione);	2023/2025
mobilità esterna in/out	valutare l'opportunità di attivare forme di mobilità in entrata e in uscita tramite procedure di comando e distacco; proseguire con le forme di convenzione attivate, il ricorso al servizio civile, agli stage e al volontariato	
ricorso a forme flessibili di lavoro	Ricorrere al lavoro a tempo determinato in ambiti che per loro natura presentano una significativa variabilità	2023/2025
concorsi	Attivare i concorsi come previsto dal piano triennale, salvo possibilità di accesso a liste di mobilità	2023/2024

3.3.5. Piano di Formazione

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

La formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza organizzativo-gestionale, oltre che tecniche e alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base.

Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedono impegnate le amministrazioni, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta infatti, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano.

Inoltre, proprio dalle risultanze della mappatura delle competenze tecniche e "trasversali", nonché dal corretto utilizzo e riscontro nell'applicazione del Sistema di Valutazione della performance individuale, discendono i temi di maggior interesse da introdurre nel Piano della Formazione del triennio.

A questi si aggiungono i temi relativi alla formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Obiettivo del piano della formazione è quello di:

- superare le criticità, rafforzare-aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

Per questa sottosezione, si rimanda per il resto all'allegato 5, Piano triennale della formazione

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Generale e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Valore Pubblico	Giunta/Consiglio	Stato attuazione Programmi Relazione al Rendiconto	Entro 31.7 A.C. Entro 30.4 A.C.+1
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Indagini soddisfazione utenza	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
	NDV/OIV (con RPTC)	Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

4.1 Sottosezione Valore Pubblico

Il monitoraggio degli indicatori di “Valore Pubblico” individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il **controllo strategico** dell’Ente ai sensi dell’art. 147-ter del Tuel. .

Il controllo strategico esamina l’andamento della gestione dell’Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l’efficienza nell’impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

Il monitoraggio avviene tramite due stati di avanzamento testuali: il primo infrannuale entro il 31.7 dell’anno di riferimento, approvato dal Consiglio comunale; il secondo coincide con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio che viene approvata dal Consiglio comunale entro il 30.4 dell’anno successivo a quello di riferimento.

4.2 Sottosezione Performance

Il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel presente piano si svolge secondo le modalità definite per l’attuazione del controllo di gestione.

Il monitoraggio della performance - descritta nell’apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell’output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione/OIV, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l’esame di tutti i settori, sulla base delle motivazioni fornite dal Dirigente di Settore per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell’ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente SMVP.

Il monitoraggio si conclude con l’adozione in Giunta della “**Relazione sulle Performance**” ai sensi dell’art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo/OIV.

4.2.1 Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance.

Le indagini di *customer satisfaction* che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Per il triennio 2023-2025 le indagini di *customer* previste sono ricomprese nel piano dettagliato degli obiettivi.

4.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio, che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi. L'estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti"

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, agli Apicali, al responsabile del Controllo di gestione, al RPCT, al Presidente del Nucleo di valutazione e al presidente del Collegio dei revisori dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

4.4 Sottosezione struttura organizzativa

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

4.5 Sottosezione Lavoro Agile

Come descritto nell'apposita sottosezione la metodologia definita prevede per il lavoro agile tre differenti livelli di monitoraggio che riguardano:

1. Fattori abilitanti e stato di salute: Salute Organizzativa -Salute Professionale -Salute Digitale -Salute Economi-co-Finanziaria
2. Stato di implementazione del lavoro agile
3. Impatti interni ed esterni

Ad ogni dimensione sono associati precisi e specifici indicatori, i cui valori saranno monitorati annualmente, in un'apposita Sezione della Relazione sulla performance.

4.6 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni

In relazione alla sezione 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione/OIV

4.7 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.

Allegati

1. **a. Obiettivi operativi ed indicatori di performance - b. Pesatura degli obiettivi operativi**
2. **Misure del gestione del rischio corruttivo**
3. **Piano delle Azioni Positive**
4. **Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025**
5. **Piano triennale della formazione**